

Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019



Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2020

Författare: Eva Stening

Diarienummer: 111-263-20

Universitetskanslersämbetet • Löjtnantsgatan 21 • Box 7703, 103 95 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning	5
Uppdraget i korthet.....	5
Utfall per lärosäte under perioden 2017–2019	6
Utfall och utveckling per forskningsämnesområde och lärosäte 2017–2019.....	9
Utvärdering av rekryteringsmålen effekt per forskningsämnesområde.....	16
Externt rekryterade professorer.....	19
Tabellbilaga.....	Tabellbilaga A

Sammanfattning

Med målet att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor, gav regeringen 2017 landets lärosäten särskilda rekryteringsmål för professorer under 2017–2019. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag att följa upp och utvärdera utfallet av de här särskilda rekryteringsmålen.

På en övergripande nivå har lärosätena inte lyckats med att uppnå sina mål för tidsperioden. De flesta lärosäten hamnade inom ett spann på 10 procentenheter från sina respektive mål, där majoriteten rekryterade en lägre andel jämfört med målet. En dryg tredjedel av de som hamnade mer än 10 procentenheter från sitt mål hade rekryterat en lägre andel kvinnor jämfört med målet, medan bara ett fåtal hade rekryterat fler.

När det gäller andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer per forskningsområde höll sig andelen på en stabil nivå eller ökade något mellan 2017 och 2018, för att i de flesta fall minska 2019. Det enda forskningsämnesområde där andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer var högre 2019 jämfört med 2017, var medicin och hälsovetenskap. För att studera utfallet per forskningsämnesområde för specifika lärosäten, valde vi att närmare granska de nio lärosäten där andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ökade 2019 jämfört med 2017. Ökningen av andelen kvinnor där skedde främst inom forskningsämnesområden som redan har en relativt hög andel kvinnor bland professorer, till exempel samhällsvetenskap samt medicin och hälsovetenskap. Det här mönstret framträder även på en övergripande nivå när man granskar hur andelen kvinnor bland anställda professorer har förändrats inom respektive forskningsämnesområde under tidsperioden.

Analysen visar att rekryteringsmålen för perioden 2017–2019 inte har lett till någon förbättring vad gäller andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Andelen har minskat inom alla forskningsämnesområden förutom medicin och hälsovetenskap. Denna utveckling i kombination med att majoriteten av lärosätena inte nått upp till sina mål för perioden motiverar fortsatta rekryteringsmål för professorer.

Av de professorer som rekryterades under perioden 2017–2019 var 17 procent externt rekryterade från ett annat lärosäte. Den absoluta majoriteten av dem var rekryterade från universitet, oavsett om den rekryterande parten var ett universitet, en högskola, en konstnärlig högskola eller övriga enskilda utbildningsanordnare.

Inledning

År 2019 var 6 560 professorer anställda på Sveriges lärosäten. ¹Av dessa var 1 910 kvinnor, en andel på 29 procent. År 2008 var andelen kvinnor 19 procent, och har sedan dess stadigt ökat. Kvinnor är dock fortfarande underrepresenterade inom anställningskategorin, och detta blir speciellt tydligt om man jämför med könsfördelningen bland lektorer, där andelen kvinnor år 2019 var 48 procent.

För att öka andelen kvinnor bland professorerna har regeringen satt som mål att hälften av de nyrekryterade professorerna år 2030 ska vara kvinnor. I syfte att uppnå detta har regeringen beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål som avser andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer på 33 lärosäten under perioden 2017–2019 (se Tabell 1). Mål har beslutats för alla statliga lärosäten och dessutom för de enskilda utbildningsanordnarna Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping. Målen har formulerats i enlighet med förslag som presenterats i ett tidigare uppdrag som tilldelats Högskoleverket.² Av de lärosätesspecifika rekryteringsmålen framgår att i dem inkluderas beförade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.

Uppdraget i korthet

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har i sitt regleringsbrev fått i uppdrag att följa upp och utvärdera utfallet av lärosätenas rekryteringsmål för professorer under 2017–2019. Enligt uppdraget bör uppföljningen ske i samband med den årliga insamlingen av statistik om personal vid universitet och högskolor. I regleringsbrevet för UKÄ framgår att utöver det sammantagna utfallet per lärosäte ska även lärosätets utveckling per forskningsämnesområde redovisas. Redovisningen ska även omfatta en analys av den externa rekryteringen av professorer per lärosäte.

Utöver det som lyfts fram i den här rapporten presenteras data relaterat till uppdragsformuleringen i en bifogad tabellbilaga som bör ses som en stomme i uppföljningen.

¹ Antal anställda individer. Denna uppgift skiljer sig något från uppgiften om heltidsekvivalenter, vilket är den enhet UKÄ brukar använda för presentation av personalstatistik i till exempel UKÄ:s Årsrapport för universitet och högskolor. Detta frångås i denna rapportering eftersom syftet med uppföljningen bäst uppfylls genom uppgifter om antal anställda individer.

² Se Högskoleverkets rapport *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012* (12-2015-12).

Utfall per lärosäte under perioden 2017–2019

I Tabell 1 kan vi se det sammantagna utfallet per lärosäte för 2017–2019. Inkluderade är alla nyrekryterade professorer vid lärosätena, inklusive befordrade professorer och gästprofessorer, men exklusive adjungerade professorer. Överlag har lärosätena inte lyckats med att uppnå sina respektive mål för tidsperioden. Knappt 60 procent hamnade inom ett spann på 10 procentenheter från målet, varav de flesta rekryterade en andel som låg under det uppsatta målet. Drygt 35 procent av lärosätena rekryterade en andel kvinnor som låg mer än 10 procentenheter under målet, medan 6 procent hamnade mer än 10 procentenheter över.³

Generellt sett klarade de konstnärliga högskolorna sig bäst i att nå upp till rekryteringsmålen, men det är värt att ha i åtanke att de har tilldelats ett spann som mål snarare än en specifik andel av de rekryterade. Likväl hade samtliga undersökta konstnärliga högskolor, med undantag för Kungl. Konsthögskolan, en andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019 som låg inom eller över spannet för rekryteringsmålet.

