



Jämställdhet i högskolan efter autonomireformen

Om hur jämställdheten bland personalen vid universitet och högskolor utvecklats till följd av lärosätenas ökade frihet och självbestämmande i fråga om läraranställningar



Jämställdhet i högskolan efter autonomireformen
2014:9
Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2014
Per Gillström, Andrea Amft

Universitetskanslersämbetet, Box 7703, 103 95 Stockholm
Tfn: 08-563 085 00. Fax: 08-563 085 00
E-post: registrator@uka.se, www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning	4
Introduktion.....	5
Frågor och disposition	5
Autonomireformen och läraranställningar	7
Ökad frihet när det gäller läraranställningar	7
Behörighet och bedömningsgrunder för professorer och lektorer.....	8
Förfarandet vid anställning	9
Kallelseförfarandet	9
Befordran.....	10
Anställningsordningarna efter reformen	11
Lag och anställningsordning.....	11
Lärarkategorier	12
Grundläggande ställningstaganden	13
Jämställd representation	13
Kravprofiler vid rekryteringen av lärare	14
Rekryteringen ska verka för jämn könsfördelning.....	15
Befordran.....	16
Jämställd representation vid rekryteringen?	17
UKÄ:s frågor med anledning av regeringens intentioner	17
Utveckling 2008–2013 bland den undervisande och forskande personalen	20
Indelningen av personal i anställningskategorier	20
Utvecklingen 2008–2013.....	21
Professorer och lektorer	24
Kvinnor och män bland nyanställda	29
Utveckling.....	29
Kallade professorer.....	32
Slutord	33

Sammanfattning

- Rapporten redogör för hur jämställdheten vid lärosätena utvecklats till följd av lärosätenas ökade självbestämmande i fråga om läraranställningar sedan autonomireformen som trädde i kraft den 1 januari 2011.
- Autonomireformen medförde att färre läraranställningar regleras centralt och att detaljregleringen av läraranställningarna minskade.
- Med autonomireformen har lärosätenas anställningsordningar blivit ett viktigare styrdokument. I anställningsordningarna regleras hur anställningsförfarandet för lärare går till. Detta betyder att hur lärosätena uttrycker sig i detta eller relaterade dokument har fått ökad betydelse ur jämställdhetssynpunkt.
- Vid en genomgång av anställningsordningarna för de 16 största statliga lärosätena framträder en glidning i begreppet jämställdhet. Den i högskolelagen föreskrivna jämställdheten, som alltid ska iakttas och främjas, ställs i några anställningsordningar vid sidan av andra diskrimineringsgrunder och har i något fall helt integreras med dessa.
- Vid en stickprovsundersökning för ett urval av lärosäten, fann Universitetskanslersämbetet att jämställd representation vanligen (men långtifrån alltid) råder i de grupper som ska lämna förslag på sökande vid anställning av lektor eller professor. Däremot var bristerna tydligare i sakkunniggrupper för anställning av professor.
- Andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen har ökat sedan 2008, men ökningen avtog något efter 2011. Det var främst bland professorer och lektorer förändringen skedde. Förändringen är liten och det är för tidigt att avgöra om den är temporär eller inte.
- Andelen kvinnor bland de nyanställda 2009, 2012 och 2013 var större än bland dem som redan arbetade inom högskolan. För den forskande och undervisande personalen totalt låg andelen kvinnor bland de nyanställda stabilt på 47-48 procent dessa år. Bland lektorer sjönk andelen något, från nära 50 procent 2009 till 47 procent 2013.
- Sedan 2011 kan lärosätena använda sig av ett kallelseförfarande vid anställning av professorer. Av de kallade professorerna är ungefär var femte en kvinna, en något lägre andel jämfört med andelen kvinnor bland professorer totalt som var 24 procent 2013.

Introduktion

Högskoleverket fick 2010 i uppdrag av regeringen att följa upp jämställdheten i högskolan. Uppdraget bestod av två delar och när Högskoleverket lades ned vid årsskiftet 2012/13 och två nya myndigheter bildades, fördes den ena delen över till Universitets- och högskolerådet (UHR) och den andra till Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

En del i uppdraget var att ta emot, sammanställa, analysera och sprida erfarenheterna av de projekt som fått stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan under perioden 2009–2010. Denna del av uppdraget redovisas i rapporten *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?* (Universitets- och högskolerådet 2014).

Den andra delen av uppdraget och som denna rapport redogör för, handlar om hur ”jämställdheten vid universitet och högskolor utvecklats till följd av lärosätenas ökade frihet och självbestämmande i fråga om läraranställningar”. Genom den s.k. autonomireformen som trädde i kraft den 1 januari 2011 fick lärosätena bl.a. ökat självbestämmande över vilka kategorier av lärare som ska anställas, vilka befordringsmöjligheter som ska finnas samt hur anställningsförfarandet ska se ut. Detta är något som skulle kunna påverka jämställdheten vid lärosätena.

Målet för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, att kvinnor och män har samma förutsättningar att påverka sin livssituation, vilket förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande. Av det följer att jämställdhet inkluderar lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Jämställdhet i högskolan illustreras ofta genom andelen kvinnor respektive män i en viss position (kvantitativ jämställdhet), vilket även är huvudfokus i denna rapport. Att räkna antalet individer och jämföra andelen kvinnor och män säger egentligen inte mycket om t.ex. hur möjligheterna ser ut för kvinnor och män (kvalitativ jämställdhet). Men skillnader i andelarna kan ses som en indikation på att möjligheterna ser olika ut, t.ex. brister i rekryteringsprocesserna.

Det har inte varit möjligt att gå djupare in på förutsättningar och möjligheter inom ramen för denna rapport.

Frågor och disposition

Rapporten inleds med en beskrivning av autonomireformen och av förändringarna i lag och förordning om läraranställningar som genomfördes med reformen. Sedan beskrivs hur lärosätenas anställningsordningar efter reformen formulerar sig kring jämställdhet, rekryteringsgruppers sammansättning och vilka olika läraranställningar som finns. Detta görs för de 16 största statliga lärosätena.

I samband med detta har vi också undersökt hur rekryteringsgrupper de facto varit sammansatta för ett urval av 12 lärosäten vid de två senaste rekryteringarna (januari 2014) av lektor respektive professor.

Slutligen redovisas utvecklingen av andelen män och kvinnor bland den forskande och undervisande personalen, där tre aspekter belyses:¹

- Utvecklingen 2008-2013 av andelarna inom olika anställningskategorier.
- Andelarna bland nyanställda lektorer och professorer 2009, 2012 och 2013.
- Andelarna bland kallade professorer fram till 2013.

I vilken utsträckning kan vi då i denna rapport besvara frågan om autonomireformens konsekvenser för jämställdheten (sett som fördelningen av kvinnor och män)? Det finns några omständigheter som begränsar möjligheterna till ett fullgott svar:

År 2011 uppgick antalet forskande och undervisande personal inom högskolan till 34 340 individer, vilket motsvarar nära 28 000 helårspersoner. Att radikalt förändra könssammansättningen i en sådan stor grupp under en treårsperiod låter sig inte göras så lätt – eventuella förändringar kommer inte att vara tydliga i statistiken. Vi kan idag bara följa upp utvecklingen under tre år efter reformen. I de fall autonomireformen fått effekter, kan det vara för tidigt att se dessa. Det är också för tidigt att se om eventuella förändringar är temporära eller inte. Slutligen, det är viktigt att vara medveten om att en förändring som sammanfaller med reformen inte behöver visa på ett orsakssamband – förändringen kan ha uppstått av andra orsaker.

¹ Punkt ett och två utgår från officiell statistik, punkt tre från en enkätundersökning i Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF) regi.

Autonomireformen och läraranställningar

Autonomireformen medförde att färre läraranställningar nu regleras i högskoleförordningen (HF, 1993:100) och att regleringen av rekrytering och anställning av lärare förändrades, något som beskrivs detta kapitel.

Riksdagen beslutade 15 juni 2010 om propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149). I propositionen lämnade regeringen förslag och gjorde bedömningar som kom att innebära avregleringar av lärosätenas interna organisation och läraranställningar. Förslagen och bedömningarna i propositionen syftade till att öka universitets och högskolors frihet inom två centrala områden:

- intern organisation
- rekrytering och anställning av lärare.

Detta genom att avreglera de omfattande och detaljerade bestämmelser som fanns i högskolelagen (HL, 1992:1434) och högskoleförordningen. I propositionen framhölls tre skäl till att ge lärosätena större frihet att själva bestämma över sin verksamhet:

- Det är en viktig principfråga med hänsyn till universitets och högskolors grundläggande uppgift att vara en självständig och kritiskt reflekterande kraft i samhällsutvecklingen.
- Kvaliteten i verksamheten främjas när universitet och högskolor får större frihet och ansvar att anpassa verksamheten efter lärosätets egna förutsättningar och behov.
- Ökad handlingsfrihet är en förutsättning för att universitet och högskolor ska kunna bedriva sin verksamhet framgångsrikt i en internationell och konkurrensutsatt sektor.

Avsikten med att till del avreglera läraranställningarna var också att ge lärosätena möjlighet att ta ett aktivt arbetsgivaransvar utifrån sina egna förutsättningar och behov. De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 januari 2011. Nedan beskrivs de huvudsakliga förändringarna.

Ökad frihet när det gäller läraranställningar

Genom autonomireformen minskade detaljregleringen av läraranställningarna. Före autonomireformen definierades fem olika anställningar som lärare, och dessa reglerades i högskoleförordningen. Det var endast dessa fem kategorier som fick anställas som lärare och den normala anställningsformen var tillsvidareanställning:

- professorer (inbegripet adjungerade professorer)
- forskarassistenter
- lektorer (inbegripet adjungerade lektorer)
- adjunkter (inbegripet adjungerade adjunkter)
- gäst- och timplärare.

