

UFV 2006/2182



Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämslällldhetsperspektiv

Anneli Häyrén Weinestål
Minna Salminen-Karlsson
Personalavdelningen
Enheten för lika villkor

Innehållsförteckning

Inledning	2
Statistisk lägesbeskrivning	4
Projektets organisation och struktur	6
Lagar och förordningar som reglerar rekrytering	8
Lag (SFS 1976:100) om offentlig anställning	8
Högskolelag (SFS 1992:1434)	8
Högskoleförordning (SFS 1993:100)	9
Diskrimineringslag (SFS 2008:567)	9
Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare	9
Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning	10
<i>Jämställdhetsplan 2007-2009</i>	10
Rekryteringsprocesser vid olika befattningar	11
Lärare	11
Rekryteringsprocessen för doktorander	21
T/A-personal	26
Sammanfattning	30
Bilagor	1
Bilaga 1. Rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv av Minna Salminen-Karlsson	1
Bilaga 2. Rekrytering av doktorander vid Uppsala universitet av Anneli Häyrén Weinestål	1
Bilaga 3. Antal kvinnor och män och andel kvinnor i olika lärarkategorier och kategorier av T/A-personal	1
Bilaga 4. Att se till de anställda: Möjligheter och begränsningar för jämställdhetsanalyser utifrån Uppsala universitets personalstatistik av Erika Willander & Linn Spross	1
Bilaga 5. "Success rate" för män respektive kvinnor som sökt tjänst	1
Bilaga 6. Jämställdhetsrelaterade paragrafer i lagar och regler som berör rekrytering av personal vid Uppsala universitetet	1
Bilaga 7. Personer som deltagit i arbetet med projektet	1
Bilaga 8. Astrakanbilder över rekryteringsprocesser	1

Inledning

Denna rapport redovisar en undersökning av Uppsala universitets rekryteringsprocesser ur jämställdhetsperspektiv. Den skall visa i vilka skeden av rekryteringsprocesser det finns risk för brister i likabehandling av kvinnor och män. Den skall också visa på sätt som Uppsala universitets rekryteringspolicies eventuellt medverkar till att könsbalansen i de olika befattningarna inom organisationen förblir skeva eller inte förändras i önskvärd takt – eller omvänt, på vilket sätt ändringar i rekryteringspolicies skulle kunna främja en mer balanserad könsfördelning av personal i olika befattningar.

Den procentuella snedfördelningen när det gäller professorers kön används ofta som en av de tydligaste indikationerna på ojämställdheten i akademien. Man talar om det läckande röret eller avlänkning av kvinnor under karriärprocessen. De som anser att den låga andelen kvinnliga professorer inte är ett tecken på grundläggande jämställdhetsproblem, hävdar att obalansen beror på historiska skäl, och att den kommer att rättas till av sig själv med tiden, nu när kvinnorna utgör drygt hälften av studentpopulationen, alternativt (i de fakulteter och ämnen där kvinnorna är i minoritet) att andelen professorer ytterst speglar unga kvinnors bristande intresse för dessa ämnen, som inte akademien är ansvarig för.

Ett stort antal studier kommer dock fram till att det finns både strukturella problem i den akademiska organisationen och olika slag av partiskhet i akademiska bedömningar, som gör att kvinnor har svårare att göra akademisk karriär än männen.¹ Dessa studier förklarar också varför förändringen inom professorskåren inte automatiskt följer en förändring i studentpopulationen: om utvecklingen i andelen kvinnliga professorer (i hela landet) under åren 1995-2006 extrapoleras framåt, är andelen kvinnliga professorer fortfarande endast 31 % år 2030 – trots att studentpopulationen vid det laget har varit könsbalanserad i decennier.²

Jämställd rekrytering kan sägas ha två delar: Dels skall ingen diskrimineras på grund av sitt kön, det vill säga, kvinnors och mäns meriter skall mätas, beskrivas och värderas efter samma mått, och dels bör man på olika sätt försöka minska skevheter i könsfördelningen när det gäller olika befattningar, så att miljöer och befattningar där män respektive kvinnor idag dominerar blir mer könsbalanserade.

Den första aspekten, likvärdig meritvärdering, är inte kontroversiell. Att lika meriter skall bedömas lika, oavsett om det är män eller kvinnor som har dem, bestrids av ingen. Problemet att det inte alltid sker beror oftast våra inbyggda tendenser att betrakta män och kvinnor på olika sätt, i största allmänhet, eller i fråga om huruvida de passar till vissa arbetsuppgifter eller kanske i vissa sociala miljöer. I dag är dessa tendenser ofta, även om inte alltid, omedvetna, särskilt i en akademisk miljö. De kan till exempel leda till att man lägger märke till olika saker i mäns och kvinnors ansökningshandlingar, förväntar olika saker av dem vid en anställningsintervju, ställer högre krav på individer av det underrepresenterade könet som särskilt behöver bevisa sin duglighet, eller över huvud taget har svårt att föreställa sig en sökande som avviker från det förväntade i de föreskrivna arbetsuppgifterna. Vid rekryteringen av akademiska lärare är omedveten partiskhet särskilt problematisk, eftersom grundtanken i denna rekryteringsmodell är att processen är förnuftig och intellektuell och avskalad all otillbörlig påverkan av personliga preferenser. När den personliga partiskheten över huvud taget inte uppfattas existera, uppfattas inte heller något behov att vara uppmärksam för dess verkningar i processen och i möjligaste mån korrigera för dem.

¹ Se referenslista till bilaga 3, Rekrytering av lektorer och professorer.

² Jacobsson, Gunilla (red.) (2008). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket Tillgänglig på Internet: www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a8000278/0820R.pdf

Den andra aspekten, att använda rekrytering för att utjämna könsbalansen i olika befattningar och miljöer är mer kontroversiell. Den uppfattas stå i strid med kravet på att den skickligaste sökanden skall få en utlyst anställning. Att uppnå könsmässigt bättre balanserade befattningskategorier och arbetsmiljöer, vilket diskrimineringslagen förpliktigar till och universitetet i ett flertal dokument anger som en målsättning, låter sig dock knappast göras utan att använda rekrytering som verktyg, särskilt utifrån den köns skeva situation som statistiken i bilaga 3 visar. Därför hänsyftar denna rapport med begreppet "jämfäställd rekrytering" på dess båda betydelse. Rapportens mening är inte att propagera för rekryteringsprocesser där en person får en tjänst endast på grund av sitt kön, men väl att peka på att det finns instanser i rekryteringsprocesserna där definitionen av skicklighet sker – ibland utifrån omedvetna föreställningar om vilket slags person av vilket kön som passar för arbetsuppgiften – och andra där det finns en möjlighet att aktivt söka skickliga personer av det underrepresenterade könet för att anställa dessa.

