



Vicerektor

Jämställdhetsarbete avseende professorer

Bakgrund

Universitetsstyrelsen har gett Rektor i uppdrag att redovisa en tydlig handlingsplan för att öka andelen kvinnliga professorer och för att påskynda arbetet med att tillskapa ett mer jämställdhet universitet. Enligt Lunds universitets årsredovisning för 2013 var 24% av universitetets professorer kvinnor och under samma år så var andelen kvinnor bland nyanställda professorer 36%. Det gör att Lunds universitet officiellt når de rekryteringsmål som regeringen bestämt. I rekryteringsmålet ska antalet tillsvidareanställda och gästprofessorer inräknas, adjungerade professorer ingår inte. Det Universitetsstyrelsen uppmärksammat är att under vårterminen 2014 har Lunds universitet anställt en alltför låg andel kvinnliga professorer, ca 17% och att de professorer som kallas i princip enbart är män. Det gör att utvecklingen går i fel riktning. Vidare finns ett problem med den officiella redovisningen och det är att det är möjligt att ge en delvis falsk bild av situationen genom att anställa fler gästprofessorer. Gästprofessor är en tidsbegränsad anställning och det som är avgörande för att uppnå ökad jämställdhet är att tillsätta kvinnliga professorer som blir tillsvidareanställda. Det är också nödvändigt att analysera situationen på fakultetsnivå. Den aggregerade redovisning som används kan dölja stora skillnader på fakultets- och institutionsnivå. Beroende på situationen kan olika insatser behövas inom olika fakulteter.

Omedelbart efter Universitetsstyrelsens sammanträde i juni 2014 stoppade Rektor alla utnämningar under en veckas tid för att tydligt markera för fakulteterna att frågan om rekrytering och anställning av kvinnliga professorer är ytterst angelägen. Vidare ålades respektive fakultet att inkomma med en redovisning över antalet kvinnliga professorer under anställning respektive över antalet som kunde förväntas bli beförade (se nedan).

I dagsläget avsätts 4.000 tkr för aktivt jämställdhetsarbete på central nivå. Dessa medel hanteras av en av vicerektorerna och används för att rekrytera och finansiera kvinnliga gästprofessorer (Hedda Andersson).

Kategorin adjungerade professorer ingår inte i den statistiska redovisningen. Det är ett problem i sig och uppfattningen från rektorssammanträdena är att de områden (LTH och M) som använder sig av denna anställningsform oftast anställer män. Adjungerade professorer är väsentliga för att bli stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället. Därför är det extra viktigt att anställa kvinnliga adjungerade professorer för att lyfta fram kvinnors kompetens utanför universitetssektorn.

Med jämn könsfördelning avses i svenska politiska sammanhang att könfördelningen mellan kvinnor och män faller inom spannet 40-60%. En mer förfinad och definierad definition är ofta mer användbar för att bedöma utvecklingen och vilka åtgärder som kan användas för det systematiska jämställdhetsarbetet. Beteckningen enkönat brukar användas när minst 80% är av samma kön, om fördelningen är 60-79% av samma kön kan begreppet måttligt könssegregerat användas och om fördelningen är 40-59% råder könsintegration (Dahlerup, Drude 2010, Jämställdhet i akademien: en forskningsöversikt. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan).

Tabell 1

Andelen kvinnor baserat olika anställningskategorier (beräknat på heltidsekvivalenter)

Anställningskategori	Andel kvinnor i %
Professor	24
Lektor	41
Adjunkt	49
Meriteringsanställning	44
Forskare	40
Doktorand	45
Administrativ personal	70
Bibliotekspersonal	66

Om de mer förfinade definitionerna används så råder vid Lunds universitet (2013 års officiella siffror) könsintegration för alla lärarkategorier utom professorer som faller inom klassningen måttligt könssegregerade. Siffrorna för övrig forskande personal (forskare) och för doktorander visar också på könsintegration. Ett observandum är att kategorierna administrativ personal och bibliotekspersonal är måttligt könssegregerade. Här är problematiken den motsatta, en för liten andel män. Slutsatsen vad gäller läraranställningar är att det råder balans för alla kategorier utom professorer. Det är därför nödvändigt att genomföra åtgärder som påskyndar processen att Lund universitet också blir könsintegrerat vad gäller kategorin professorer.