Andra kategorier fick inte anställas som lärare, med undantag för biträdande lektor, en anställning för meritering som fanns under en försöksverksamhet 2001-2011.

Utöver dessa kategorier fanns personer som ägnade sig åt undervisning och/eller forskning, men som anställdes med andra anställningsformer än de som reglerades i högskoleförordningen. Forskare och forskningsassistenter utgjorde en stor del av denna grupp.

Med de nya bestämmelserna från och med den 1 januari 2011 var bara två anställningar reglerade i högskoleförordningen:

- professorer
- lektorer.

Senare tillkom en ”anställning för meritering” (15 augusti 2012) som också den regleras i högskoleförordningen.

Utöver professorer och lektorer får lärosätena själva besluta vilka kategorier av lärare som bör anställas och om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som bör gälla för dessa lärare. Lärosätets styrelse förutses besluta om en anställningsordning, där regler för de olika lärarkategorierna framgår, likaså förfarandet vid anställning.

Behörighet och bedömningsgrunder för professorer och lektorer

Regeringen föreskriver om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer (4 kap. högskoleförordningen, 1993:100). Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet (eller konstnärlig och pedagogisk skicklighet inom konstnärlig verksamhet). Dessa skickligheter utgör bedömningsgrunder vid anställningen, där den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. I övrigt bestämmer lärosätet själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Behörig att anställas som lektor är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som har betydelse för anställningen. För anställning som lektor inom konstnärlig verksamhet ska personen ha visat pedagogisk skicklighet, avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som har betydelse för anställningen. I övrigt bestämmer lärosätet själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

Behörighetskraven för att anställas som professor respektive lektor var i stort sett de samma i högskoleförordningen åren innan 2011.² Det som är nytt är att utöver kraven i förordningen bestämmer lärosätet själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas.

Vid sidan om skicklighet föreskrev högskoleförordningen före 2011 att man vid anställningen även skulle ta hänsyn till ”sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål”. Lärosätena kunde även tillämpa positiv särbehandling för att främja jämställdheten om inte skillnaderna i personernas kvalifikationer var allt för stora.

Vi kan se att det avsnitt i högskoleförordningen som fastslog att lärosätet skulle ta hänsyn till jämställdhetspolitiska mål försvunnit, så även texten om möjligheten att tillämpa positiv särbehandling. Man bör dock komma ihåg att högskolelagen (1992:1434)

² Tidigare fanns i högskoleförordningen även behörighetskrav angivna för anställning för biträdande lektor, adjunkter och forskarassistenter, men dessa utgick då dessa kategorier inte längre regleras centralt.

både före och efter reformen föreskriver att i ”högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas” (1 kap. 5 §).

Förfarandet vid anställning

Universitet och högskolor bestämmer i huvudsak själva över anställningsförfarandet, men högskoleförordningen föreskriver att om en grupp ska lämna förslag på sökande som kan komma ifråga för en anställning, ska kvinnor och män vara jämställt representerade (högskoleförordningen, 4 kap.). En jämställd representation kan förbigås om det finns synnerliga skäl.

Likaså ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen som bedömer de sökandes skicklighet vid anställning som professor. En jämställd representation kan förbigås även här om det finns synnerliga skäl för detta och en sakkunnighetsbedömning behöver inte genomföras om en sådan bedöms vara ”uppenbart obehövlig”.

Tidigare föreskrev högskoleförordningen att yttranden vid anställning som lektor eller professor skulle hämtas in från minst två personer. Och när yttrande hämtades in från två eller flera personer, skulle både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talade emot detta. Det var inte uttalat att könen skulle vara jämställt representerade.

Kallelseförfarandet

I befattningsutredningen, *Karriär för kvalitet* (SOU 2007:98), föreslogs ett särskilt kallelseförfarande som en möjlighet att öka andelen kvinnor bland professorer. En representant för det underrepresenterade könet skulle alltid kunna kallas om könsfördelningen var ojämn. I det färdiga förslaget i regeringens proposition *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149) fanns emellertid inga formuleringar om jämställdhet i kallelseförfarandet, utan metoden ses som ett sätt för lärosätet att kunna anställa en person som professor om personen är särskilt viktig för en viss verksamhet vid högskolan.

Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas, men genom kallelseförfarandet kan man förbigå ansökningsförfarandet och sakkunnighetsprövningen. Därigenom kan bedömningen av kandidatens kompetens och skicklighet (i förhållande till personens strategiska betydelse för verksamheten) ske på annat sätt.

Kallelseförfarande är tänkt att användas mycket restriktivt och endast då en normal rekryteringsprocess skulle innebära en risk att gå miste om den mest kvalificerade personen.

I avsnittet ”Kallade professorer” (sid 32) redovisas resultaten från en undersökning utförd av SUHF om könsfördelningen bland kallade professorer 2011–2013.

Befordran

Den 1 januari 1999 infördes ett reformerat system för läraranställningar genom den s.k. befordringsreformen. Reformen gav lektorer rätten att ansöka om befordring till professor, samt adjunkter rätten att ansöka om befordring till lektor. Förutsättningarna för befordran var att personen hade behörighet och tillräcklig kompetens.

Befodringsreformen var könsneutral, men den sågs också som en metod för att rekrytera fler kvinnor till professors- och lektorstjänster³, vilket också skedde. Även om antalet kvinnliga professorer ökade, hade reformen ingen betydelse för andelen kvinnliga professorer. Befodrnan till lektor var tämligen ovanligt, men kvinnorna var i minoritet trots att majoriteten bland adjunkterna var kvinnor.⁴

Genom autonomireformen avskaffades *rätten* att provas för befordran, lärosätena beslutar nu själva om vilka *möjligheter* till befordran som bör finnas för de lärare som är anställda vid lärosätet.

³ *Jämställdhet och genus på akademins villkor: Två exempel på det vetenskapliga fältets agerande i samband med politiska satsningar.* Birgitta Jordansson, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 4. 2005.

⁴ Se t.ex. *Befodringsreformen 1999 "Hur har det gått? Delrapport II.* Högskoleverket, rapport 2002:2 R.

Anställningsordningarna efter reformen

Den så kallade autonomireformen har alltså inneburit en avreglering av de detaljerade bestämmelser och föreskrifter som fram till 1 januari 2011 reglerade lärartjänster vid universitet och högskolor genom högskoleförordningen. I den nya ordningen får därför universitet och högskolor i sina anställningsordningar i hög grad själva reglera hur anställningsförfarandet för lärare går till. Detta betyder att anställningsordningen har blivit ett allt viktigare styrdokument och det har fått ökad betydelse ur jämställdhetssynpunkt hur lärosätena uttrycker sig i detta (eller relaterade dokument).

En genomgång av anställningsordningarna året innan reformen visar att dessa var mycket snarlika varandra. En förklaring till detta kan vara att de i hög grad förhöll sig till och hänvisade till den då gällande högskoleförordningen. Den dåvarande höga graden av reglering återspeglas i anställningsordningarnas innehållsmässiga likformighet. Det är uppenbart att dagens anställningsordningar skiljer sig mer från varandra än tidigare.

I det här kapitlet redovisas en genomgång av lärosätenas anställningsordningar (de 16 största statliga⁵) och vilka läraranställningar som regleras på respektive lärosäte efter reformen. Men främst beskrivs hur regler om jämställdhet uttrycks i anställningsordningarna efter reformen.

Lag och anställningsordning

Anställningsordningarna måste förhålla sig till högskolelagen och högskoleförordningen. Enligt 2 kap. 2 § i högskoleförordningen (1993:100) ska styrelsen för en högskola själv besluta om en anställningsordning. Laggrunden som anställningsordningen måste förhålla sig till är:

- 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) föreskriver att i högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.
- Högskoleförordningen säger också (4 kap. 5 § HF) att om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Men det gäller inte om det finns synnerliga skäl.

⁵ Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Linköpings universitet, Karolinska institutet, Kungl. Tekniska högskolan, Sveriges lantbruksuniversitet, Örebro universitet, Karlstads universitet, Luleå tekniska universitet, Mittuniversitetet, Mälardalens högskola, Högskolan Dalarna och Malmö högskola. Chalmers tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm och Högskolan i Jönköping ingår inte i undersökningen trots att de tillhör landets stora lärosäten. De är enskilda utbildningsanordnare och lyder under lagen om tillstånd att utfärda vissa examina (SFS 1993:792). Högskoleförordningen gäller därmed inte dem, däremot måste dessa lärosäten uppfylla de krav som uppställs på utbildning i 1 kap. högskolelagen (SFS 2009:765).

- Dessutom säger 4 kap. 6 § HF att vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska högskolan hämta in sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller inte om det finns synnerliga skäl.

Lärarkategorier

Innan autonomireformen genomfördes reglerade högskoleförordningen vilka kategorier lärare som fick anställas, det var professor, lektor, forskarassistent, adjunkt samt gäst- och timlärare (här ingår också adjungerad professor, lektor och adjunkt). Även biträdande lektor kunde anställas inom ramen för en försöksverksamhet. Utöver dessa reglerade anställningar fanns ett stort antal anställda med forskande eller undervisande uppgifter, huvudsakligen personer som anställdes med andra anställningsformer än dem som tidigare reglerades i högskoleförordningen. De kallades ofta forskare, forskningsingenjörer eller forskningsassistenter.

Eftersom läraranställningarna var reglerade, fanns inget utrymme för variation i lärosätenas anställningsordningar – det var huvudsakligen de reglerade anställningarna som skulle behandlas.

Efter reformen är anställning som professor och lektor fortfarande reglerade, samt en anställning för meritering. Utöver dessa anställningar får lärosätena själva besluta vilka kategorier av lärare som kan anställas och vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla för dessa lärare.