Statistisk lägesbeskrivning

I bilagorna 3 och 4 ges en bild av könsfördelningen i olika befattningskategorier vid Uppsala universitet, liksom en analys av tillsvidare- och visstidsanställningar och hel- och deltidsarbete. En sådan analys är grundläggande framför allt när det gäller jämställd rekrytering i betydelsen åstadkomma och behålla könsbalans vid olika befattningar och i olika anställningsförhållanden.

Dessvärre framkom det under översynen att personalstatistiken i dess nuvarande form närapå omöjliggör uppföljning av jämställdhet i personalpolitiken på en aggregerad nivå och över tid, vilket exemplifieras i bilaga 4. Denna översyn ger alltså endast ögonblicksbilder, från november 2009 (bilaga 4) och mars 2010 (bilaga 3).

Undersökningen i november 2009 koncentrerade sig på så kallade ”trygga anställningar”, det vill säga huruvida det finns könsskillnader i andelen deltidsarbete och visstidsanställning. Man kom fram till att könsfördelningen när det gäller tillsvidareanställningar och visstidsanställningar i det stora hela är jämn. Kvinnorna arbetar i något större utsträckning deltid än männen, och detta gäller framför allt kvinnor inom teknisk-administrativ personal.

Däremot arbetar kvinnor och män i olika befattningar. Inom teknisk-administrativ personal (”stödkompetens”) är två tredjedelar kvinnor, medan det motsatta förhållandet gäller befattningar med ”ledningskompetens”. Att män och kvinnor arbetar med olika uppgifter och i olika positioner klargörs ännu tydligare från ögonblicksbilden från mars 2010 (bilaga 3).

När det gäller ”kärnkompetensen”, lärare och forskare, uppvisar statistiken att professorskåren är starkt mansdominerad (80 % män), medan lektorstjänsterna är relativt jämt fördelade (46 % kvinnor), även om andelen kvinnliga lektorer på teknisk-naturvetenskaplig fakultet är låg (26 %). Man kan dock läsa statistiken också på ett annat sätt: Om man ser på gruppen ”tillsvidareanställda lärare”, det vill säga lektorer och professorer, kan man konstatera att av männen är 58 % professorer, medan av kvinnorna i denna grupp endast 25 % är professorer. Det vill säga: För manliga lärare inom Uppsala universitet är det vanligare att vara professor än att vara lektor, medan det för kvinnorna är tre gånger vanligare att vara lektor än att vara professor.

Bland doktoranderna är könsfördelningen i stort jämn, med en övervikt av kvinnor på medicinsk-farmaceutiskt vetenskapsområde, vilket balanseras av en övervikt av män på teknisk-naturvetenskapligt vetenskapsområde. Samma gäller forskarassistenter. Adjunkterna är till övervägande del kvinnor.

Bilden från mars 2010 tydliggör också ett förhållande som i allmänhet får betydligt mindre uppmärksamhet än avlänkning av kvinnor i den akademiska karriären: könsfördelningen i de olika delarna av tekniskt-administrativt arbete är också obalanserad. Bland ekonomi- och personaladministratörer utgör kvinnorna 92 %, medan de endast utgör 19 % av IT-teknikerna. Om man dessutom tittar på motsvarande kategorier när det gäller ”kvalificerat” arbete, minskar kvinnornas andel bland IT-teknikerna till 12 %, och bland ekonomi- och personaladministratörer till 74 %.³ I bilaga 3 finns könsfördelningen i ett flertal kategorier av teknisk-administrativ personal, och tabellen visar att andelen kvinnor regelmässigt minskar när arbetet beskrivs som kvalificerat.

Den låga andelen kvinnliga professorer och låga andelen kvinnor i kvalificerat T/A-arbete visar på en vertikal könsarbetsfördelning – olika kön befinner sig på olika hierarkiska nivåer.

³ Beräknat på Primulauppgifter mars 2010. Ekonomi- och personaladministratörer beräknat på kategorierna C4-C5, IT-teknikerna beräknat på kategorierna H2 och H3. Som ”kvalificerat” har räknats kategorierna C1-C2, respektive H1.

Koncentrationen av manlig respektive kvinnlig T/A-personal till olika områden, liksom koncentrationen av kvinnliga forskare och lärare till olika fakulteter och ämnen däremot visar på horisontell könsarbetsfördelning – olika kön har olika arbetsområden. I bilaga 3, blad 2 (teknisk-administrativ personal) kan man konstatera att endast i 4 av de 20 kategorier T/A-personal som omfattar minst 20 personer av någotdera könet är könsfördelningen jämn i betydelsen att ingetdera könet utgör mer än 60 %.⁴ När det gäller lärare och forskare är könsfördelningen jämnare, även om också här flera av kategorierna (lektorer, adjunkter, forskarassistenter, doktorander) har skev könsfördelning om man delar upp statistiken i olika vetenskapsområden.

Uppsala universitet påvisar alltså både vertikal och horisontell könsarbetsfördelning, i akademiska positioner och T/A-befattningar. Trots skillnaderna finns det en gemensam nämnare för den ojämna könsfördelningen i båda grupperna: den upprätthålls till stor del genom att kvinnor och män rekryteras till vissa positioner. Detta kan beskrivas som att Uppsala universitet har åtminstone delvis ojämställda rekryteringsprocesser.

⁴ En av dessa ”jämna” kategorier är ”forskare”, som omfattar tidsbegränsade anställningar med i princip samma arbetsuppgifter som lektorer – forskning och eventuellt undervisning. Av de övriga tre är ”forskningsingenjör” internt segregerad efter vetenskapsområden. Männerna i kategorin ”kundservice i bibliotek och växel” är framför allt biblioteksassistenter, vilket inte kvinnorna är – där finns alltså ytterligare en intern segregering. Att ”kvalificerat biblioteks- och museiarbete” är könsjämnt kan jämföras med att ”ordinarie” biblioteks- och museiarbete är kvinnodominerat – här träder alltså den vertikala köns-segregeringen in.