Tabell 2

Andelen kvinnliga professorer för respektive fakultet (fallande skala) baserat på heltidsekvivalenter, från Lunds universitets årsredovisning 2013.

Fakultet	Andel kvinnor i %	Klassificering
Juridiska	50	Könsintegrerad
Humaniora och Teologi	37	Måttligt könssegregerad
Samhällsvetenskapliga	30	Måttligt könssegregerad
Konstnärliga	30	Måttligt könssegregerad
Medicin	25	Måttligt könssegregerad
Naturvetenskapliga	19	Enkönad
LTH	15	Enkönad
Ekonomihögskolan	10	Enkönad

När andelen kvinnliga professorer redovisas per fakultet framkommer en blandad och delvis bekymmersam bild. Lunds universitet har idag enbart en könsintegrerad fakultet, nämligen den Juridiska. Humaniora och Teologi är på god väg att bli det varför särskilda ansträngningar bör göras för få fakulteten att bli officiellt könsintegrerad vad gäller professorer. Inriktningen på det fortsatta systematiska jämställdhetsarbetet bör i första hand vara att få varje fakultet att nå den högre klassificeringen. Lunds universitet har tre enkönade fakulteter vad gäller professorer. Naturvetenskapliga fakulteten är på god väg att nå den högre klassificeringen och har genom systematiskt arbete gått från en nivå från 10% till 19%. Det visar att det är möjligt att genomföra förändring om rätt åtgärder görs. Vad gäller Ekonomihögskolan och LTH krävs särskilda åtgärder på fakultetsnivå för att utvecklingen ska gå åt rätt håll. Medicin, LTH och Naturvetenskap är tre stora fakulteter och de har också haft en delvis expansiv utveckling vilket gör deras fördelning män respektive kvinnor får stort genomslag om redovisningen enbart sker på aggregerad nivå. Ekonomihögskolan bör vara extra observanta för att motverka bilden av att ekonomi på högre avancerad nivå är en manligt kodad sysselsättning.

Den stora diskrepansen mellan andelen kvinnliga lektorer (41%) och kvinnliga professor (24%) och den långsamma utvecklingen av antalet anställda kvinnliga professorer de senaste åren, drygt 30% år 2009 till 36% år 2013, gör att det är nödvändigt att ifrågasätta de åtgärder som hittills genomförts för att öka andelen kvinnliga professorer. Gör vi rätt saker och i rätt sammanhang? Siffrorna kan variera över åren, ett exempel är mellan år 2012 och år 2013. År 2013 anställdes 25% kvinnor efter utlysning och respektive siffra för 2012 var 11%. En motsatt bild fås om andelen befordrade professorer redovisas, 27% för år 2013 jämfört med 36% för år 2012.

Som jämförelse till Tabell 1 och 2 finns nedan andelen kvinnliga studenter fördelade på olika områden. Siffrorna är baserade på det material som publicerats av Annika Rejmer och Anna Sonander, Lunds universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, enheten för rättsociologi, 2013, *Blir du lönsam lilla vän? Obalanser och genus i grundutbildningen*. Tabell 3 är inlagd för att belysa skillnaden mellan studentpopulationen och lärarkåren, särskilt professorer. Diskrepansen har givetvis olika orsaker som att alltför unga kvinnor söker högre utbildning och att dagens professorer speglar sammansättningen inom den högre utbildningen ett antal år tillbaka. Samtidigt visar Tabell 3 att könsbundna val av utbildning är en realitet. Det finns en paradox i det svenska samhället, Sverige är ett av världens mest jämställda länder men har fortfarande en kraftig segregerad arbetsmarknad.