Vid en genomgång av anställningsordningarna efter reformen, finner man att de tidigare anställningarna och kategorierna består. Förutom att professorer och lektorer behandlas i anställningsordningen, är adjunkter, forskarassistenter och biträdande lektorer de anställningar som lärare som så gott som alla lärosäten beslutat sig för att använda. Som tidigare inkluderas även adjungerade lärare (professor, lektor och adjunkt) och gästprofessor.

Kring meriteringsanställningar – forskarassistent, biträdande lektor och postdoktor – finns en viss variation mellan lärosätena. Några lärosäten använder sig av alla tre anställningarna i anställningsordningen, andra två, något lärosäte endast en anställning. Oavsett om alla tre anställningarna inkluderas i anställningsordningen eller inte, förekommer oftast alla tre då man går till lärosätenas rapportering till den officiella statistiken (2013). I vilken mån detta beror på att vissa anställdes enligt en äldre anställningsordning, en diskrepans mellan anställningsordning och verklighet eller att några lärosäten anser att vissa meriteringsanställningar inte är läraranställningar (och därför inte ingår i anställningsordningen) kan inte besvaras här.

Utöver de ovannämnda ”gamla” anställningarna har några lärosäten lagt till enstaka anställningar i anställningsordningen. Till exempel ”forskare”, ”senior professor”, ”biträdande professor” och ”junior universitetslektor”.

Huvudintrycket är att de läraranställningar som tidigare var reglerade lever kvar och används av lärosätena.

Grundläggande ställningstaganden

De flesta lärosäten (14 av 16) inleder sina anställningsordningar med några grundläggande ställningstagande om jämställdhet och sätter därmed grundtonen för styrdokumentet. Här är några citat:

”Enligt Högskolelagen ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolans verksamhet. Erfarenhet, kunskap och kreativitet från båda könen ska tillvaratas för att få bästa möjliga kvalitet i verksamheten.”

”Ett mål är att det ska råda jämn könsfördelning och etnisk mångfald bland lärarna.”

”Jämställdhet och mångfald ska alltid eftersträvas i rekryteringsarbetet.”

”Lika villkorsarbete och ett aktivt mångfaldsarbete ska alltid eftersträvas i universitetets rekryteringsarbete.”

”Högskolan präglas av ett öppet och inkluderande synsätt, där likabehandling av medarbetare är självklar och tillför ett mervärde i vår verksamhet. Vi strävar efter att rekrytera medarbetare med skiftande bakgrund och kompetensprofiler.”

Sammanställningen ovan visar på en glidning mellan lärosäten i begreppet jämställdhet. Den i högskolelagen stipulerade jämställdheten som alltid ska iakttas och främjas ställs först vid sidan av andra diskrimineringsgrunder för att sedan integreras med dessa. Enligt Diskrimineringsombudsmannen innebär diskriminering förenklat att någon blir sämre behandlad än någon annan och det har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Men lagstiftaren har i högskolelagen och högskoleförordningen lyft fram jämställdhet, vilket vi tolkar som att denna ska sättas i ett särskilt fokus i anställningsordningarna. Samtidigt måste naturligtvis lärosätena förhålla sig till annan lagstiftning kring anställning.

Jämställd representation

Regeringen anser i propositionen *En akademi i tiden - ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149) att det är viktigt att öka andelen kvinnor inom de högre lärarbefattningarna och hänvisar till en rapport från Högskoleverket (HSV 2006:2 R). Den visade att män som doktorerat anställdes som professorer i dubbel så stor utsträckning som kvinnor som doktorerat. Regeringen framhåller att en ”blandad könssammansättning bland de som deltar i beredningen vid rekrytering av personal anses allmänt vara av stor betydelse för jämställdheten och är ett verktyg för att kompensera negativa effekter för jämställdheten vid anställning av lärare”.

Regeringen föreslog därför i autonomireformen att högskoleförordningen bör innehålla en bestämmelse om att kvinnor och män ska vara jämställt representerade bland de som bereder ärenden som rör anställning av lärare, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

Därför är en av aspekterna vid genomgången av lärosätenas anställningsordningar hur lärosätena tar upp föreskrifterna i HF:s 4 kap 5 § och 6 § om jämställd representation

i beredande organ vid anställning av lärare och inom sakkunniggruppen vid anställning av professor.

Av de 16 lärosätena refererar åtta med all önskvärd tydlighet dessa två paragrafer. Vissa citerar först högskoleförordningen och kompletterar sedan förordningstexten med ett förtydligande om vad som gäller vid lärosätet. Andra anställningsordningar innehåller inte direktcitrat ur högskoleförordningen, men är ändå tydliga med vad som gäller. Exempelvis kan det stå ”inför en rekrytering kan en sökgrupp utses. Denna grupp ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl”. En annan formulering är ”Fakultetsstyrelsen beslutar om inrättande av en lärarförslagsnämnd [...]. Lärarförslagsnämnden ska ha jämställd representation.”

Ungefär hälften av lärosätena formulerar sig otydligt i ett eller annat avseende. Otydligheter finns i varierande grad och kan exempelvis handla om att föreskrifterna om den grupp av personer som ska lämna förslag på sökande har skrivits fram tydligt, men att föreskrifterna kring jämställd representation hos de sakkunniga inte har lyfts fram tillräckligt eller glömts bort helt. Det kan också vara tvärtom; att anställningsordningen är tydlig när det gäller de sakkunniga, men otydlig om könsammansättningen hos rekryteringsgruppen eller motsvarande grupp.

Det förekommer också att föreskrifterna i högskoleförordningen endast refereras på ett övergripande sätt i början av anställningsordningen – som ett allmänt förhållningssätt. Exempelvis en formulering om att lärosätet ska ha jämn könsfördelning i beslutande och beredande organ. Ett lärosäte nöjer sig med att nämna 1 kap. 5 § högskolelagen, men nämner inte högskoleförordningen.

Sammanfattningsvis är vår bedömning att tydligheten hos hälften av de genomgångna anställningsordningarna skulle kunna förbättras. Här kan lärosäten lära sig av varandra.

Kravprofiler vid rekryteringen av lärare

I regeringens proposition *En akademi i tiden* (Prop. 2009/10:149) lyfts kravprofiler fram som ett viktigt medel och led i anställningsförfarandet. ”För att kunna göra en fullgod rekrytering bör det i regel finnas en kravprofil innan lärosätet informerar om en ledig anställning. Kravprofilen bör innehålla bl.a. formella krav, färdigheter och personliga egenskaper och utformas utifrån de krav som den aktuella anställningen ställer”.

Regeringen föreskriver vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer (HF 4 kap.). Dessa beskrevs tidigare i avsnittet ”Behörighet och bedömningsgrunder för professorer och lektorer” (sid 8). Utöver dessa bestämmer lärosätet själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas. Samtliga 16 lärosäten har i sina anställningsordningar fastlagt de krav- eller anställningsprofiler som ska ligga till grund vid rekryteringen av lärare

Det finns inga krav i högskoleförordningen om att kravprofilerna ska inkludera jämställdhetsaspekter. Men några lärosäten fastställer i sina anställningsordningar att ”lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt” eller att ”anställningsprofilen ska innehålla en uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön i förekommande fall”.

En av de tydligaste anvisningarna i en anställningsordning lyder så här:

”Innan en anställning kungörs ledig ska en anställningsprofil upprättas. I anställningsprofilen anges ämnesområdet, arbetsuppgifter, behörighetskrav och bedömningsgrunder. Behörighetskrav och bedömningsgrunder ska anges med

utgångspunkt i de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Det ska också framgå hur olika bedömningsgrunder ska vägas mot varandra. Anställningsprofilen bör formuleras så brett och neutralt som möjligt så att det uppmuntrar många behöriga sökande. Behörighets- och bedömningsgrunder ska vara tydligt formulerade och genomtänkta innan rekryteringsförfarandet påbörjas, för att undvika omedvetna efterhandskonstruktioner som kan missgynna personer av ett visst kön, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning. De personliga egenskaper som anges i anställningsprofilen ska vara tydliga, relevanta för anställningen och möjliga att utvärdera. Annonser bör utformas så att personer av underrepresenterat kön och med olika etniska bakgrunder uppmuntras att söka och annonstexten ska därför vara neutral. Även bildvalet behöver uppmärksammas då det kan få konsekvenser för vilka grupper som känner sig uppmuntrade att söka en ledig anställning. En standardtext har tagits fram för att användas i annonsering.”

Rekryteringen ska verka för jämn könsfördelning

Många lärosäten, dock inte alla, tar i sina anställningsordningar ställning för att genom en aktiv rekrytering främja jämställdheten vid lärosätet (11 av 16). Några exempel på formuleringar är:

”X universitet ska vid rekrytering verka för att uppnå jämn könsfördelning dels inom lärarkategorierna dels med hänsyn till det sammanhang inom vilket personen ska verka. Inför varje anställning ska jämställdhetsmål formuleras avseende könsfördelningen inom var och en av lärarkategorierna.”

”Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas vid rekryteringsprocessen”.

”Vid varje rekrytering ska universitetet aktivt söka och pröva kandidater av båda könen och när det finns sökande av båda könen ska anställningsnämnden beakta både jämställdhetsaspekten och universitetets rekryteringsmål”.

Vissa lärosäten uttrycker att en person av underrepresenterat kön med likvärdiga meriter får föreslås för anställning framför en person av motsatt kön. Ibland formuleras det också på följande sätt:

”Om både kvinnor och män har sökt anställningen, ska det av föreslaget också anges hur jämställdhetsaspekten beaktats.”

Kallelse av professor i jämställdhetssyfte?

I en av anställningsordningarna nämns kallelseförfarandet uttryckligen som en åtgärd för ökad jämställdhet.

”Ett kallelseförfarande är möjligt att användas för att rekrytera en professor. Åtgärden har införts primärt som en åtgärd för ökad jämställdhet. Kallelse kan även användas för att rekrytera en framstående och kompetent person till en professorsbefattning som lärosätet behöver.”