Bland universiteten hade Uppsala universitet, Linköpings universitet, Karolinska institutet, Sveriges lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet och Mittuniversitetet sämst utfall i relation till sina mål. Som mest avvek andelen rekryterade kvinnor bland professorerna 2017–2019 vid Karolinska institutet, med 28 procentenheter under målet. Samtidigt hade Karolinska institutet det högst satta målet, 60 procent.

Bland högskolorna hade Försvarshögskolan, Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan Dalarna, Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde och Stiftelsen Högskolan i Jönköping sämst utfall i relation till sina mål. Speciellt Gymnastik- och idrottshögskolan sticker ut, där rekryteringsmålet var satt till 45 procent och ingen kvinna rekryterades som professor under tidsperioden.

³ Handelshögskolan i Stockholm och Beckmans designhögskola hade inte tilldelats ett rekryteringsmål och är därför uteslutna ur analysen.

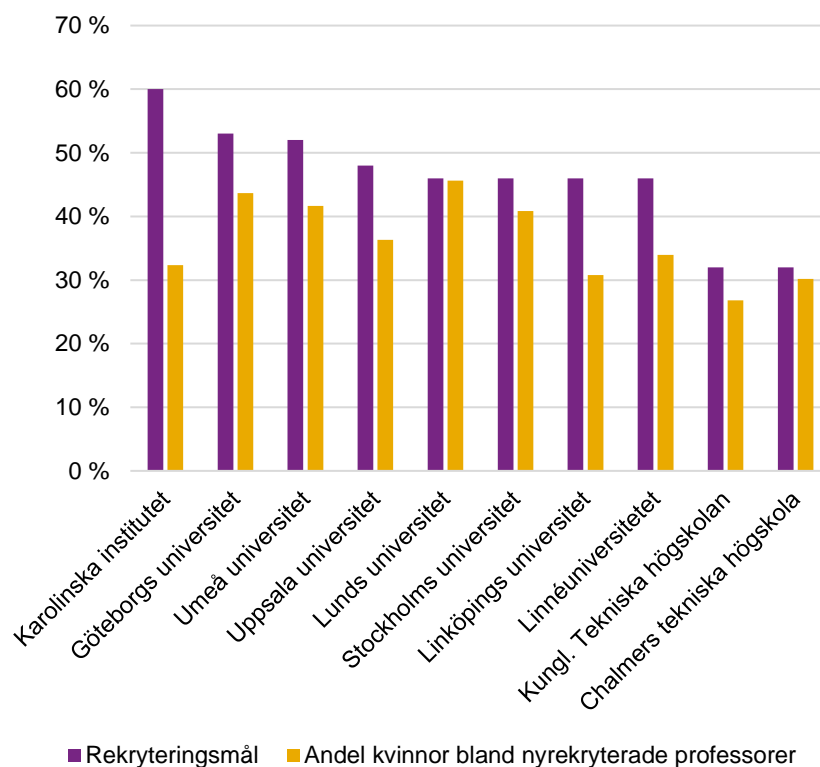
Tabell 1. De lärosätesspecifika rekryteringsmålen för professorer för tidsperioden 2017–2019 samt utfall, per lärosäte. Uppgifter för de specifika åren finns i Tabell 2.

	Mål, andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019	Antal nyrekryterade professorer 2017–2019	Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019
Universitet			
Uppsala universitet	48 %	157	36 %
Lunds universitet	46 %	149	46 %
Göteborgs universitet	53 %	190	44 %
Stockholms universitet	46 %	142	41 %
Umeå universitet	52 %	72	42 %
Linköpings universitet	46 %	91	31 %
Karolinska institutet	60 %	68	32 %
Kungl. Tekniska högskolan	32 %	82	27 %
Chalmers tekniska högskola	32 %	53	30 %
Luleå tekniska universitet	33 %	49	41 %
Sveriges lantbruksuniversitet	51 %	43	35 %
Karlstads universitet	46 %	34	41 %
Linnéuniversitetet	46 %	56	34 %
Örebro universitet	51 %	31	42 %
Mittuniversitetet	45 %	33	33 %
Malmö universitet	53 %	35	43 %
Högskolor			
Blekinge tekniska högskola	33 %	8	25 %
Försvarshögskolan	45 %	6	33 %
Gymnastik- och idrottshögskolan	59 %	3	0 %
Högskolan i Borås	50 %	12	50 %
Högskolan Dalarna	47 %	15	33 %
Högskolan i Gävle	42 %	29	28 %
Högskolan i Halmstad	41 %	20	55 %
Högskolan Kristianstad	51 %	10	70 %
Högskolan i Skövde	43 %	25	32 %
Högskolan Väst	43 %	32	44 %
Mälardalens högskola	40 %	26	46 %
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	48 %	38	34 %
Södertörns högskola	52 %	33	45 %
Konstnärliga högskolor			

	Mål, andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019	Antal nyrekryterade professorer 2017–2019	Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019
Konstfack	40 - 60 %	9	56 %
Kungl. Konsthögskolan	40 - 60 %	11	36 %
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40 - 60 %	10	50 %
Stockholms konstnärliga högskola	40 - 60 %	12	67 %

Det kan vara värt att notera att antalet rekryteringar under den undersökta tidsperioden skiljer sig mycket åt mellan lärosätena, från 190 professorer som mest till 3 som minst (se Tabell 1 i tabellbilagan). Det är naturligtvis svårare att lyckas uppnå rekryteringsmålet om man bara rekryterar ett fåtal professorer och fortfarande behöver ta hänsyn till de kompetenskrav och den profil som är specificerade för anställningen.