Projektets organisation och struktur

Konsistoriet beslutade, genom antagandet av jämställdhetsplanen för år 2007-2009, att en översyn av rekryteringsprocessen för samtliga befattningar vid Uppsala universitet skulle genomföras.

Projektet har haft en komplex karaktär eftersom både de processer som har undersökts och den kontext som processerna äger rum i är sammansatta av olika intressen. Ett flertal instanser, och därmed personer, har varit inblandade i projektets egen process och dess olika steg och har haft eget utföransvar för dessa steg. Samtidigt som en representativ sammansättning av projektgrupp och arbetsgrupper har varit nödvändig, har det varit viktigt med konstellationer vars uppgift har varit att vara verksamma och aktiva. Projektet har karakteriserats av att det har innehållit flera större problemområden eller centrala frågor där kvalitativa analyser har varit nödvändiga för att relevanta problem ska kunna adresseras.

Projektorganisationen har alltså bestått av flera olika grupper, vilkas sammansättning återfinns i bilaga 7.

Projektet har för det första haft en styrgrupp, med representanter från centrala jämställdhets- och personalfunktioner, samt en verksamhetsrepresentant. Det konstaterades tidigt i projektets inledning att det behövdes en referensgrupp och att den måste vara stor, heterogen och representativ. Eftersom universitetets jämställdhetskommitté har en sådan sammansättning befanns det lämpligt att den fungerade som referensgrupp för rekryteringsöversynen.

Projektgruppens sammansättning har varierat under översynen så att flera olika perspektiv och kompetenser har varit representerade.

Projektets genomförande har byggt på självständigt arbetande och tillfälligt sammansatta grupper för formulering och analys av de rekryteringsprocesser som har varit aktuella för översyn. De informella delarna av rekryteringsprocesser kräver särskild granskning och analys eftersom det är där som sortering och hantering av annat än de formella kompetenserna sker. Det har därför funnits en arbetsgrupp för var och en av de tre undersökta processerna, lärarerekrytering, doktorandrekrytering och rekrytering av T/A-personal. Arbetsgrupperna har varit homogent sammansatta eftersom det har krävts specialistkompetens inom olika tillämpbara delar.

Av olika skäl har två centrala uppgifter - projektledning samt granskning av den mest centrala processen, lärarerekryteringen - bytt ansvarig under projektets gång, vilket har komplicerat projektets genomförande.

I uppdragets formulering inkluderades inledningsvis alla befattningar vid universitetet och alla delar av rekryteringsprocessen. Det är dock oerhört resurskrävande att på djupet utreda och analysera varje steg i de processer som leder till ojämställda rekryteringar. Detta har inneburit ett urval både med avseende på vilka befattningar som skulle utredas och vilka delar av rekryteringsprocessen som skulle undersökas närmare.

De tre befattningar som valdes för att ingå i översynen är lärare, doktorander och T/A personal, särskild ekonomi- och personaladministratörer samt IT-tekniker.

Lärbefattningarna lektor och professor är de mest centrala i universitetets kärnverksamhet och därför de mest normgivande befattningarna vid universitetet. Lärbefattningarna är intressanta ur jämställdhetsperspektiv för att fördelningen på professorsnivå fortfarande är kvantitativt ojämn. Andelen professorer som var män var vid projektets början 84 procent. Vad gäller lektorer är fördelningen vid flertalet institutioner också fortfarande kvantitativt ojämn, om än inte i lika hög utsträckning som när det gäller professorer. Lärbefattningarna har valts ut också för att de har de mest reglerade rekryteringsprocesserna med ett förhållandevis styrt sakkunnighetsförfarande. Det finns alltså flera skäl till att närmare undersöka just lärbefattningen och hur lärare rekryteras.

Doktoranderna ingår i översynen för att de på sikt utgör rekryteringsunderlag för lärartjänster. Det är en vid flera institutioner kvantitativt jämställd befattning, där alltså könsfördelningen faller innanför 40-60 procentintervallet. Doktorand är en av de befattningar där man har relativt stora möjligheter att styra könsfördelningen. En styrning på forskarutbildningsnivå skulle kunna innebära eller leda till en jämnare fördelning på lärarnivå varför det i översynen ingår en delutredning om huruvida fakulteterna styr antagningen ur jämställdhetsperspektiv eller har program för jämställd rekrytering. Rekryteringsprocessen för doktorander och antagning till forskarutbildningen speglar i viss mån också rekryteringsprocesser för lärare, framför allt vad gäller den delen av rekrytering som beror av extern finansiering.

T/A-personal är en mycket heterogent sammansatt befattningsgrupp. Den består av många olika slags befattningar, där några är förhållandevis kvantitativt jämställda medan några av de mest kvantitativt ojämsställda befattningarna vid universitetet också återfinns i den här gruppen. I projektgruppens resonemang kring urval har några olika befattningar återkommit som intressanta att undersöka närmare, och till sist har befattningarna ekonomi- och personaladministratör samt IT-tekniker valts för granskning. Urvalet har skett utifrån kvantitativ ojämsställdhet och utifrån att båda befattningarna återfinns i många institutionsmiljöer, och alltså utgör stödfunktioner som ligger geografiskt nära universitetets kärnverksamhet, samt att det finns paralleller i respektive rekryteringsprocess som kan antas förstärka eller i vart fall bibehålla den kvantitativa ojämsställdheten.

Projektgruppen har deltagit i diskussioner om urvalet och haft olika rekommendationer. Sedan har projektledaren tillsammans med styrgruppen gjort det slutliga urvalet på ovan angivna grunder.

Projektet om jämställd rekrytering har aktivt samverkat med de grupper som har arbetat med att ta fram modeller för hur rekryteringsprocessen för lärare ser ut. Ett sådant arbete hade påbörjats ungefär vid projektstarten och behovet av att få heltäckande bilder av rekryteringsprocessen var uppenbart inför olika utvecklingsprojekt för en mer effektiv rekrytering. Såväl personal från personalavdelningen såsom personal från de olika vetenskapsområdenas kanslier samarbetade i detta projekt. Dessutom initierade projektet ytterligare två kartläggningar, doktorandrekytering och rekrytering av T/A-personal, i grupper vilkas sammansättning specificeras i bilaga 7. De processbilderna som finns i bilaga 8 är ett resultat av detta arbete och visar komplexiteten i de olika rekryteringsprocesserna.