Enligt HF (4 kap. 7 §) är emellertid kallelseförfarandet enbart tänkt att användas för att lärosätet ska kunna knyta till sig personer som är särskilt viktiga för en viss verksamhet. Det är också så nästan alla lärosäten förefaller att se på kallelseförfarandet, som en metod att knyta till sig för lärosätet viktiga personer. Lärosätena anger i anställningsordningarna att kallelseförfarandet ska användas restriktivt.

Befordran

Genom autonomireformen avskaffades *rätten* till befordran, istället beslutar lärosätena själva om vilka *möjligheter* till befordran som bör finnas för de lärare som är anställda vid lärosätet.

Av anställningsordningarna framgår det att möjlighet till befordran finns vid det flesta lärosäten – både till lektor (för adjunkter) och professor (för lektorer). Hälften av de lärosäten som behållit möjligheten, har också behållit rätten till befordran. Vid ett fåtal lärosäten har möjligheten för adjunkter att befordras till lektor avskaffats, medan möjligheten eller rätten finns för lektorer att befordras till professor.

I denna rapport kommer vi inte att undersöka vilka som befordras. I vilken mån en åtstramning av rätten att beordras till professor påverkar andelen kvinnor i professorskåren, beror på könsammansättningen bland dem som vill och kan befordras. Exempelvis, om andelen kvinnor bland dem som är möjliga att befordra är densamma som bland befintliga professorer, skulle en åtstramning inte betyda något för andelen kvinnor bland professorerna.

Jämställd representation vid rekryteringen?

I detta kapitel beskriver vi könssammansättningen i ett urval av rekryterings- och bedömningsgrupper vid professors- och lektorsanställningar. Urvalet har hämtats från tolv lärosäten. Enligt högskoleförordningen ska kvinnor och män vara jämställt representerade om en grupp ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare. Även vid sakkunnighetsbedömningen i samband med anställning av en professor ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om en bedömning ska hämtas in från två eller flera personer.

UKÄ:s frågor med anledning av regeringens intentioner

UKÄ tog stickprov på hur lärosätena iakttar de föreskrifter i HF som reglerar jämställd representation vid anställningsförfarandet för professorer och lektorer (HF 4 kap. 5 § och 6 §). I HF stipuleras jämn representation i vissa grupper eller kategorier under rekryteringsprocessen, vilket i strikt mening skulle innebära fördelningen 50/50 procent. I praktiken anses emellertid jämn könsfördelning råda då båda könen är representerade till minst 40 procent vardera (minst 40/60 procent).⁶

Stickprovet omfattade tolv slumpmässigt utvalda lärosäten⁷ och avsåg de två senaste (i något fall de två senaste beslutade) anställningsförfarandena för professor (inbegripet adjungerad professor) och lektor. Undersökningen täckte olika typer av lärosäten och samtliga tolv lärosäten svarade på enkäten som omfattade nedanstående frågor.

Frågor om anställningsförfarande för professor

1. Om en grupp personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för anställning som lärare, ska kvinnor och män enligt högskoleförordningen (SFS 1993:100, 4 kap. 5 §) vara jämställt representerade i gruppen, om det inte finns synnerliga skäl.
Hur genomfördes de två senaste anställningsförfarandena för anställning som professor (inbegripet adjungerad professor)?
 - *Fanns det en grupp som skulle lämna förslag?*
 - *Om ja, redogör för antal och kön för de personer som utgjorde gruppen.*
2. Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska enligt högskoleförordningen (SFS 1993:100, 4 kap. 6 §) sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om det inte finns synnerliga skäl.

⁶ Detta intervall har sitt ursprung i förarbetena till lönekartlägningsbestämmelser (prop. 1999/2000:143).

⁷ Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Kungl. Tekniska högskolan, Karolinska institutet, Linnéuniversitetet, Örebro universitet, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Skövde, Södertörns högskola och Konstfack.

Hur genomfördes de två senaste anställningsförfarandena för anställning som professor?

- *Fanns det sakkunniga som bedömde de sökandes skicklighet?*
- *Om ja, redogör för antal och kön för de personer som var sakkunniga vid anställning som professor (inbegripet adjungerad professor).*

Frågor om anställningsförfarande för lektor

3. Om en grupp personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för anställning som lärare, ska kvinnor och män enligt högskoleförordningen (SFS 1993:100, 4 kap. 5 §) vara jämställt representerade i gruppen, om det inte finns synnerliga skäl.

Hur genomfördes de två senaste anställningsförfarandena för anställning som lektor?

- *Fanns det en grupp som skulle lämna förslag?*
- *Om ja, redogör för antal och kön för de personer som utgjorde gruppen.*

Alla lärosäten besvarade enkäten, med varierande detaljeringsgrad. Eftersom syftet med undersökningen var att se hur HL och HF iakttas i praktiken redovisar vi bara olika grupperns sammansättning vid beslutstillfället, inte de principiella system som lärosäten har upprättat för att reglera anställningsförfarandet.

Könsammansättningen inom gruppen som ska lämna förslag på sökande

Materialet som kommit in till UKÄ visar att det vid alla tolv lärosäten som ingår i undersökningen finns någon grupp med uppdrag att lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för anställning som professor eller lektor. Lärosätena har olika benämningar på denna grupp:

- läraryrådsnämnd
- tjänstefrådsnämnden
- anställningsnämnd
- rekryteringsgrupp
- rekryteringsutskott
- rekryteringskommitté
- sökgrupp.

Materialet visar att i något fler än hälften av de studerade fallen kännetecknas gruppen av en jämn könsammansättning, dvs. fördelningen ligger inom spannet 40 till 60 procent. Men det är mindre vanligt att gruppen består av exakt lika många kvinnor som män. Även om läraryrådsnämnder eller motsvarande grupper i en majoritet av de studerade fallen lever upp till kraven på jämn representation, tycks det finnas utrymme för förbättringar.

Könssammansättningen inom sakkunniggrupper för anställning av professor

Granskningen av sammansättningen av sakkunniggrupper visar att jämn representation uppnås i ungefär en tredjedel av fallen. Detta innebär att det i en majoritet av fallen är ojämn könsfördelning bland de sakkunniga. De få inkomna förklaringar till den ojämna sammansättningen gör gällande att anställningsförfarandet genomfördes inom ett område där få kvinnor finns och att ingen med rätt kompetens hittades eller att det handlade om ämnen med få kvinnliga professorer.

Sakkunniggrupperna består i två tredjedelar av fallen av tre personer – i regel en kvinna och två män. I en grupp med tre personer är det omöjligt att nå en jämn könsfördelning, men om valet står mellan att låta två eller tre personer bilda en grupp, kommer tre personer sannolikt ge en bredare bedömning av vem som bör komma i fråga för anställning än två personer. En strävan att ge en bred bedömning kan alltså motverka en jämn könsfördelning.

I ett av de granskade fallen där sakkunniggruppen utgjordes av tre män har lärosätet förklarat att rekryteringsprocessen har stramats upp sedan dess. Numera kräver lärosätet att om ämnesföreträdaren inte kan hitta både manliga och kvinnliga sakkunniga ska de lämna in en dokumenterad lista med namn på de av orepresenterad kön som tillfrågats men avböjt.

Sammanfattningsvis, bland de grupper som ska lämna förslag på sökande till anställning som lektor eller professor råder ofta en jämn könsfördelning. Detta är dock inte fallet bland de sakkunniggrupper för anställning av professor, där de flesta grupper har en ojämn könsfördelning

Utveckling 2008–2013 bland den undervisande och forskande personalen

I detta kapitel redovisar vi hur sammansättningen av kvinnor och män förändrats bland den forskande och undervisande personalen vid svenska lärosäten⁸ mellan 2008 och 2013, dvs. tre år före och tre år efter reformens införande. Sammansättningen visas för den forskande och undervisande personalen totalt, men även uppdelat på olika anställningskategorier, med särskilt fokus på professorer och lektorer. Uppgifterna är hämtade ur den officiella statistiken över högskolans personal.⁹

Som nämndes inledningsvis, är det svårt att besvara frågan om autonomireformen haft några konsekvenser för jämställdheten (sett som fördelningen av kvinnor och män) eftersom vi bara kan följa upp utvecklingen under tre år efter reformen. Det gör det svårt att avgöra om eventuella förändringar är temporära eller inte. En förändring behöver inte heller ha orsakats av autonomireformen, även om den sammanfaller med den, utan kan ha helt andra orsaker.

Indelningen av personal i anställningskategorier

För att kunna följa olika grupper av personal är den forskande och undervisande personalen indelad i anställningskategorier. Indelningen baseras på de anställningsbenämningar som lärosätena själva bestämmer och använder sig av. Bland den forskande och undervisande personalen finns det drygt 460 benämningar och med hjälp av dessa delas personalen in i kategorierna:

- professorer
- lektorer
- meriteringsanställningar
- adjunkter
- annan forskande och undervisande personal
 - med doktorsexamen
 - utan doktorsexamen.

Kategorin meriteringsanställningar består av forskarassistenter, biträdande lektorer samt postdoktorer. Kategorin annan forskande och undervisande personal omfattar huvudsakligen personer som anställts enligt lagen om anställningsskydd (LAS), ofta benämnda som forskare eller forskningsassistenter. Därtill ingår också teknisk och administrativ personal med forskande eller undervisande arbetsuppgifter, samt gäst- och timlärare. Eftersom kategorin annan forskande och undervisande personal är en stor och tämligen blandad grupp vad gäller meriter, delas den upp efter utbildningsnivå (doktorsexamen eller inte).

⁸ Detta görs för samtliga lärosäten och inte bara de statliga.

⁹ Den officiella statistiken över personalen vid universitet och högskolor baseras på Statistiska centralbyråns vidarebearbetning av konjunkturlönestatistiken för statliga myndigheter som utgår från individuppgifter för oktober månad. Genom en särskild insamlingsrutin omfattar redovisningen även individbaserad statistik över personalen hos enskilda utbildningsanordnare.