Tittar man på de tio lärosäten som har rekryterat flest professorer under tidsperioden, kan man konstatera att majoriteten av dem klarar sig relativt väl med en andel kvinnor bland de nyrekryterade professorerna inom 10 procentenheter från de uppsatta målen (se Figur 1). Karolinska institutet, Uppsala universitet och Linköpings universitet rekryterade under tidsperioden en andel kvinnor som låg mer än 10 procentenheter under de uppsatta målen. Inget av de tio lärosätena rekryterade en större andel kvinnor än sitt rekryteringsmål.



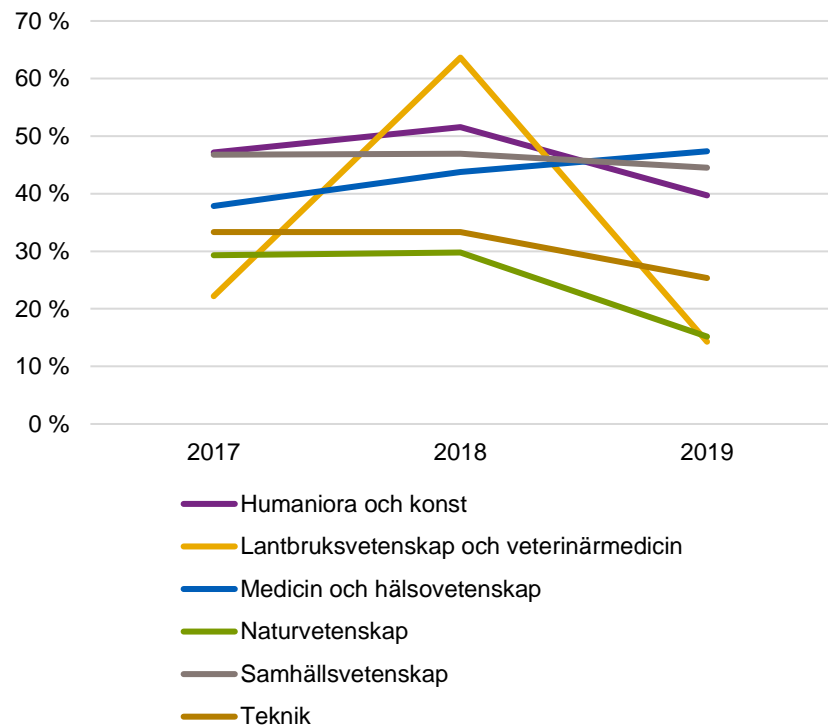
Figur 2. Rekryteringsmål jämfört med den faktiska andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Figuren visar de tio lärosäten med flest nyrekryterade professorer under 2017–2019.

Utfall och utveckling per forskningsämnesområde och lärosäte 2017–2019

Nu går vi över till att titta på utfallet av rekryteringsmålen per forskningsämnesområde. Eftersom uppdraget specificerar att utvecklingen per forskningsämnesområde ska redovisas, presenterar vi här uppgifter för alla tre åren under uppföljningsperioden. Vi inleder med en övergripande redogörelse, för att sedan studera forskningsämnesområdena på varje lärosäte.

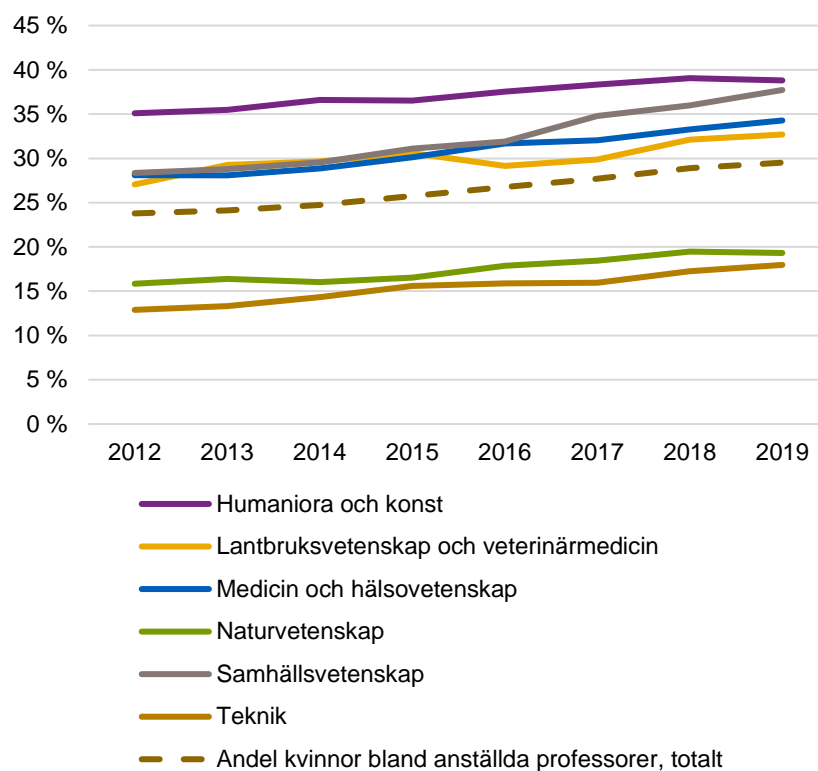
När det gäller andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer per forskningsområde under tidsperioden, ser vi att andelen håller sig på en stabil nivå eller ökar något mellan 2017 och 2018, för att i de flesta fall minska 2019 (se Figur 2). Det finns två forskningsämnesområden som skiljer sig från det mönstret. För det första är det lantbruksvetenskap och veterinärmedicin. Där ökade andelen kvinnor markant, från drygt 20 procent till över 60 procent 2017–2018, för att sedan minska kraftigt till under 20 procent 2019. För det andra är det medicin och hälsovetenskap, där andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna inte förändras

så drastiskt, men där vi ser en stabil ökning under tidsperioden. Detta är också det enda forskningsämnesområde där andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer var högre 2019 än 2017.