Lagar och förordningar som reglerar rekrytering

En rekryteringsprocess omgärdas av ett flertal lagar och förordningar, både på nationell nivå och internt på universitetet. Regeringsformen (lagen om offentlig anställning), diskrimineringslagen, högskolelagen och högskoleförordningen har alla bestämmelser som har bäring på jämställdhet i rekrytering. På lokal nivå är det framför allt jämställdhetsplanerna, *Uppsala universitets anställningsordning*, *Föreskrifter för anställning av lärare* (som båda är obligatoriska dokument för universitet som arbetsgivare) och *Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning* som reglerar rekryteringsprocesserna. I bilaga 6 finns utdrag ur dessa dokument i den mån de direkt behandlar jämställdhet i rekrytering (av jämställdhetsplanerna finns utdrag endast från universitetets övergripande jämställdhetsplan).

Lagen om anställningsskydd är relevant i de delar av processen där omplacering eventuellt kommer ifråga. Förhandlingsordningen reglerar hur samverkan mellan de fackliga organisationerna skall gå till och är därmed inblandad i olika faser i rekryteringsprocessen. Dessa två är dock mer perifera i förhållande till utredningen och specificeras därför inte närmare här.

Lag (SFS 1976:100) om offentlig anställning

Lagen om offentlig anställning innehåller grundparagrafen för anställning i offentlig tjänst: Det är endast sakliga grunder som förtjänst och särskilt skicklighet som kommer ifråga som grund för anställning. Ett tolkningsutrymme ges med medgivandet att särskilda skäl kan göra att någon annan saklig grund än skicklighet kan sättas främst.

4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Högskolelag (SFS 1992:1434)

Jämställdhet ingår i portalparagraferna i högskolelagen, och syftar både till innehållet i undervisningen och till universitetet som organisation. Jämställdhet skall alltid iaktas och främjas – alltså även vid alla rekryteringsprocesser.

När det gäller anställningar är lagen relativt knapphändig och konstaterar att professorer och lektorer skall ha uppvisat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet – däremot inte i vilken omfattning eller på vilket sätt.

1 kap § 5 2. sr:

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas.

3 kap

§2, 2 st: Bara den som visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får anställas som professor. Regeringen får utfärda närmare föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av professorer.

§5, 1 st: En lektor skall, utom i de fall då lektorn anställs för arbete inom konstnärlig verksamhet, ha vetenskaplig kompetens eller annan yrkesskicklighet, om inte regeringen föreskriver någonting annat. En lektor skall också ha pedagogisk skicklighet. I en lektors arbetsuppgifter skall det, utom på det konstnärliga området, normalt ingå både utbildning och forskning.

Högskoleförordning (SFS 1993:100)

Högskoleförordningens kapitel 4 ägnas åt rekrytering av lärare, och i kapitel 5 återfinns bestämmelserna om doktorandrekrytering.

Vad gäller anställning av lärare säger högskoleförordningen om bedömningsgrunder vid anställning att graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning skall gälla som bedömningsgrund. Man skall också bedöma graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare säger högskoleförordningen att graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete skall beaktas. Sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål skall beaktas vid anställningen (HF 4 kap 15 §). Högskoleförordningen specificerar alltså bestämmelsen i lagen om offentlig anställning längre och anger att jämställdhetsmål är en saklig grund som tillika skicklighet alltid bör beaktas.

Högskoleförordningen reglerar också användning av positiv särbehandling som ett led i jämställdhetsarbetet enligt samma kriterier som diskrimineringslagen (tidigare jämställdhetslagen): en person av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer kan utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts.

Diskrimineringslag (SFS 2008:567)

I diskrimineringslagens kapitel tre regleras olika delar av det jämställdhetsarbete en organisation förväntas genomföra och arbetsgivarens skyldigheter därvid. I 3 kap 3§ formuleras att arbetsgivaren skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. 3 kap 9§ är den aktiva paragraf där lagstiftaren visar hur arbetsgivarens skall resonera om rekrytering. Om man inte har en ”i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.”

Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare

Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare, som endast gäller lärarekryteringar, visar på flera punkter en tydlig viljeinriktning för att jämställdhetssäkra rekryteringsprocessen och att skapa och upprätthålla en jämn könsfördelning bland olika lärarkategorier: Rekryteringsgrupperna bör bestå av både män och kvinnor. Om sökgrupper används, skall jämställdhetsaspekter beaktas vid sammansättningen. Dessa grupper skall söka potentiella kandidater till tjänsten brett, och identifierade kandidater av underrepresenterat kön skall aktivt uppmuntras att söka. Vid meritvärderingen skall inte familjesituationen och eventuella därav följande fördröjningar i meriteringen inverka negativt, och ålder (såväl biologisk ålder som ”karriärålder”) skall endast beaktas om det verkligen är relevant. Annonsering för tjänster skall formuleras så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka. Personer av underrepresenterat kön bör kallas till intervju, även om de skulle ha något sämre meriter än andra som kallas till intervju. De jämställdhetsöverväganden som görs under rekryteringsprocessen skall dokumenteras i respektive protokoll. Vid rangordning kan man använda en terrasserad skala, vilket innebär sökande med ungefär likvärdiga meriter kan placeras på samma nivå, där jämställdhetsaspekten sedan kan fälla utslaget.

Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning

Riktlinjerna skall vara en vägledning av tolkningen av *Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare* och gäller alltså även de enbart lärartjänster. Även riktlinjerna skriver om vikten av jämställd rekrytering och påpekar att jämställdhetsaspekten spelar roll redan i formuleringen av rekryteringsbehov – vilka områden institutionen beslutar att satsa på och utlysa tjänster inom spelar roll för jämställdhet i rekrytering. Man påpekar också att korta anställningar, som inte genomgår den vanliga granskningsproceduren, skall utlysas eftersom de i förlängningen kan ha jämställdhetseffekter. Kravet att rekryteringsgrupperna diskuterar jämställdhetsaspekter och dokumenterar detta återfinns också. Men framför allt finns i riktlinjerna en lång diskussion av positiv särbehandling, det vill säga möjligheten att anställa en kvalificerad person även när denna inte är den mest meriterade, om könsfördelningen i den aktuella befattningen på institutionen faller utanför 40-60 %. Man slår dock fast att ”särbehandling i den särskilda, mer långtgående bemärkelsen” inte används vid Uppsala universitet, enligt ett tidigare konsistoriebeslut. Riktlinjerna påtalar också möjligheten för att använda en terrasserad skala.