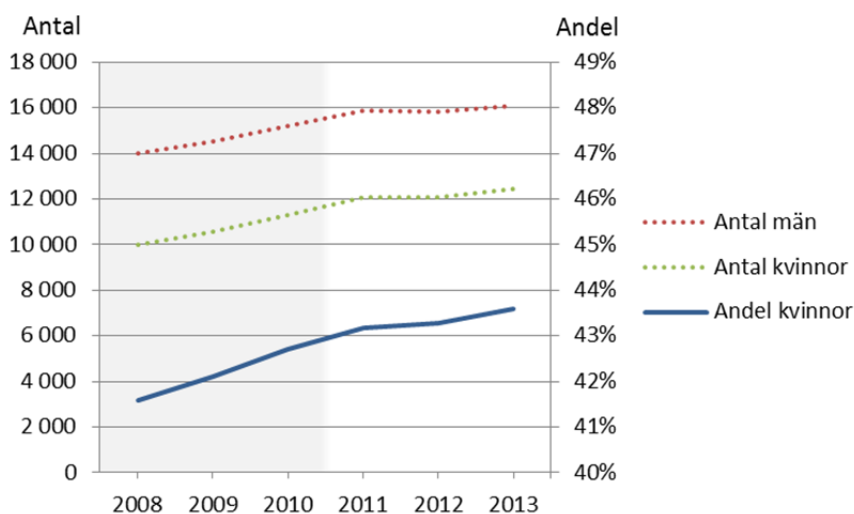
Nya anställningsbenämningar

Anställningsbenämningar är något som lärosätena själva bestämmer över och så var det även före autonomireformen. Under perioden 2008-2010 tillkom 45 nya benämningar för den forskande och undervisande personalen. Från januari 2011 fram till mars 2014 tillkom något fler – 52 nya benämningar.

Av dessa 52 benämningar avsåg 36 kategorierna professor och lektor, dvs. nytillskottet av benämningar bland den forskande och undervisande personalen kom främst inom de två lärarkategorier som idag regleras i högskoleförordningen. Ofta består de nya anställningsbenämningarna av ett tillägg, som ”Professor/dekan”, ”Professor/prefekt”, ”Universitetslektor/psykolog” eller ”Universitetslektor, biträdande/ST-läkare”.

Utvecklingen 2008–2013

Sedan 2008 har den undervisande och forskande personalen inom högskolan ökat med nära 4 480 helårspersoner¹⁰ och uppgick till nära 28 490 personer 2013. Antalet kvinnor har ökat något mer än antalet män (figur 1). Kvinnorna ökade med nära 2 430 helårspersoner mellan 2008 och 2013, medan männen blev 2 050 fler. Detta innebär att andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen steg från 42 till 44 procent under perioden.



Figur 1. Antalet kvinnor respektive män 2008–2013 inom den forskande och undervisande personalen, samt andelen kvinnor (helårspersoner).

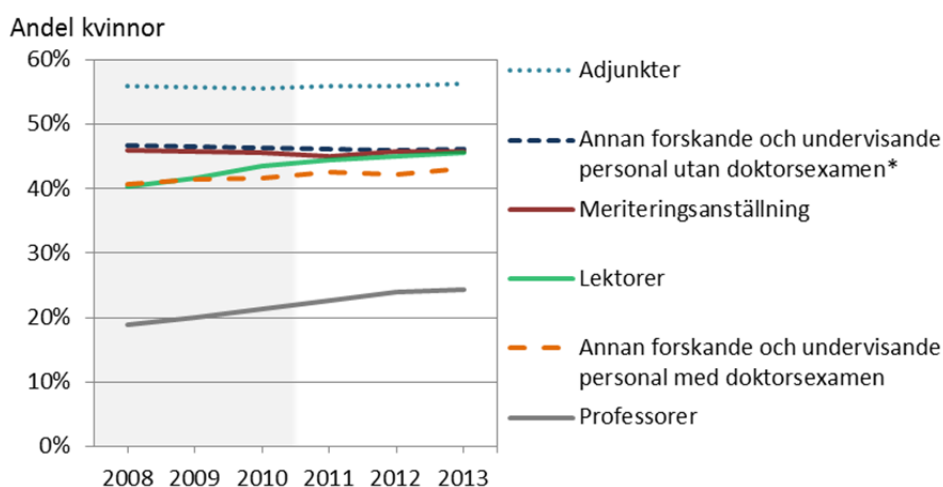
Mellan 2008 och 2010 steg andelen kvinnor med 1,1 procentenheter, mellan 2011 och 2013 med 0,4 procentenheter, vilket är en liten försvagning av ökningen och som sammanfaller med autonomireformen.

Även ökningen av antalet anställda totalt sett avtog under periodens senare del och detta hade kunnat vara en orsak till att ökningen av andelen kvinnor avtog något. Detta

¹⁰ Redovisningen gäller helårspersoner, som är ett mått på personalvolymen. Antalet beräknas utifrån omfattningen av olika personers anställning med hänsyn tagen till omfattningen av deras eventuella tjänstledighet. T.ex. om en person med en anställning på 50 procent har tjänstledigt 50 procent, blir antalet helårspersoner 0,25.

om de nyanställda, med en förhållandevis hög andel kvinnor¹¹, hade blivit relativt färre i förhållande till samtliga anställda och därigenom i lägre grad påverkat fördelningen av kvinnor och män. Emellertid, andelen nyanställda 2009 respektive 2012 var 12 procent båda åren, något som inte ger stöd för denna förklaring.

Om man studerar de olika anställningskategorierna finner man att utvecklingen skiljer sig något mellan kategorierna (figur 2). De tydligaste ökningarna av andelen kvinnor mellan 2008 och 2013 ser man bland professorer och lektorer. Bland lektorer ökade andelen kvinnor från 40 till 45 procent och bland professorer ökade andelen från 19 till 24 procent. Andelen kvinnor var tämligen konstant för de övriga anställningskategorierna, även om andelen sjönk något inom kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen. Man kan notera att andelarna ligger inom intervallet 40-60 procent för samtliga kategorier med undantag för professorer, som alltså ligger en bra bit under intervallet.



Figur 2. Andelen kvinnor 2008–2013 inom den forskande och undervisande personalen i olika anställningskategorier (helårspersoner).

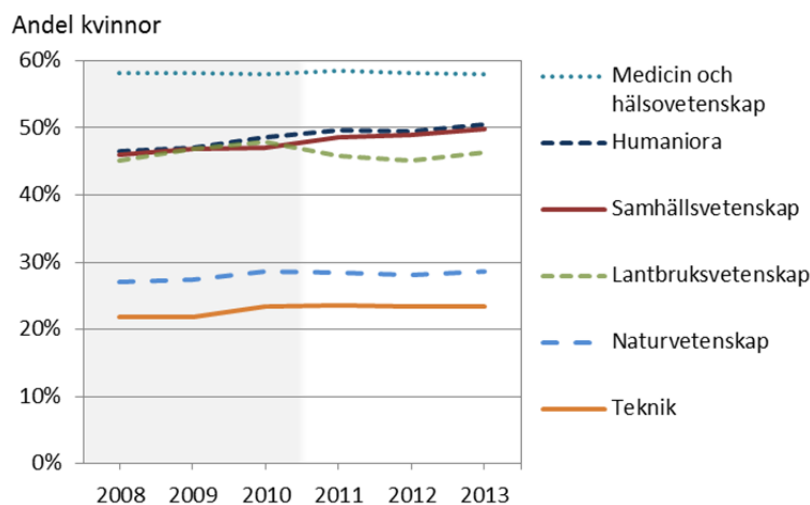
Då man studerar utvecklingen åren före respektive efter reformen är det också bland professorer och lektorer man ser en förändring, om än liten, på så sätt att ökningen av andelen kvinnor avtog något efter reformen.

Utvecklingen inom ämnesområden

Andelen kvinnor totalt, oavsett anställningskategori, inom olika forskningsämnesområden¹² skiljer sig åt och har haft något olika utveckling under perioden (figur 3).

¹¹ Se kapitel "Kvinnor och män bland nyanställda" sidan 29.

¹² Personalen delas in i sex olika forskningsämnesområden (i texten benämnda som ämnesområden): naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora.



Figur 3. Andelen kvinnor 2008–2013 i den forskande och undervisande personalen inom olika forskningsämnesområden (helårspersoner).

Inom teknik och naturvetenskap finns relativt få kvinnor anställda och förutom en svag uppgång mellan 2009 och 2010 har inte mycket hänt. Inom medicin och hälsovetenskap har andelen kvinnor legat på runt 68 procent hela perioden. Inom lantbruksvetenskap var andelen kvinnor tillfälligt något högre under 2009 och 2010. Inom humaniora och samhällsvetenskap har andelen kvinnor stigit och ligger 2013 på 50-51 procent.

Gemensamt för alla ämnesområden är att andelen kvinnor har ökat något svagare under periodens andra hälft, även om skillnaderna är små. Undantaget är samhällsvetenskap som haft en jämn utveckling under hela perioden.

Utvecklingen inom olika lärosäteskategorier

Om man grupperar lärosätena i olika kategorier, finner man att utvecklingen av andelen kvinnor något svagare under periodens andra hälft för samtliga kategorier (figur 4).

Lärosätena har delats in i följande kategorier:

Breda etablerade universitet: Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet.