Figur 2. Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017, 2018 och 2019, per forskningsämnesområde.

För att sätta andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer i ett sammanhang, kan vi studera hur könsfördelningen ser ut bland anställda professorer inom de olika forskningsämnesområdena. Värt att notera i det sammanhanget är att inte något forskningsämnesområde har en andel kvinnor bland de anställda professorerna som hamnar inom jämställdhetsspannet 40–60 procent. Vissa forskningsämnesområden är däremot mer jämställda än andra (se Figur 3). Ett år innan rekryteringsmålen gavs som uppdrag till lärosätena, 2016, var naturvetenskap och teknik de två forskningsämnesområden med lägst andel kvinnor bland professorerna, med 18 respektive 16 procent. Inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, medicin och hälsovetenskap samt samhällsvetenskap var andelen kvinnor 29–32 procent. Högst var andelen kvinnor inom humaniora och konst, där 38 procent av professorerna var kvinnor 2016. Andelen kvinnor bland de anställda professorerna har ökat inom samtliga områden under perioden.



Figur 3. Andel kvinnor bland anställda professorer 2012–2019, per forskningsämnesområde.

Ökning av andel kvinnor bland nyrekryterade professorer inom flera forskningsämnesområden

Nu går vi i stället över till att studera utfallet av de nyrekryterade professorerna per forskningsämnesområde för specifika lärosäten. Tabell 2 visar andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017, 2018 och 2019, per forskningsämnesområde och lärosäte. Bara bland nio lärosäten har andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna ökat (på totalnivå) 2019 jämfört med 2017 – Umeå universitet, Karolinska institutet, Malmö universitet, Försvarshögskolan, Högskolan i Halmstad, Stiftelsen högskolan i Jönköping, Södertörns högskola, Konstfack och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Vi har valt att utgå från dem för att ge en bild av hur andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer har utvecklats inom de olika forskningsämnesområdena. En kort sammanfattning presenteras här, medan Tabell 2 ger en mer komplett bild. I tabellen redovisas de forskningsämnesområden där respektive lärosäte har rekryterat professorer under tidsperioden.

Hur ser det då ut på dessa nio lärosäten? På Umeå universitet ökade andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer inom medicin och hälsovetenskap samt samhällsvetenskap, medan andelen minskade inom humaniora och konst samt naturvetenskap. På Karolinska institutet sker

all verksamhet inom medicin och hälsovetenskap, och av naturliga skäl skedde också ökningen av nyrekryterade kvinnor inom detta område. På Malmö universitet skedde en ökning av andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer inom samtliga forskningsämnesområden där det rekryterades professorer under tidsperioden. Speciellt märks detta inom naturvetenskap där samtliga nyrekryterade professorer 2019 var kvinnor. På Försvarshögskolan ökade andelen inom samhällsvetenskap, medan ingen kvinna blev anställd som professor inom humaniora och konst. På Högskolan i Halmstad ökade andelen inom medicin och hälsovetenskap och samhällsvetenskap, men ingen kvinna rekryterades som professor inom naturvetenskap under tidsperioden. På Stiftelsen Högskolan i Jönköping ökade andelen nyrekryterade kvinnor bland professorerna inom samhällsvetenskap och teknik. Inom det senare rekryterades 60 procent kvinnor 2019 jämfört med inga alls 2017. Intressant är också att samtliga professorer som rekryterades inom medicin och hälsovetenskap under tidsperioden var kvinnor. På Södertörns högskola ökade andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer inom humaniora och konst, naturvetenskap och samhällsvetenskap. På de konstnärliga högskolorna Konstfack och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm sker verksamheten huvudsakligen inom humaniora och konst, och det var också inom det området som andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer ökade.

Tabell 2. Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer, lärosätenas utveckling 2017–2019, per forskningsämnesområde. Bara de forskningsämnesområden där lärosätena har rekryterat professorer under tidsperioden redovisas. "-" = inga nyrekryteringar.

	2017	2018	2019
Universitet			
Uppsala universitet	38 %	38 %	33 %
Humaniora och konst	60 %	56 %	29 %
Medicin och hälsovetenskap	50 %	31 %	56 %
Naturvetenskap	38 %	28 %	23 %
Samhällsvetenskap	28 %	53 %	36 %
Teknik	0 %	17 %	17 %
Lunds universitet	55 %	43 %	41 %
Humaniora och konst	100 %	0 %	33 %
Medicin och hälsovetenskap	36 %	35 %	33 %
Naturvetenskap	31 %	71 %	33 %
Samhällsvetenskap	75 %	33 %	55 %
Teknik	86 %	50 %	57 %
Göteborgs universitet	49 %	38 %	43 %
Humaniora och konst	47 %	55 %	44 %
Medicin och hälsovetenskap	44 %	36 %	50 %
Naturvetenskap	17 %	14 %	29 %
Samhällsvetenskap	68 %	44 %	41 %
Teknik	50 %	0 %	-