Jämställdhetsplan 2007-2009

Uppsala universitets *Jämställdhetsplan 2007-2009* innehåller frågan om rekrytering på flera ställen. Direktiv om rekrytering finns som fortlöpande uppdrag både avseende annonsering och hur sammansättning av olika grupper skall göras. De bestämmelser som direkt handlar om rekrytering tar framför allt fasta på lärarekryteringen, med anvisningar om sakkunniga (skall finnas av båda könen) och att rekryteringsgrupperna skall ha särskilda jämställdhetsansvariga. Planen anger att varje organ som ger förslag till anställning skall dokumentera hur jämställdhetsaspekten har beaktats och påpekar särskilt att det inte räcker med slentrianmässiga formuleringar om att den har beaktats.

Rekryteringsprocesser vid olika befattningar

Rekryteringsprocesserna varierar väsentligt mellan befattningar inom lärosätet. För att kunna analysera skeenden, skäl till skillnader, bakomliggande faktorer och så vidare måste befattningarna analyseras var för sig. Processbeskrivningarna enligt astrakanmetoden (bilaga 8) visar komplexiteten i rekryteringsprocesserna vid Uppsala universitet, samt de olika aktörerna i olika delar av processen. Därmed åskådliggörs också på vilka punkter jämställdhetsproblematiken kan bli aktuell och hos vilken instans. Modellerna har tagits fram i var sin arbetsgrupp med ingående kännedom om rekryteringsprocesserna.

Rekryteringsprocesserna varierar dock påtagligt mellan olika fakulteter och institutioner inom universitetet. Detta innebär att det inte är möjligt att i en processbild redogöra för de olika varianterna. Bilderna skall alltså inte ses som en tydlig beskrivning av hur en rekryteringsprocess alltid går till, och inte heller som en beskrivning av den ideala rekryteringsprocessen, utan som en illustration av vilka aktörer som oftast är inblandade i olika skeden av en många gånger komplicerad rekryteringsprocess.

Den mest komplicerade processen är rekryteringen av lektorer och professorer. Även om den är tydligt reglerad i högskoleförordningen, anställningsordningen och riktlinjerna, utför olika fakulteter den på olika sätt. Rekryteringen av doktorander visar en ännu större variation, eftersom snart sagt varje institution har sin modell. Rekryteringen av teknisk-administrativ personal visar också variationer – beroende till exempel på befattningskategori, hierarkisk nivå, och huruvida tjänsten ligger på en institution eller inom den centrala förvaltningen.

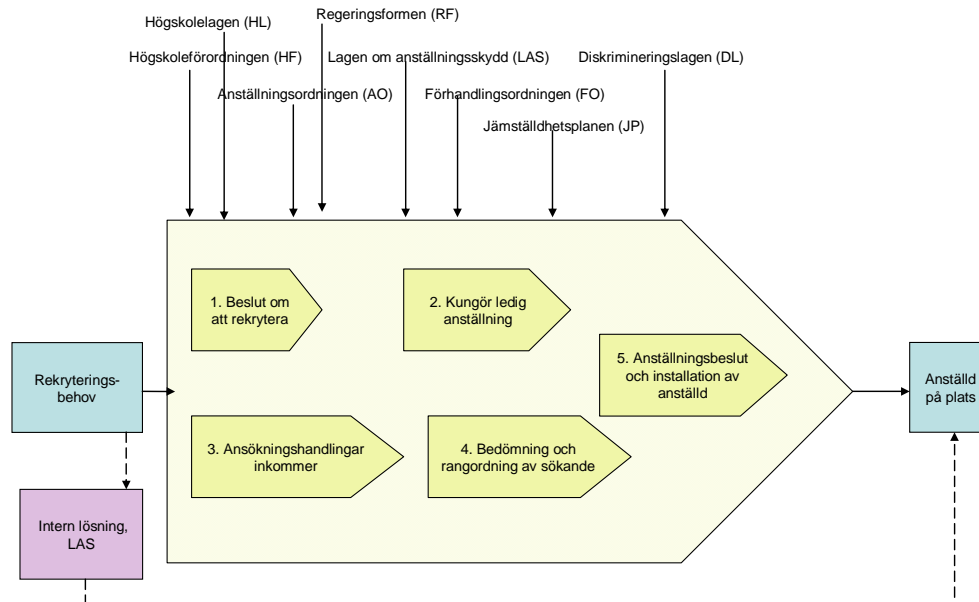
Gemensamt för alla tre kategorierna är dock att de processer som här illustreras och kommenteras bara täcker en del av de ifrågakommande anställningarna. Ett flertal rekryteringar⁵ sker på andra sätt – genom befordringar, vikariat, tidsbegränsade anställningar, för doktoranders del olika slag av assistentuppgifter vilka så småningom förvandlas till doktorandtjänster och så vidare. De processer som här kommenteras är alltså de som är normgivande, men långtifrån alltid tillämpade i praktiken.

Lärare

Den första delen av analysen visar en sammanfattning av alla delprocesser i den totala rekryteringsbilden för lektorer och professorer. Rekryteringen startar med en identifiering av rekryteringsbehov på något sätt och slutet är en anställd på plats och accepterad.

Redogörelsen i rapportens huvudtext följer den schematiska processbilden, med påpekanden om var och hur i processen jämställdhetsaspekterna är särskilt intressanta. Den särskilda utredningen om lärartjänsterna (bilaga 1) koncentrerar sig framför allt på punkt 4, bedömning och rangordning av sökande, med konkreta exempel från ett antal rekryteringsärenden. Denna delprocess är den centrala när det gäller jämställdhet i lärarekrytering och kräver en betydligt utförligare behandling än vad som ryms i huvudrapporten.

⁵ I början av översynen räknades för hand – eftersom lättillgänglig statistik saknas – andelen lärar- och forskaranställningar som hade genomgått hela processen med utlysning, sakkunnigbedömning i konkurrens och anställning. Ca 10-15 % av anställningarna för dessa två kategorier befanns ha genomgått en sådan "normalprocess".