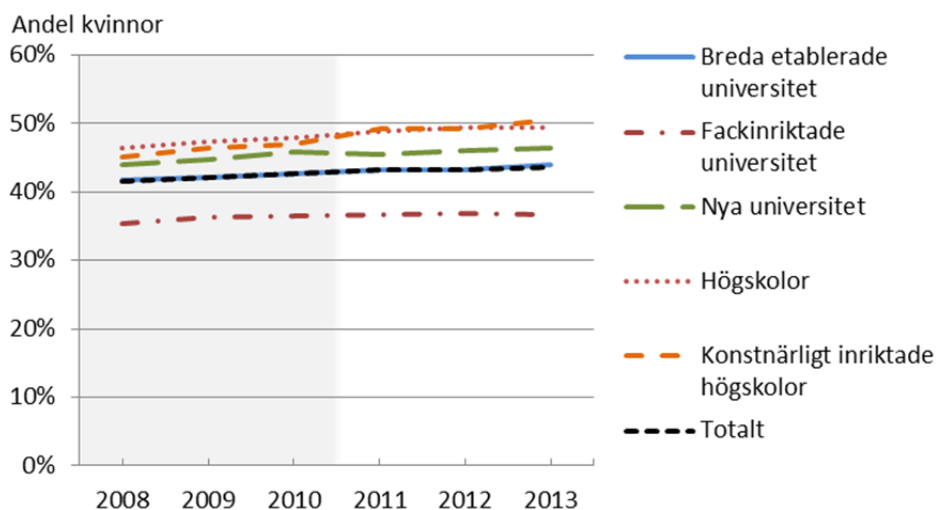
Fackinriktade universitet: Chalmers tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm, Sveriges lantbruksuniversitet, Luleå tekniska universitet, Kungl. Tekniska högskolan och Karolinska institutet.

Nya universitet: Linnéuniversitet (fr.o.m. 2011, innan dess Högskolan i Kalmar och Växjö universitet), Karlstads universitet, Mittuniversitet, Örebro universitet.

Högskolor: Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Jönköping, Högskolan i Borås, Högskolan Dalarna, Högskolan på Gotland, Högskolan i Gävle, Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad, Högskolan i Skövde, Högskolan Väst, Malmö högskola, Mälardalens högskola, Försvarshögskolan, Gymnastik- och idrottshögskolan, Södertörns högskola.

Konstnärligt inriktade högskolor: Stockholms dramatiska högskola, Operahögskolan i Stockholm, Kungl. Musikhögskolan i Stockholm, Kungl. Konsthögskolan, Konstfack och Dans- och cirkushögskolan

Skillnaderna i utvecklingen före och efter reformen är mycket små, men något tydligare för de fackinriktade universiteten. Där steg andelen kvinnor med en procentenhet mellan 2008 och 2010, men har sedan dess inte ökat, utan ligger kvar på 37 procent. De fackinriktade universiteten inkluderar de tekniskt inriktade högskolorna, vilket förklarar att andelen kvinnor är relativt liten.



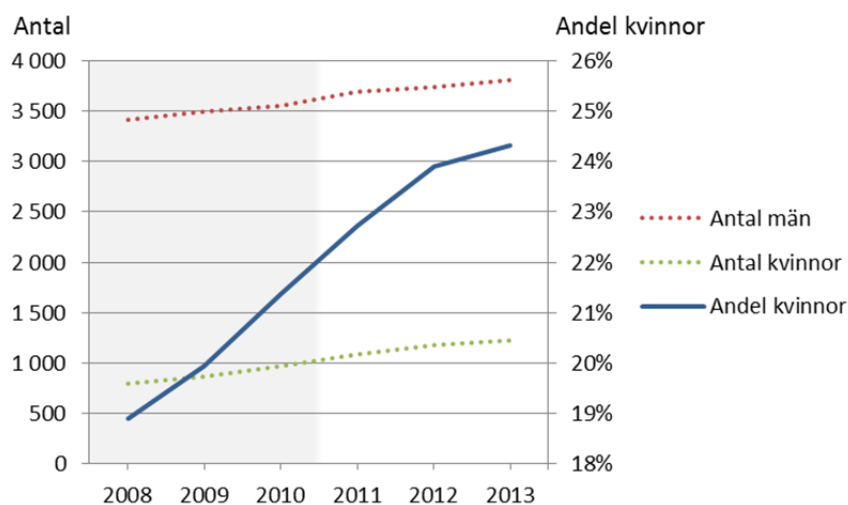
Figur 4. Andelen kvinnor 2008–2013 i den forskande och undervisande personalen inom olika lärosätteskategorier (helårspersoner).

Professorer och lektorer

Då vi ovan studerade utvecklingen åren före respektive efter reformen var det bland professorer och lektorer det gick att se en förändring. Det föranleder oss att studera dessa två anställningskategorier närmare, särskilt som de utgör de två mest meriterande anställningarna inom högskolan.

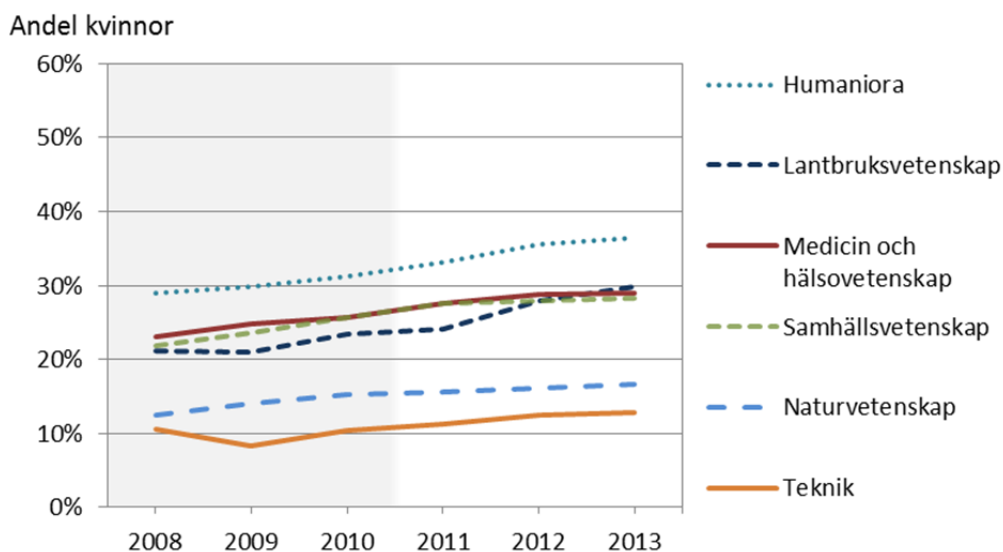
Professorer

Utvecklingen av andelen kvinnor bland professorerna har varit tämligen stabil mellan 2008 och 2012, då andelen kvinnor steg med drygt en procentenhet per år (figur 5). Utvecklingen kom emellertid att avta mellan 2012 och 2013 då andelen steg med 0,4 procentenheter, men det är för tidigt att dra några slutsatser av detta eftersom förändringen kan vara tillfällig.



Figur 5. Antalet kvinnor respektive män 2008–2013 bland professorer, samt andelen kvinnor (helårspersoner).

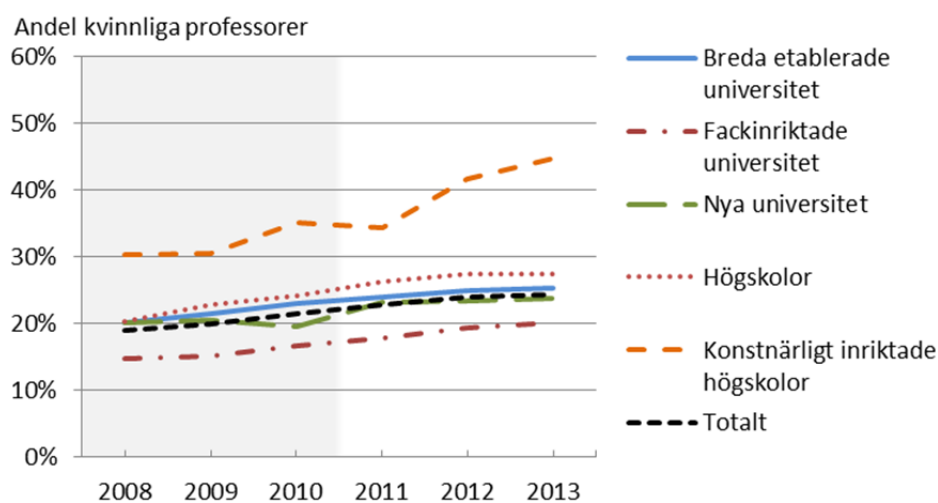
Mellan 2008 och 2013 har andelen kvinnliga professorer ökat inom samtliga forskningsämnesområden (figur 6). Som mest med 9 procentenheter inom lantbruksvetenskap, som minst med 2 procentenheter inom teknik. Andelen kvinnor når inte 40 procent inom något av ämnesområdena.



Figur 6. Andelen kvinnor 2008–2013 bland professorer inom olika forskningsämnesområden (helårspersoner).

Jämför man utvecklingen under periodens första och andra hälft, är det inom tre ämnesområden som utvecklingen avtog något under den andra hälften – naturvetenskap, samhällsvetenskap samt medicin och hälsovetenskap. Det är emellertid inga stora förändringar, tydligast var den inom samhällsvetenskap där andelen kvinnliga professorer steg med 4 procentenheter mellan 2008 och 2010 mot 1 procentenhet mellan 2011 och 2013.

Om vi i stället redovisar utifrån olika kategorier av lärosäten avtog ökningen av andelen kvinnliga professorer under periodens andra hälft vid de breda etablerade universiteten och högskolorna (figur 7).



Figur 7. Andelen kvinnliga professorer 2008–2013 för olika kategorier av lärosäten (helårspersoner).