	2017	2018	2019
Stockholms universitet	41 %	52 %	29 %
Humaniora och konst	33 %	61 %	60 %
Naturvetenskap	47 %	25 %	8 %
Samhällsvetenskap	36 %	54 %	44 %
Umeå universitet	41 %	41 %	43 %
Humaniora och konst	100 %	100 %	0 %
Medicin och hälsovetenskap	33 %	50 %	56 %
Naturvetenskap	43 %	33 %	20 %
Samhällsvetenskap	29 %	29 %	67 %
Teknik	-	0 %	0 %
Uppgift saknas	-	-	100 %
Linköpings universitet	33 %	45 %	17 %
Humaniora och konst	0 %	-	0 %
Medicin och hälsovetenskap	17 %	42 %	31 %
Naturvetenskap	14 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	67 %	75 %	33 %
Teknik	43 %	33 %	0 %
Karolinska institutet	24 %	44 %	35 %
Medicin och hälsovetenskap	24 %	44 %	35 %
Kungl. Tekniska högskolan	29 %	30 %	23 %
Humaniora och konst	-	-	0 %
Medicin och hälsovetenskap	0 %	0 %	50 %
Naturvetenskap	44 %	25 %	18 %
Samhällsvetenskap	0 %	0 %	0 %
Teknik	22 %	37 %	29 %
Chalmers tekniska högskola	29 %	44 %	19 %
Medicin och hälsovetenskap	-	100 %	-
Naturvetenskap	0 %	25 %	0 %
Samhällsvetenskap	100 %	50 %	100 %
Teknik	33 %	45 %	25 %
Luleå tekniska universitet	58 %	30 %	30 %
Humaniora och konst	-	50 %	0 %
Medicin och hälsovetenskap	100 %	-	-
Naturvetenskap	67 %	0 %	-
Samhällsvetenskap	57 %	50 %	100 %
Teknik	50 %	22 %	25 %
Sveriges lantbruksuniversitet	31 %	45 %	20 %
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	22 %	64 %	17 %
Naturvetenskap	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	0 %	40 %	50 %
Teknik	100 %	-	-
Karlstads universitet	50 %	50 %	25 %
Humaniora och konst	-	100 %	0 %
Medicin och hälsovetenskap	100 %	-	-
Naturvetenskap	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	45 %	60 %	38 %
Teknik	-	0 %	-
Linnéuniversitetet	40 %	35 %	18 %

	2017	2018	2019
Humaniora och konst	56 %	67 %	25 %
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	-	-	-
Medicin och hälsovetenskap	-	-	100 %
Naturvetenskap	0 %	50 %	0 %
Samhällsvetenskap	38 %	25 %	0 %
Teknik	0 %	20 %	0 %
Örebro universitet	42 %	-	42 %
Humaniora och konst	0 %	-	50 %
Medicin och hälsovetenskap	50 %	-	71 %
Naturvetenskap	33 %	-	0 %
Samhällsvetenskap	50 %	-	25 %
Mittuniversitetet	43 %	33 %	29 %
Humaniora och konst	33 %	-	0 %
Naturvetenskap	-	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	100 %	0 %	50 %
Teknik	0 %	60 %	33 %
Malmö universitet	31 %	0 %	67 %
Humaniora och konst	0 %	-	50 %
Medicin och hälsovetenskap	25 %	0 %	75 %
Naturvetenskap	0 %	-	100 %
Samhällsvetenskap	50 %	0 %	60 %
Uppgift saknas	0 %	-	0 %
Högskolor			
Blekinge tekniska högskola	0 %	40 %	0 %
Naturvetenskap	0 %	100 %	0 %
Teknik	0 %	25 %	-
Försvarshögskolan	0 %	-	50 %
Humaniora och konst	-	-	0 %
Samhällsvetenskap	0 %	-	67 %
Gymnastik- och idrottshögskolan	-	-	0 %
Medicin och hälsovetenskap	-	-	0 %
Samhällsvetenskap	-	-	0 %
Högskolan i Borås	25 %	71 %	0 %
Humaniora och konst	100 %	-	-
Medicin och hälsovetenskap	-	100 %	-
Samhällsvetenskap	0 %	50 %	0 %
Teknik	0 %	-	-
Högskolan Dalarna	50 %	20 %	33 %
Humaniora och konst	100 %	0 %	-
Medicin och hälsovetenskap	-	100 %	100 %
Naturvetenskap	-	-	0 %
Samhällsvetenskap	100 %	0 %	25 %
Teknik	0 %	0 %	-
Högskolan i Gävle	25 %	31 %	25 %
Humaniora och konst	0 %	0 %	-
Medicin och hälsovetenskap	-	0 %	-
Naturvetenskap	100 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	29 %	50 %	33 %

	2017	2018	2019
Teknik	0 %	0 %	-
Högskolan i Halmstad	43 %	0 %	67 %
Medicin och hälsovetenskap	50 %	-	67 %
Naturvetenskap	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	67 %	-	86 %
Högskolan Kristianstad	100 %	100 %	40 %
Medicin och hälsovetenskap	-	100 %	33 %
Samhällsvetenskap	100 %	100 %	50 %
Högskolan i Skövde	33 %	42 %	14 %
Humaniora och konst	-	-	0 %
Medicin och hälsovetenskap	50 %	100 %	100 %
Naturvetenskap	0 %	29 %	0 %
Samhällsvetenskap	100 %	33 %	0 %
Teknik	0 %	-	-
Högskolan Väst	50 %	50 %	36 %
Humaniora och konst	0 %	-	-
Medicin och hälsovetenskap	100 %	100 %	100 %
Samhällsvetenskap	50 %	25 %	44 %
Teknik	0 %	100 %	0 %
Uppgift saknas	-	0 %	-
Mälardalens högskola	50 %	57 %	33 %
Humaniora och konst	0 %	-	-
Medicin och hälsovetenskap	100 %	100 %	-
Naturvetenskap	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	67 %	100 %	50 %
Teknik	100 %	50 %	0 %
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	15 %	57 %	55 %
Humaniora och konst	-	0 %	-
Medicin och hälsovetenskap	-	100 %	100 %
Naturvetenskap	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	25 %	75 %	50 %
Teknik	0 %	-	60 %
Uppgift saknas	-	-	0 %
Södertörns högskola	17 %	25 %	57 %
Humaniora och konst	33 %	33 %	63 %
Naturvetenskap	0 %	0 %	50 %
Samhällsvetenskap	0 %	-	54 %
Konstnärliga högskolor			
Konstfack	0 %	50 %	75 %
Humaniora och konst	0 %	67 %	75 %
Samhällsvetenskap	-	0 %	-
Kungl. Konsthögskolan	33 %	50 %	33 %
Humaniora och konst	33 %	-	-
Uppgift saknas	-	50 %	33 %
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	33 %	67 %	50 %
Humaniora och konst	33 %	67 %	50 %
Stockholms konstnärliga högskola	75 %	100 %	33 %
Humaniora och konst	75 %	100 %	33 %