Den första delprocessen ”Besluta om rekrytering ” innehåller ett flertal beslutssteg och underprocesser där olika instanser vid universitetet är inblandade. Det startar med en identifiering av rekryteringsbehov vanligtvis på institutionen. Ett rekryteringsbehov kan uppstå av flera skäl – pensionsavgångar (vilka kommer att öka i antal de närmaste åren på flera institutioner), annan personalrörlighet eller en utökning av verksamheten, antingen på undervisnings- eller forsknings-sidan. Detta leder till formulering av ett förslag till tjänst där kraven och kompetensönskemålen formuleras. Förslaget skall godkännas av fakultetsnämnden, varefter rekryteringsbeslut sker. Efter primärförhandlingar skall prövning för omplacering ske varefter rekrytering medges eller ej.

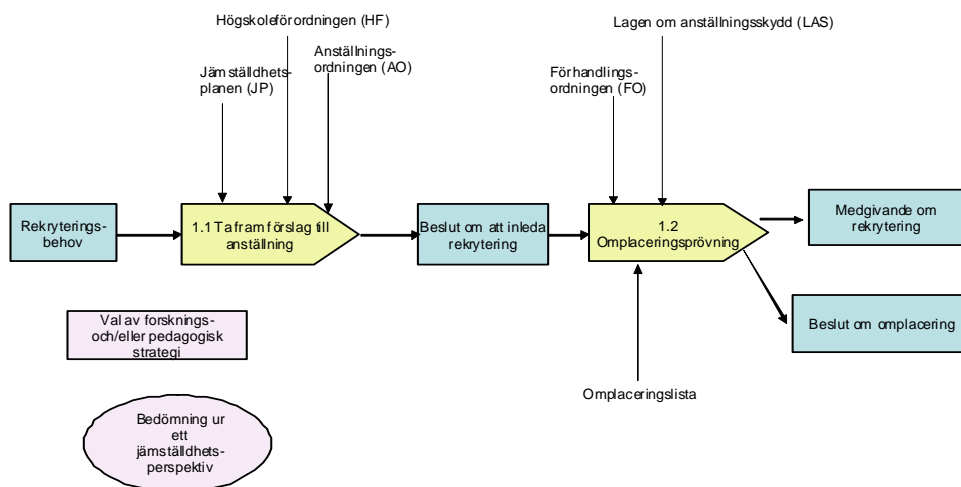
I den här delprocessen finns det ur ett jämställdhetsperspektiv flera kritiska punkter. Redan i början av processen kan argument om val av forsknings- eller pedagogisk strategi förekomma, där den valda strategin kan vara en forsknings- eller pedagogisk inriktning som är enkönad. Tjänster kan till exempel formuleras med syfte att behålla en viss forskare istället för att institutionen söker viss kompetensförstärkning vilket leder till formuleringar där endast en eller ett fåtal forskare kan komma ifråga för anställning.

Ett mer förutsättningslöst sätt att tänka kring rekrytering skulle till exempel kunna vara frågan huruvida arbetsuppgifter kan fördelas på ett annat sätt bland den befintliga personalen, så att den nya tjänsten får en profil som till exempel kan bedömas vara särskilt attraktiv för det underrepresenterade könet. Det är inte ovanligt att den preliminära formuleringen av tjänsten orsakar en del diskussioner på institutionen, och i dessa diskussioner är oftast inte jämställdhetsaspekten i första rummet.

Redan i denna fas kan också sökverksamhet i form av sökgrupper initieras och deras uppfattning om tillgång till tänkbara kandidater kan påverka den preliminära tjänstebeskrivningsformuleringen. Sökgrupperna kan sedan arbeta på olika sätt under hela processen fram till ansökningstidens utgång. Sökverksamhet är ytterst känslig ur jämställdhetssynpunkt: sökning sker ofta via nätverk, och i informella nätverk är kvinnor fortfarande sämre representerade. Dessutom kan homosocialitet

(tendensen att främst associera sig med personer av samma kön) få relativt stort utrymme. Sökverksamhet kan givetvis också främja könsbalanserad rekrytering, i de fall gruppen inte enbart tänker att ”det är önskvärt att hitta möjliga kvinnliga kandidater”, utan också har en förmåga att tänka utanför etablerade ramar både person- och ämnesmässigt och när det gäller att hitta nya kanaler för att skaffa och sprida information.

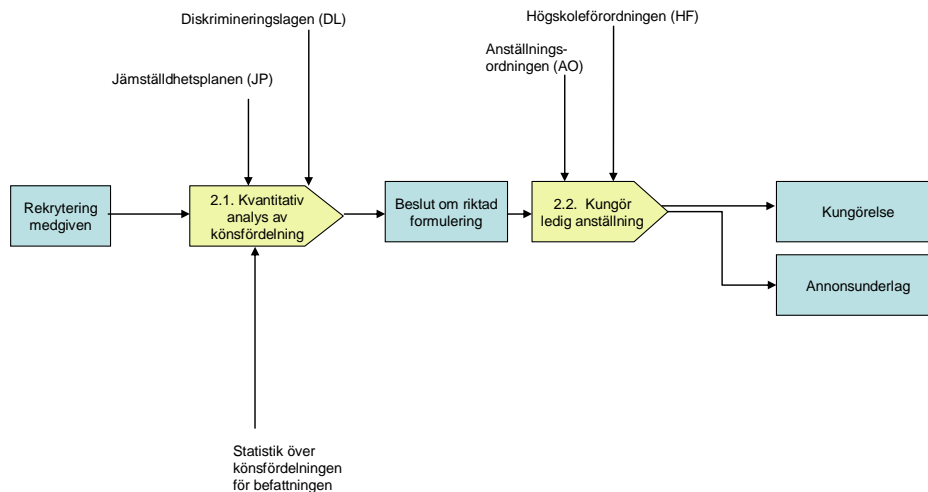
1. Besluta om rekrytering



Både institutioner och fakulteter är aktörer vid denna del av processen: Institutionen formulerar förslaget, men medgivande till att initiera rekrytering ges av fakulteten. Eventuella hänsyn ifråga om jämställdhet kan alltså också diskuteras på båda nivåerna.