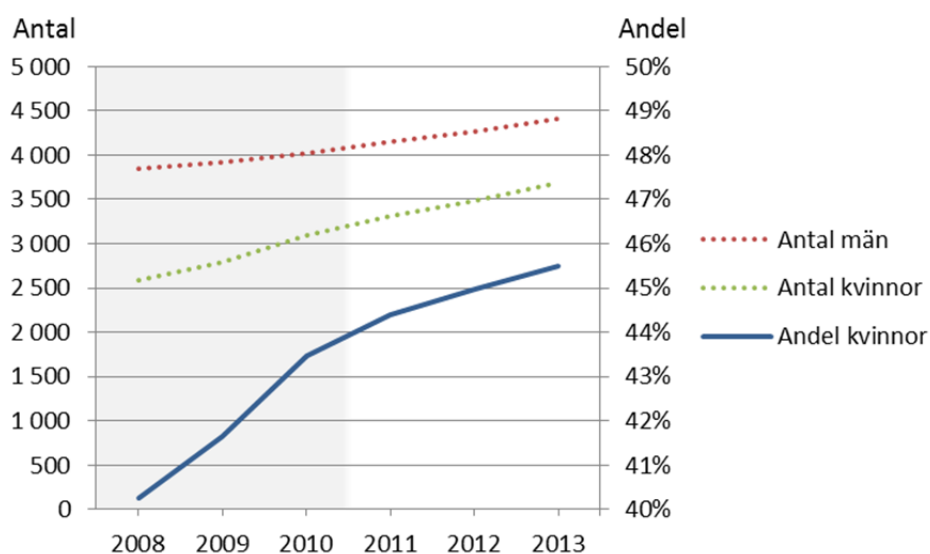
Vid de fackinriktade respektive de nya universiteten har andelen kvinnliga professorer fortsatt att stiga i ungefär samma takt under hela perioden.

Vid de konstnärligt inriktade högskolorna steg andelen kvinnliga professorer framför allt under periodens senare del. Dessa högskolor är emellertid relativt små med ett i sammanhanget begränsat antal professorer (färre än 100).

Lektorer

Lektorer är den anställningskategori där ökningen av andelen kvinnor varit störst under perioden 2008–2013. Andelen steg från 40 till 45 procent, ökningen var något tydligare under periodens första hälft (figur 8). Bland lektorer har andelen kvinnor under hela perioden varit större än 40 procent, dvs. fördelningen kvinnor/män kan anses vara jämställd utifrån 40/60-perspektivet.

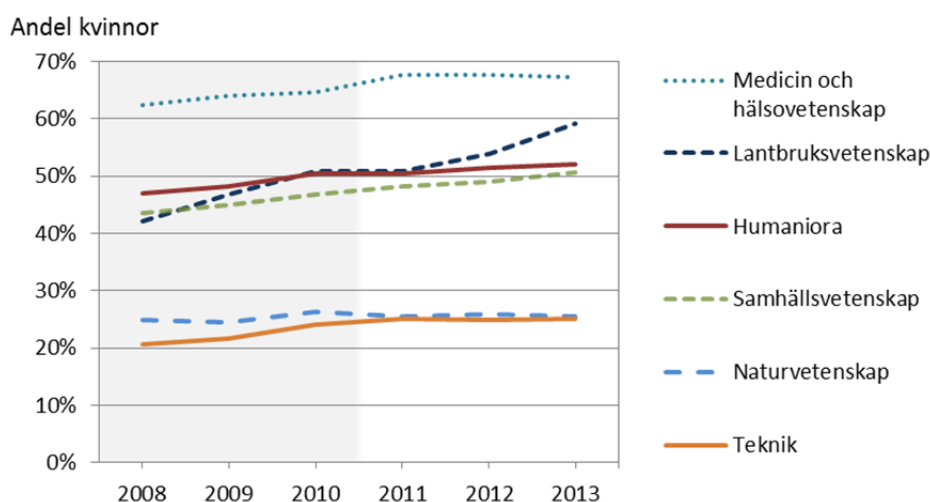
Jämför man andelen kvinnor bland lektorer med andelen kvinnor bland dem med meriteringsanställning, en anställning som ofta föregår anställning som lektor, finner man att dessa två andelar har kommit att närma sig varandra under de senaste åren. Sedan 2011 har de två andelarna överensstämt, vilket tyder på att kvinnor inte längre är underrepresenterade bland lektorena utifrån andelen kvinnor i rekryteringsbasen, dvs. de som har behörighet att anställas som lektor. Man kan alltså inte förvänta sig en fortlöpande ökning av andelen kvinnliga lektorer. Detta resonemang gäller hela populationen, men också när man studerar de olika ämnesområdena finner man att andelen kvinnor bland lektorer och bland dem med meriteringsanställning ligger relativt nära varandra.



Figur 8. Antalet kvinnor respektive män 2008–2013 bland lektorer, samt andelen kvinnor (helårspersoner).

Den avtagande ökningen av andelen kvinnliga lektorer skedde inom samtliga ämnesområden (figur 9). Inom teknik, naturvetenskap samt medicin och hälsovetenskap har andelen kvinnliga lektorer i stort sett varit densamma under periodens andra hälft. Inom dessa tre ämnesområden råder också en ojämn könsfördelning. Inom teknik och naturvetenskap ligger andelen under 30 procent, medan andelen kvinnliga lektorer inom medicin och hälsovetenskap närmast sig 70 procent. För medicin och hälsovetenskap hade därför en ökning av andelen kvinnor medfört minskad jämställdhet.

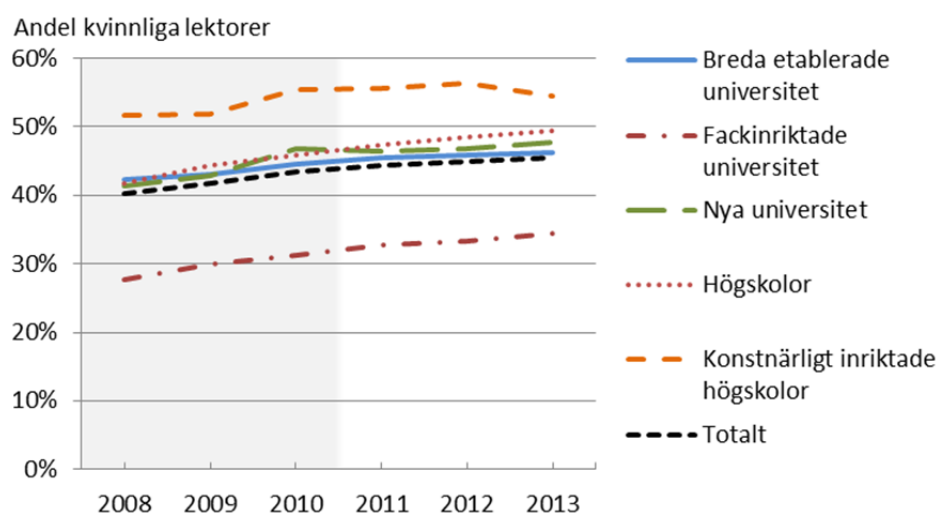
Inom lantbruksvetenskap finns förhållandevis få lektorer, 80 helårspersoner 2013, men bland dessa steg andelen kvinnor även mellan 2012 och 2013.



Figur 9. Andelen kvinnor 2008–2013 bland lektorer inom olika forskningsämnesområden (helårspersoner).

Utvecklingen vid de olika kategorierna av lärosätena har i stort sett varit likartad (figur 10). Det som kan noteras är att för de nya universiteten steg andelen kvinnliga lektorer betydligt mellan 2009 och 2010 (från 43 till 47 procent) för att sedan avstanna

något. Bland de konstnärliga högskolorna, med relativt få lektorer (färre än 100), har andelen kvinnor varit över 50 procent under hela perioden.



Figur 10. Andelen kvinnliga lektorer 2008-2013 för olika kategorier av lärosäten (helårspersoner).

Nästa steg i analysen är att se på andelen kvinnor bland de nyanställda som inte tidigare arbetat inom högskolan. Det är främst denna grupp som påverkar utvecklingen av könsfördelningen och det är bland dem som man får en bild av i vilken riktning utvecklingen är på väg.

Kvinnor och män bland nyanställda

Den totala andelen kvinnor bland högskolans forskande och undervisande personal har ökat under de senaste tio åren. Utifrån andelen kvinnor bland de nyanställda kan man bedöma om denna utveckling kommer att fortsätta under de närmaste åren. I detta kapitel kommer vi först att se på andelen kvinnor bland nyanställda 2009, 2012 och 2013. Förutom att studera den forskande och undervisande personalen totalt sett, undersöker vi även utvecklingen bland professorer och lektorer.¹³

År 2013 hade ungefär 12 procent (3 290 helårspersoner) av den forskande och undervisande personalen inte tidigare (de senaste tio åren) arbetat inom högskolan, Andelen kvinnor bland dem var 48 procent mot 42 procent bland dem som redan arbetade inom högskolan och alltså inte var nyanställda. Även bland dem som lämnade högskolan mellan 2012 och 2013 (2 680 helårspersoner) var andelen kvinnor tämligen stor, 46 procent. Könsfördelningen bland dem som lämnade högskolan bidrog således inte till att höja andelen kvinnor bland dem som stannade kvar.

Begreppet nyanställd

Med nyanställd menar vi här nyanställd inom en viss anställningskategori. För att anses som nyanställd i en kategori får personen inte ha varit anställd inom denna de föregående tio åren (sju år för nyanställda 2009¹⁴), men kan ha tillhört en annan anställningskategori. De som inte är nyanställda har alltså åtminstone en gång under den tidigare perioden varit anställda inom samma kategori. I begreppet nyanställd i denna analys ingår alltså inte de som är nyanställda vid ett bestämt lärosäte om de i närtid tillhört samma anställningskategori vid ett annat lärosäte.