Utvärdering av rekryteringsmålen effekt per forskningsämnesområde

För en mer nyanserad bild av den eventuella effekt som de lärosätesspecifika rekryteringsmålen hittills har fått, har vi valt jämföra utfallet för tidsperioden med andelen kvinnor bland de anställda professorerna per forskningsämnesområde. På det sättet kan man få en bild av om rekryteringsmålen har haft någon effekt inom forskningsämnesområden där könsfördelningen är speciellt skev, eller om eventuella effekter syns inom forskningsområden med en redan relativt hög andel kvinnor bland professorerna.

Ännu ingen större effekt på andelen kvinnor bland anställda professorer

Tabell 2 i tabellbilagan innehåller utöver andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2017–2019, även andelen kvinnor bland anställda professorer 2016–2019 per lärosäte och forskningsämnesområde. Vi kommenterar tabellen kort här med utgångspunkt i de nio lärosäten där andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer på totalnivå har ökat: Umeå universitet, Karolinska institutet, Malmö universitet, Försvarshögskolan, Högskolan i Halmstad, Stiftelsen högskolan i Jönköping, Södertörns högskola, Konstfack och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Vi utgår från de nio lärosätena och undersöker hur rekryteringsmålen eventuellt har påverkat andelen kvinnor bland professorerna per forskningsämnesområde.⁴

Teknik

Inom teknik, ett av forskningsämnesområdena med lägst andel kvinnor bland anställda professorer, hade bara två lärosäten rekryterat professorer under tidsperioden – Umeå universitet och Stiftelsen Högskolan i Jönköping. På båda lärosätena minskade andelen kvinnor bland de anställda professorerna inom forskningsämnesområdet 2016–2019. På Umeå universitet speglas det i att inga kvinnor rekryterades som professorer under tidsperioden, medan andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer faktiskt ökade på Stiftelsen Högskolan i Jönköping.

Naturvetenskap

Inom naturvetenskap, ett annat forskningsämnesområde med låg andel kvinnor bland professorerna, minskade generellt andelen kvinnor bland de anställda professorerna 2019 jämfört med 2016 på de utvalda lärosätena. Umeå universitet och Malmö universitet var undantag, och där ökade andelen kvinnor bland professorer 2016 jämfört med 2019. På

⁴ Inget av de nio lärosätena som vi utgår från i det här avsnittet bedriver verksamhet inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin. Därför tas det forskningsämnesområdet inte upp här.

Umeå universitet var förändringen blygsam, från 24 procent till 25 procent, trots att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer faktiskt minskade inom just naturvetenskap under tidsperioden. På Malmö universitet var ökningen mer drastisk, från 18 procent till 31 procent, vilket också speglas i en kraftigt ökad andel kvinnor bland nyrekryterade professorer under tidsperioden.

På Södertörns högskola minskade andelen kvinnor bland professorer inom naturvetenskap trots att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer inom naturvetenskap ökade under tidsperioden. Högskolan i Halmstad och Stiftelsen Högskolan i Jönköping rekryterade inte någon kvinna som professor inom naturvetenskap under tidsperioden, och andelen kvinnor bland anställda professorer minskade.

Samhällsvetenskap

Inom samhällsvetenskap ökade andelen kvinnor bland de anställda professorerna på de flesta lärosätena. Undantag är Umeå universitet, där andelen var densamma, och Konstfack, där andelen minskade. Bland alla lärosätena som rekryterade professorer inom samhällsvetenskap ökade andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna, med undantag för Konstfack.

Medicin och hälsovetenskap

Inom medicin och hälsovetenskap ökade andelen kvinnor bland de anställda professorerna på Umeå universitet, Karolinska institutet och Stiftelsen Högskolan i Jönköping, medan andelen minskade på Malmö universitet och Högskolan i Halmstad.

Andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna under tidsperioden ökade på majoriteten av lärosätena. Undantag var Stiftelsen Högskolan i Jönköping, där endast kvinnor rekryterades vid samtliga tillfällen.

Humaniora och konst

Inom humaniora och konst ökade andelen kvinnor bland de anställda professorerna på Södertörns högskola, Konstfack och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. På dessa tre lärosäten ökade också andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna under tidsperioden. Andelen kvinnor bland de anställda professorerna minskade på Malmö universitet och Umeå universitet. På Malmö universitet ökade andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer under tidsperioden, medan den minskade på Umeå universitet. På Försvarshögskolan och Stiftelsen Högskolan i Jönköping förändrades inte andelen kvinnor bland de anställda professorerna inom humaniora och konst.

Tabell 3. Andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer samt bland anställda professorer 2017, 2018 och 2019, per forskningsämnesområde.