Punkten ”pröva om möjlig omplacering” innehåller också jämställdhetsaspekter. ”Möjlig omplacering” kommer förmodligen att öka i betydelse i framtiden med den nya tillämpningen av Lagen för anställningsskydd. Bedömningarna vid denna punkt regleras inte på samma sätt som andra anställningar och ger mycket tolkningsutrymme där olika intressenter med olika syn på jämställdhet och kvinnors och mäns kompetenser får utrymme att agera. Här är personalavdelningens agerande viktigare än i de flesta andra fall i rekryteringsprocessen.

2. Kungöra ledig anställning



Delprocess två har fokus på kungörelsen av en ledig anställning. Efter det att rekrytering har medgivits startar processen med att synliggöra möjligheten till anställning. Den här delprocessen består inte av lika många moment som den första men den innehåller åtminstone ur ett jämställdhetsperspektiv tre kritiska punkter. Den första är "Undersök kvantitativ fördelning" där man skall ta ställning till om det finns en könsmässig obalans som bör tas hänsyn till vid rekryteringen. Detta ställningstagande bygger på kvantitativ fördelning inom en befattning där jämställdhetsaspekten skall användas om könsfördelningen faller utanför 40-60 fördelningen. Den centrala frågan i det här avseendet är om bedömningsinstrumentet är adekvat. Ett problem kan vara sammanslagningen av antalet tillsvidareförordnade och antalet vikarier inom samma befattning vilket inte alltid ger en riktig bild, eftersom andelen kvinnor bland tillsvidareförordnade historiskt har varit lägre än andelen kvinnor med vikariat. En sammanslagning kan därför leda till att andelen kvinnor i en sådan befattning ser högre ut än den verkligen är. Granskningen görs på institutionsnivå, vilket inte tar hänsyn till att vissa delar av en institution, till exempel viktiga forskargrupper, kan visa en annan könsbalans än institutionen i sin helhet. Om det finns färre än sju personer med motsvarande befattning inom institutionen, beräknas statistiken i stället på fakultetsnivå, vilket också kan innebära att könsskevheter på institutionen inte ger utslag på annonsen.

Den andra kritiska punkten är formulering av ledighetskungörelse och annons. Eftersom detta är det yttre uttrycket för den lediga befattningen och den formulering man använder för att attrahera sökanden är det en mycket kritisk punkt ur ett jämställdhetsperspektiv. Dels kan en annons till sitt innehåll vara riktad mot ett område där det är mer sannolikt att få sökande av ettdera könet, dels kan själva formuleringarna vara mer eller mindre attraktiva för sökanden av olika kön.

Ordalydelsen av kungörelsen är ett av de sätt som institutionen kan påverka rekryteringsprocessen på, och är ofta föremål för omfattande diskussioner på institutionsnivå. Kungörelserna är i den fortsatta processen föremål för olika tolkningar: av de sökande, av sakkunniga och av rekryteringsgruppen, och vilken av flera olika tolkningar som gäller är i vissa fall avgörande för ärendets

utgång. Det förekommer ”smala” utlysningar, där kompetensprofilen svarar mot ett mycket begränsat antal sökande, ibland bara en. Sådana utlysningar, där utgången mer eller mindre är bestämd i förväg, kan givetvis vara problematiska, inte endast ur ett jämställdhetsperspektiv. Men även ”breda” utlysningar kan resultera i ”smala” tolkningar som utesluter flera kvalificerade sökande och premierar andra sökande – vilket är lika problematiskt.

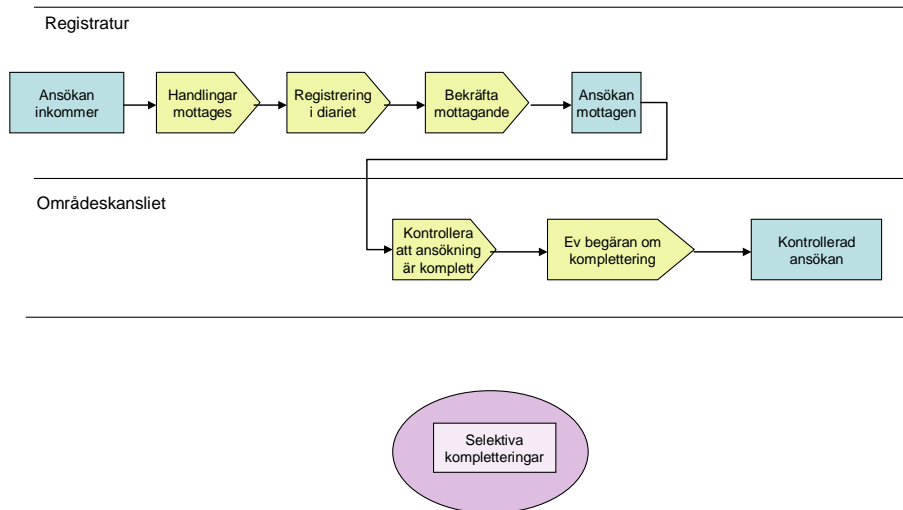
Även om institutionen i grunden formulerar utlysningstexten, förhandlas den med områdeskansliet och kontrolleras också av personalavdelningen. Särskilt på områdeskansliet har handläggarna, även om inte ingående kunskap om olika ämnesområden, ofta relativt god kunskap om institutioner och grupperingar inom dem, i kraft av att de ofta varit med på flera rekryteringar under åren. Här finns alltså en kontrollstation mot till exempel alldeles för snäva formuleringar.

Den sista kritiska punkten i den här delprocessen är hur kungörelse sker, vilka kanaler som används och om det sker riktade insatser för att nå bestämda personer eller kategorier av personer. Om man vill rekrytera personer av underrepresenterat kön, kan okonventionellt tänkande härvidlag vara av särskilt värde.

Till exempel, är den enda informationen som oombett ges den sökande, det som står i kungörelsen. Tjänster annonseras på olika sätt, i dagstidningar, andra tidningar, genom nätverk, genom att kungörelsen personligen skickas till exempelvis dem som sökgruppen har identifierat. Men överallt hänvisas till samma grundmall, som innehåller många standardformuleringar och en text om anställningsprofilen. Den beskriver inriktningen av tjänsten, alltså vilka områden den sökande bör ha meriterat sig inom, och det är också dessa formuleringar som skall utgöra bedömningsgrunden när det gäller att välja mellan olika sökande.