Tabell 3

Antal registrerade studenter vid LU läsåret 2010/2011 fördelade på olika områden.

Område	Andel kvinnor i %
Vård och omsorg	81
Övrigt område	61
Medicin/odontologi	59
Humaniora och teologi	58
Juridik/samhällsvetenskap	56
Konstnärligt område	52
Naturvetenskap	38
Teknik	32

På central nivå finns idag ett program som ska stimulera till rekrytering av kvinnliga gästprofessorer, den så kallade Hedda Andersson professuren. Programmet har varit framgångsrikt genom att rekrytera kvinnliga professorer till verksamheter där jämställdhetseffekten har varit ett viktigt urvalskriterium. Dessa individer har dessutom kunnat fungera som positiva förebilder. Förra året ändrades utdelningspolicyn så tillvida att andelen medfinansierade professorer minskade från sex stycken till enbart två. Tidigare anställdes en Hedda Andersson professor till en kostnad på 1.000 tkr och sedan kunde medfinansiering för sex stycken gästprofessorer erhållas till ett belopp på 500 tkr per gästprofessor, totalt 4.000 tkr. År 2013 beviljades enbart en gästprofessor i Hedda Anderssons namn och två medfinansieringar, totalt 2.000 tkr. De resterande 2.000 tkr reserverades som verksamhetsstöd på 2.000 tkr för de nästa två kallade professorerna under förutsättning att de var kvinnor, 1.000 tkr per kallad professor. Dessa medel är fortfarande oförbrukade.

Det finns idag vid Lunds universitet ett problem med att meriter kopplade till pedagogiskt arbete och akademiskt ledarskap inte värderas lika högt som forskningsmeriter. Det finns indikationer på att kvinnor i större grad arbetar med undervisning och män med forskning. Det gör att män kan ha lättare att meritera sig för befordran. Den stora skillnaden mellan andelen kvinnliga professorer (24%) och kvinnliga universitetslektorer (41%) antyder att så kan vara fallet.

Planerade åtgärder

- Varje beslut av strategisk natur där ekonomiska medel fördelas av Universitetet eller av olika fakulteter bör föregås av en jämställdhetsanalys för att utröna vilka konsekvenserna förväntas bli ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Rektor begär att Universitetsstyrelsen beviljar ett större ekonomiskt utrymme (4.000 tkr) för aktiva rekryteringsåtgärder avseende kvinnliga professorer alternativt att Rektor omdisponerar ekonomiska medel på motsvarande belopp.
- Eventuella nya ekonomiska medel bör i första hand användas för att möjliggöra kvinnliga universitetslektorerers kompetensutveckling så att de antingen kan konkurrera om utlysta professorer alternativt ansöka om befordran till professor. Genom att dela ut förslagsvis 250 tkr till varje individ kan 16 st pottar delas ut. Varje fakultet garanteras minst en pott om fakulteten bedömer att det finns goda möjligheter för den anställde att uppnå kompetenskraven för professor. Det åligger fakulteterna att aktivt uppmuntra kvinnliga universitetslektorer att ansöka om dessa medel. Fakulteten gör sedan en inbördes prioritering av de sökande varefter Rektor beslutar om tilldelning. De resterande åtta pottarna tilldelas de fakulteter där det ur jämställdhetssynpunkt är särskilt angeläget att andelen kvinnliga professorer ökar. Rektor fattar beslut om de resterande åtta pottarna efter förslag av vicerektor.
- Att fakulteternas jämställdhetsarbete inriktas på att stödja kvinnliga universitetslektorerers kompetensutveckling så att de kan befordras till professorer. Om Rektor ges möjlighet att tilldela medel till fakulteterna enligt ovan är det önskvärt att fakulteterna använder sina jämställdhetsmedel på motsvarande sätt, antingen genom att dela ut fler pottar alternativt tillskjuta ytterligare medel till de kvinnliga universitetslektorer som beviljats medel från centralt håll.