	Nyrekryterade professorer, andel kvinnor			Anställda professorer, andel kvinnor		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Humaniora och konst	48 %	51 %	40 %	38 %	39 %	39 %
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	22 %	64 %	14 %	30 %	32 %	33 %
Medicin och hälsovetenskap	38 %	46 %	49 %	32 %	34 %	35 %
Naturvetenskap	29 %	30 %	15 %	18 %	19 %	19 %
Samhällsvetenskap	47 %	47 %	44 %	34 %	35 %	37 %
Teknik	33 %	33 %	25 %	16 %	17 %	18 %

I Tabell 3 ser vi andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer jämfört med andelen kvinnor bland anställda professorer för de olika forskningsämnesområdena. Tabellen visar att rekryteringsmålen för perioden 2017–2019 inte har lett till någon förbättring vad gäller andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Andelen har minskat inom alla forskningsämnesområden förutom medicin och hälsovetenskap. Denna utveckling i kombination med att majoriteten av lärosätena inte nått upp till sina mål för perioden motiverar fortsatta rekryteringsmål för professorer.

Samtidigt har andelen kvinnor bland anställda professorer ökat inom samtliga forskningsämnesområden, även om denna utveckling går i långsam takt. Detta tyder på att situationen är komplex och att det som troligen krävs för att professorsgruppen ska bli mer jämställd är fortsatta satsningar på nyrekryteringar i kombination med naturliga pensionsavgångar.

Vidare kan vi konstatera att ökningen av andelen kvinnor bland anställda professorer sker främst inom de forskningsämnesområden som redan har en relativt sett högre andel kvinnor bland professorerna, främst inom samhällsvetenskap, medan utveckling inom teknik och naturvetenskap är mer blygsam. Den bilden bekräftas också till viss del av det stickprov från lärosätena som presenterats ovan.

Externt rekryterade professorer

Av de professorer som rekryterades under perioden 2017–2019 var 17 procent externt rekryterade från ett annat lärosäte. Av dessa var 42 procent kvinnor och 58 procent män. Detta var jämförbart med könsfördelningen bland de professorer som antas vara internt rekryterade, där 38 procent var kvinnor och 62 procent var män (se dock diskussion kring statistiken för denna grupp nedan). I Tabell 4 redovisas uppgifter om externt rekryterade professorer per lärosäte. De interna riktlinjerna för befordran av lektorer till professorer kan antas påverka andelen externt rekryterade professorer på lärosätetsnivå, då lärosäten använder sig av denna karriärväg i olika hög grad.

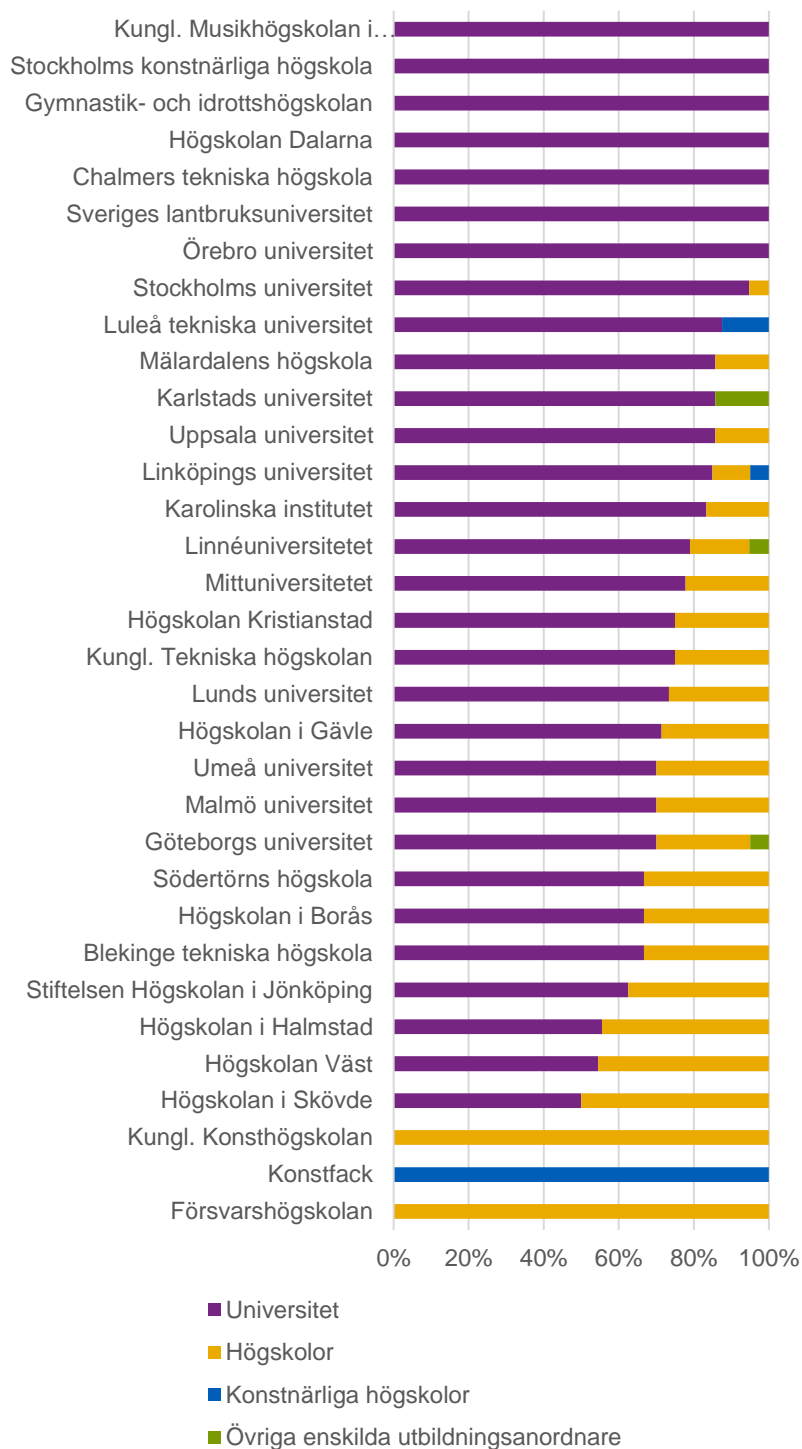
Tabell 4. Andel externt rekryterade professorer av de nyrekryterade professorerna 2017–2019, samt hur stor andel av dessa som var kvinnor, per lärosäte.