Utveckling

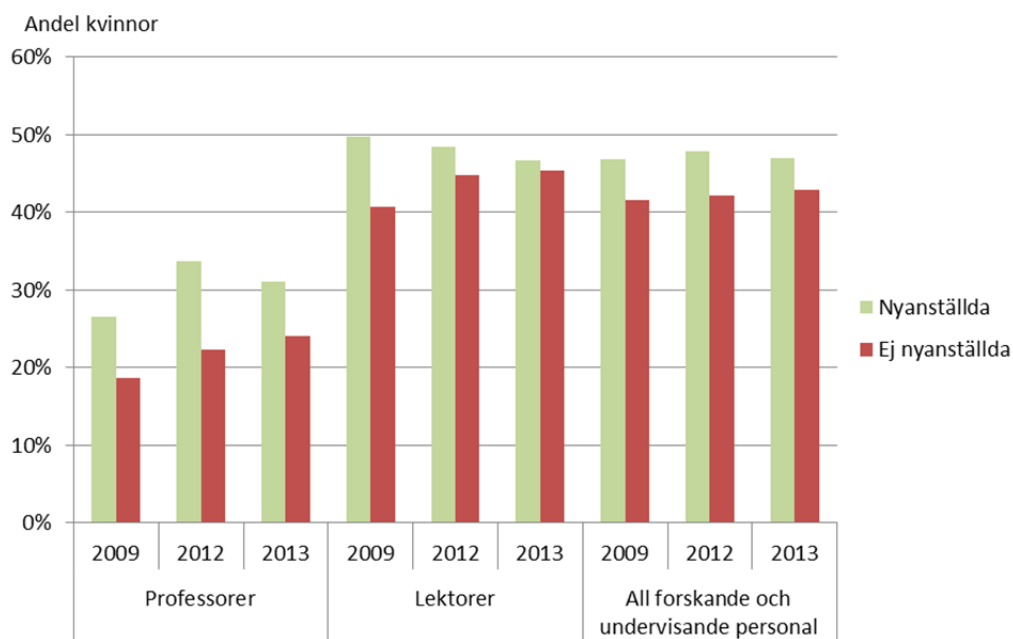
I figur 11 jämförs andelen kvinnor bland de nyanställda med motsvarande andel bland de som inte är nyanställda 2009, 2012 och 2013 (individer). Jämförelsen sker för professorer, lektorer och för den forskande och undervisande personalen totalt.

Figuren visar att andelen kvinnor bland de nyanställda var större bland dem som redan tidigare fanns inom de olika anställningskategorierna samtliga tre år. Detta gäller alltså för den forskande och undervisande personalen totalt sett, men också för professorer respektive lektorer.

För den forskande och undervisande personalen totalt låg andelen kvinnor bland de nyanställda stabilt på 47-48 procent samtliga tre år. Därmed tycks det inte ha skett något i samband med autonomireformen.

¹³ Mellan 2009 och 2012 förändrades grupperingen i olika anställningskategorier i statistiken över högskolans personal, men kategorierna professor och lektor förblev oförändrade. Dessutom förändrades indelningen av ämnen, vilket försvårar jämförelser.

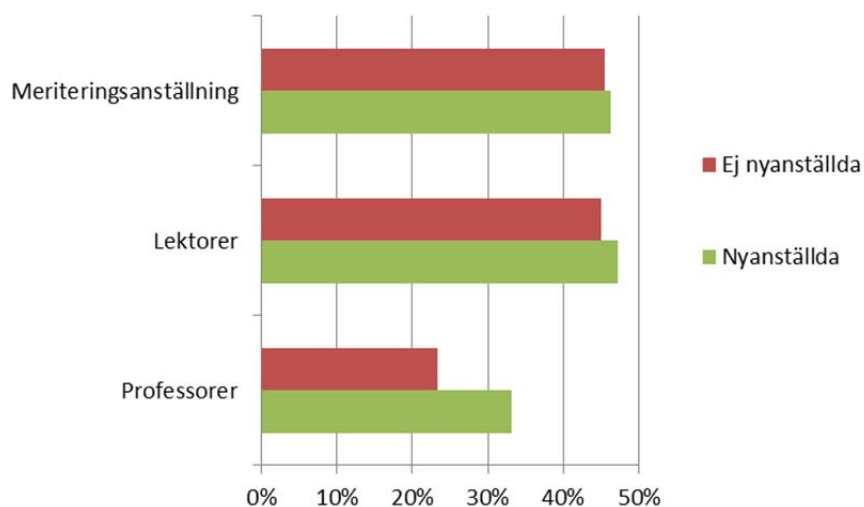
¹⁴ Särredovisningen av nyanställda påbörjades 2012. Uppgifterna för 2009, som avser individer, samlades ursprungligen in i annat syfte och för vissa variabler finns uppgifter endast från 2001. Att vi för de nyanställda 2009 bara kan tillbakablicka sju år, torde ha mindre betydelse för andelen kvinnor respektive män.



Figur 11. Andelen kvinnor bland nyanställda och inte nyanställda professorer, lektorer och för den forskande och undervisande personalen totalt (individer).

Bland de nyanställda lektorerna minskade emellertid andelen kvinnor bland de nyanställda något mellan åren, från nära 50 procent 2009 till 47 procent 2013. Vi kan också se att andelen kvinnor bland de nyanställda lektorerna har närmat sig andelen bland redan anställda lektorer.

Bland de nyanställda professorerna har andelen kvinnor ännu inte nått 40 procent, andelen varierade mellan 27 och 34 procent de studerade åren. Med tanke på den jämförelsevis stora andelen kvinnor bland lektorerna, en anställning som ofta föregår anställning som professor, kommer andelen kvinnor bland de nyanställda professorerna med största sannolikhet att stiga (figur 12). Andelen kvinnor bland lektorerna som inte är nyanställda och andelen bland nyanställda professorer skiljer sig med ungefär 12 procentenheter.



Figur 12. Andelen kvinnor bland nyanställda och inte nyanställda professorer, lektorer och meriteringsanställningar totalt (helårspersoner 2012 och 2013 summerat).

Som tidigare nämdes, andelen kvinnor bland nyanställda lektorer och andelen bland dem med meriteringsanställning, som ofta föregår anställning som lektor, överensstämmer i stort sett. Detta tyder på att andelen kvinnor bland de nyanställda lektoreerna är ungefär den man kan förvänta sig och att ökningen av andelen kvinnor bland lektoreerna kommer att avta under de närmaste åren.

Om vi gör en bedömning utifrån andelen kvinnor bland de nyanställda, blir slutsatsen att utvecklingen med allt fler kvinnor inom högskolan kommer att fortsätta under de närmaste åren, möjligen i lägre takt. Utifrån de siffror som redovisas går det inte att se någon större förändring av andelen kvinnor bland de nyanställda mellan åren före respektive efter autonomireformen. Visserligen har andelen kvinnor bland de nyanställda lektoreerna minskat med några procentenheter, men andelen ligger nära 50 procent och motsvarar andelen kvinnor bland de meriteringsanställda.

Kallade professorer

Hösten 2013 genomförde SUHF (Sveriges universitets- och högskoleförbund) en undersökning för att kartlägga i vilken utsträckning lärosätena hade använt sig av kallelseförfarandet vid anställning av professorer.¹⁵ Av de 31 lärosäten som skickade in uppgifter uppgav 21 att de hade använt sig av kallelseförfarandet.

Totalt hade 49 professorer kallats sedan 2011. Av dessa var tio kvinnor, dvs. drygt 20 procent. Att många män har kallats är inte ett resultat av att de tekniskt inriktade universiteten varit mer benägna att kalla professorer. Lunds universitet hade kallat flest professorer (fem personer), så antalet är tämligen jämnt fördelat mellan de 21 lärosätena.

I den officiella statistiken kunde 27 kallade professorer utskiljas 2013, varav fem var kvinnor, dvs. 19 procent (21 procent omräknat till helårspersoner). Skillnaden mellan antalet kallade professorer i statistiken i förhållande till antalet i SUHF:s undersökning, visar att antalet som lärosätena redovisar för statistiska ändamål troligtvis är något för lågt.

Ursprungligen sågs kallelseförfarandet främst som ett medel för att öka andelen kvinnor bland professorerna¹⁶, men den tanken fanns inte kvar i det färdiga förslaget i regeringens proposition. Där sågs kallelseförfarandet som ett verktyg för att konkurrera om ”internationellt mycket framstående personer”. Med tanke på könsfördelningen bland de professorer som har kallats, tycks inte heller lärosätena se kallelseförfarandet som en metod för ökad jämställdhet, åtminstone totalt sett.

Emellertid, de kallade professorerna har haft en marginell inverkan på könsfördelningen i professorskåren eftersom:

- andelen kvinnor bland de kallade professorerna (omkring 20 procent) ligger relativt nära andelen kvinnor bland samtliga professorer (24 procent)
- vissa av de kallade redan har varit verksamma som professor vid ett svenskt lärosäte
- de kallade professorerna utgör bara ca 1 procent av samtliga professorer.

¹⁵ Universitetslärares, nr 17, 2013.

¹⁶ *Karriär för kvalitet*, SOU 2007:98.

Slutord

Det är svårt att sätta autonomireformen i samband med utvecklingen av jämställdheten vid lärosätena, beräknat utifrån fördelningen kvinnor och män. Ökningen av andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen avtagit något – mellan 2008 och 2010 steg andelen kvinnor med 1,1 procentenheter, och mellan 2011 och 2013 steg den med 0,4 procentenheter. Men det är ingen stor förändring som ägt rum och även om förändringen sammanfaller med autonomireformen kan den ha helt andra orsaker. Eftersom vi ännu bara kan följa upp tre år efter reformen är det för tidigt att säga om denna förändring är temporär eller inte.

Inte desto mindre visar resultaten vikten av att följa hur fördelningen kvinnor och män fortsätter att utvecklas under de närmaste åren – något som sker i UKÄ:s reguljära statistikarbete.

Universitetskanslersämbetet är en myndighet inom högskoleområdet.
Ämbetet utvärderar kvalitet i högre utbildning, har tillsyn över universitet
och högskolor, granskar effektivitet och ansvarar för statistik och uppföljning.
www.uk-ambetet.se



**UNIVERSITETS-
KANSLERSÄMBETET**