- Att använda kallelseförfarandet som ett strategiskt jämställdhetsinstrument. Då andelen hittills kallade professorer i stort sett varit män ska majoriteten av de nästa tio kallade professorerna vara kvinnor.
- Att bibehålla fördelningen av de s k Hedda Andersson pengarna enligt den ordning som tillämpades 2013, 1.000 tkr till gästprofessor i Hedda Andersson namn och två medfinansieringar på 500 tkr var för kvinnliga gästprofessorer. Då kan 2.000 tkr per år användas för att stödja kallade kvinnlig professors verksamhet. Om det ej är möjligt att tillföra ytterligare ekonomiska medel för aktivt jämställdhetsarbete kan Hedda Andersson pengarna användas för att dela ut ekonomiska bidrag till kvinnliga universitetslektorers kompetensutveckling enligt andra punkten ovan. Den tillgängliga ekonomiska resursen (4.000 tkr) skulle då fördelas enligt modellen: 1.000 tkr till gästprofessor i Hedda Anderssons namn; 1.000 tkr till kallad kvinnlig professor; 2.000 tkr till åtta stycken potter á 250 tkr.
- De fakulteter som använder sig av adjungerade professorer åläggs att ta fram en handlingsplan för hur andelen adjungerade kvinnliga professorer kan ökas.
- I det underlag som tas fram inför besluten om att informera om en ledig anställning som professor ska potentiella sökande redovisas med hänsyn tagen till jämställdhetsmålen. Fakulteterna åläggs genom ett enkelt förfarande redovisa ett tänkt sökfält innefattande kvinnor och män. Den nya anställningsordningen har detta som krav. Finns ingen sådan redovisning ska Rektor inte fatta beslut. Om finansieringsutrymme finns och redovisningen visar att det finns mycket kompetenta kvinnor bör kallelseförfarande övervägas. Kallelseförfarandet kan användas för att både uppnå en ökad jämställdhet och en ökad internationalisering.
- Fakulteterna ska tillämpa anställningsordningens krav på enkel redovisning av tänkt sökfält innefattande kvinnor och män för anställningar som hanteras fakultetsnivå (universitetslektorer, biträde universitetslektor, adjunkt och postdoc).
- De fakulteter som idag kan klassas som enkönade arbetsplatser avseende professorer ska till Rektor redovisa en särskild åtgärdsplan för hur andelen kvinnliga professorer kan öka.
- Vid befordran ska lärarförslagsnämnder aktivt arbeta med att uppvärdera pedagogisk meritering och arbetsuppgifter kopplade till akademiskt ledarskap. Kvinnliga universitetslektorer med utomordentligt god pedagogisk skicklighet bör aktivt stödjas i sin strävan att bli befordrade till professorer genom att utnyttja anställningsordningens särskilda skrivning i detta avseende.
- Förbättrad statistisk redovisning genom att varje fakultet inför vårterminens respektive höstterminens sista universitetsstyrelsemöte ska redovisa till Rektor andelen manliga och kvinnliga professorer inom följande kategorier; professorer anställda efter att ha sökt ledigkunjord anställning, befordrade professorer, adjungerade professorer och gästprofessorer. Rektor ska sedan presentera redovisningen för universitetstyrelsen. Den statistiska redovisningen ska baseras på antalet individer, inte heltidsekvivalenter.

Aktuell planering per fakultet

- Humaniora och Teologi: Planerar att kalla en kvinnlig professor
- Lunds tekniska högskola: Förväntad befordran av två kvinnliga universitetslektorer
- Samhällsvetenskapliga: Inget planerat
- Juridiska: Inget planerat

- Medicinska: En förväntad befordran, en kvinnlig professor föreslagen i lärarförslagsnämnden, en adjungerad kvinnlig professor beslutad av Rektor i augusti
- Konstnärliga: En kvinnlig gästprofessor, en ansökan om befordran, en förnyad anställning
- Ekonomihögskolan: Inget planerat
- Naturvetenskapliga: Fyra förväntade ansökningar om befordran