	Antal nyrekryterade professorer 2017–2019	Varav externt rekryterade	
	Totalt	Totalt	Andel kvinnor
Universitet			
Uppsala universitet	157	18 %	36 %
Lunds universitet	149	10 %	67 %
Göteborgs universitet	190	11 %	25 %
Stockholms universitet	142	13 %	47 %
Umeå universitet	72	14 %	60 %
Linköpings universitet	91	22 %	40 %
Karolinska institutet	68	9 %	17 %
Kungl. Tekniska högskolan	82	10 %	38 %
Chalmers tekniska högskola	53	9 %	60 %
Luleå tekniska universitet	49	16 %	38 %
Sveriges lantbruksuniversitet	43	21 %	22 %
Karlstads universitet	34	21 %	43 %
Linnéuniversitetet	56	34 %	42 %
Örebro universitet	31	42 %	31 %
Mittuniversitetet	33	27 %	44 %
Malmö universitet	35	29 %	30 %
Högskolor			
Blekinge tekniska högskola	8	38 %	0 %
Försvarshögskolan	6	17 %	0 %

Gymnastik- och idrottshögskolan	3	33 %	0 %
Högskolan i Borås	12	25 %	67 %
Högskolan Dalarna	15	20 %	67 %
Högskolan i Gävle	29	24 %	43 %
Högskolan i Halmstad	20	45 %	56 %
Högskolan Kristianstad	10	40 %	75 %
Högskolan i Skövde	25	24 %	33 %
Högskolan Väst	32	34 %	55 %
Mälardalens högskola	26	27 %	57 %
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	38	21 %	25 %
Södertörns högskola	33	9 %	33 %
Konstnärliga högskolor			
Konstfack	9	22 %	100 %
Kungl. Konsthögskolan	11	9 %	0 %
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	10	10 %	0 %
Stockholms konstnärliga högskola	12	8 %	100 %

Figur 4 visar hur stor andel av de externt rekryterade professorerna som tidigare hade haft en anställning på ett annat universitet, en högskola, en konstnärlig högskola eller övrig enskild utbildningsanordnare. Det var under den undersökta tidsperioden vanligt att rekrytera professorer från universitet, och detta gällde för samtliga typer av lärosäten.

Däremot var det vid några högskolor en relativt jämn fördelning mellan rekryteringar från universitet respektive högskolor. Man bör ha i åtanke att det totala antalet externt rekryterade professorer är relativt litet vid de flesta lärosäten, och därför bör man undvika alltför omfattande tolkningar av resultatet. För kompletta uppgifter per lärosäte, se Tabell 3 i tabellbilagan.



Figur 4. Andel externt rekryterade professorer 2017–2019 som rekryterats från universitet, högskolor, konstnärliga högskolor och övriga enskilda utbildningsanordnare, per lärosäte.

Här ska tilläggas att det kan antas finnas viss undertäckning i uppgifterna vad gäller de externa rekryteringarna. Detta beror på att de individer som inte funnits med i SCB:s register över högskolans personal året innan

uppföljningsåren, inte räknats med som externt rekryterade professorer. I denna kategori finns de individer som varit föräldralediga eller tjänstlediga året innan, men här ryms även internationella rekryteringar och, kan antas, individer som kommer till högskolan från andra sektorer. UKÄ har i nuläget ingen möjlighet att uppskatta hur stor andel av individerna i denna kategori som varit just tjänstlediga och därmed inte bör räknas som externt rekryterade. Myndigheten har dock gjort en hemställan för att få samla in även dessa uppgifter. Det finns i nuläget inte heller någon möjlighet att se vilka rekryteringar som är internationella eller från övriga sektorer. Metodutvecklingsarbete pågår inom dessa områden, men är ännu inte slutfört. Två statistiska analyser har publicerats: *Rörligheten mellan högskolan och andra sektorer störst inom medicin och hälsovetenskap*, statistisk analys 2020/1, UKÄ, samt *Internationella rekryteringar vanligast bland yngre forskare*, statistisk analys 2020/9, UKÄ.

Fakta om undersökningen

Statistiken om personal vid universitet och högskolor ingår i Sveriges officiella statistik. Undersökningen är en totalundersökning som genomförs varje år. Populationen består av personal som får lön/arvode under mätmånaden oktober. Om man inte fått lön i oktober månad är man inte med i personalregistret. Det innebär att om man är sjukskriven, föräldraledig eller är tjänstledig av annan anledning på heltid, och därmed inte får lön den månaden från lärosätet så är man inte med. Detta påverkar statistik som gäller rörligheten mellan år som anställd.

För att följa utfallet av rekryteringsmålen har UKÄ utvecklat en ny variabel, nyrekryterad professor, som avser professorer som ett givet år är nya som professorer jämfört med året innan. En viss övertäckning förekommer i statistiken om nyrekryterade professorer. Det beror på att professorer som ingår i personalstatistiken 2017, men som var föräldralediga, sjuklediga eller tjänstlediga av någon annan orsak 2016, ändå ingår i statistiken om nyrekryterade professorer. I undersökningen inkluderas befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.

Data presenteras i form av antal anställda individer, eftersom syftet med uppföljningen av rekryteringsmålen bäst uppfylls genom de uppgifterna. Det skiljer sig något från uppgifter om heltidsekvivalenter som är den enhet UKÄ brukar använda för att presentera personalstatistik i exempelvis årsrapporten.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

uka.se