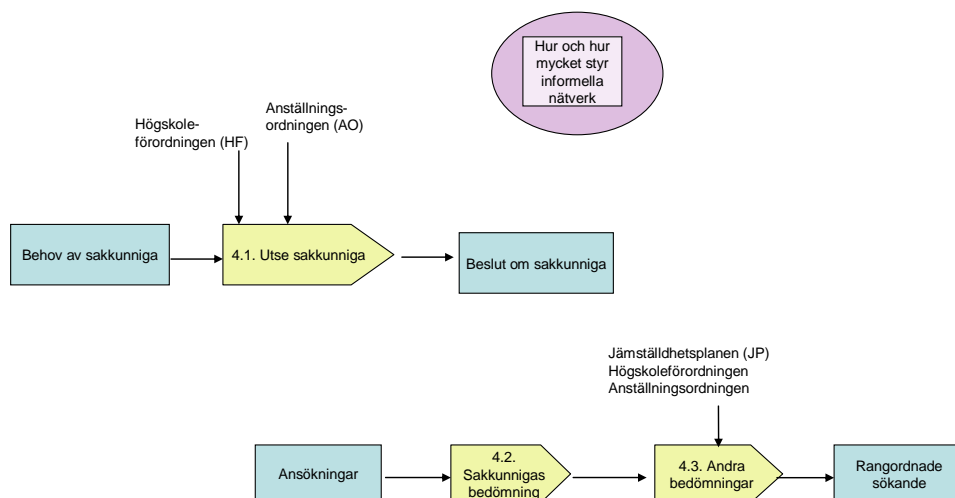
Kungörelsen är tämligen formell och beskrivningarna relativt kortfattade. När det gäller jämställdhet används standardformuleringen ”Universitetet eftersträvar en jämnare könsfördelning bland sina lärare och kvinnor inbjuds särskilt att söka denna anställning”, vars bakgrund som ett obligatorium åtminstone svenska sökande känner till. Där ryms inte till exempel någon beskrivning av institutionen som arbetsmiljö, inte heller några sätt att framställa tjänsten som attraktiv för sökande av underrepresenterat kön. Möjligheter att, till exempel, även skriva mer beskrivande text utöver kungörelsen och också hänvisa till den, eller till andra dokument i samband med annonsering används inte. Fylligare information över lag kan tänkas vara mer attraktivt för alla sökande, men inte minst för dem som har flera alternativ, eller som är tveksamma till att söka – till exempel kvinnor inom mansdominerade discipliner.

3. Motta och kontrollera ansökningshandlingar



Den tredje delprocessen visar de olika leden i mottagandet av ansökningshandlingar. Det finns inga punkter där jämställdhetsperspektivet direkt är centralt. Det kan spela in i viss mån i den delen där man har kontakt med den sökande för kompletteringar och liknande, i den mån det finns en skillnad i när och hur man söker upp och påminner eller på annat sätt har kontakt med de sökande.

4. Bedöma och rangordna sökande



I delprocess fyra finns de mest kritiska skeendena ur ett jämställdhetsperspektiv. Här sker de sakkunnigas värdering och rangordning och rekryteringsgruppens eventuella modifiering av dessa inför det slutgiltiga förslaget.

Det som sker i denna delprocess och som ger sitt bidrag till att Uppsala universitet fortfarande anställer fler män än kvinnor på tjänster som söks i konkurrens handlar inte primärt om ett missgynnande av kvinnor. I ett jämställdhetsperspektiv kan man ofta snarare formulera det i likhet med Husu (2001):

When trying to focus on women and gender we often end up dealing with an entire power structure, and with processes of inclusion and exclusion that were meant to create hierarchies among men and to sort 'the best from the rest'. In these processes, women appear to share the fate of 'imperfect' men, of men of 'lesser value', and therefore are unable to achieve top ranks. (s. 95)

De aspekter som är intressanta ur jämställdhetsperspektiv och som behandlas utförligare i bilaga 1 är:

- Utseende och formering av rekryteringsgrupp

Vilka som sitter i rekryteringsgruppen är avgörande för ett ärendes utgång. Rekryteringsgrupper skall vara könsbalanserade, men själva könsfördelningen är inte avgörande. Sådant som spelar större roll är medlemmarnas kompetens, villighet och möjlighet att resonera i jämställdhetstermer – möjlighet kan till exempel vara förenat med den hierarkiska positionen i gruppen eller det allmänna gruppklimatet. Enligt jämställdhetsplanen bör det finnas en jämställdhetsansvarig i rekryteringsgruppen. Huruvida den funktionen verkligen finns och hur den utövas kan också vara avgörande.

- Utseende av sakkunniga.

Vilka de sakkunniga är har ett stort inflytande för ärendets utgång. Här finns institutionens andra möjlighet att påverka ärendet: det är oftast institutionen som föreslår sakkunniga, även om de formellt utses av fakulteten.

I högskoleförordningen anges att de sakkunniga skall representera båda könen. Detta följs i möjligaste mån, men tillgång till sakkunniga är begränsad.⁶ Det avgörande för jämställdhetsperspektiv är inte heller de sakkunnigas kön, utan deras sätt att värdera meriter och deras implicita syn och förväntningar på kvinnor och män.

Utseende av sakkunniga kan vara en känslig punkt ur jämställdhetssynpunkt, eftersom det också bygger på att man gärna söker bland personer man känner, det vill säga nätverk, eller personer med en viss forskningsinriktning, det vill säga reproduktion av institutionens nuvarande verksamhet. I praktiken modifieras detta dock av att det är svårt att hitta sakkunniga över huvudet taget. Det innebär ett visst underläge gentemot sakkunniga, vilket till exempel leder till att man kan acceptera bristfälliga sakkunnigutlåtanden.

⁶ Till exempel är det svårt att hitta kvinnliga sakkunniga i discipliner där kvinnor är få. Dessutom finns problemet att dessa få kvinnor belastas med sakkunniguppdrag från flera håll, vilket lätt leder till att deras forskningstid naggas i kanten – och detta i sin tur får återverkningar på deras möjligheter att söka och bli rekryterade till attraktiva tjänster.

- Brister och omedveten partiskhet i sakkunnigutlåtanden

Sakkunnigutlåtanden är subjektiva: deras uppgift är att göra en värdering utöver kvantitativa mått, och värderingar är per definition subjektiva, även när de är rationella. Sakkunnigutlåtanden är av skiftande kvalitet. Såväl tidigare undersökningar som materialet från Uppsala universitet visar på problem med flera utlåtanden. Till exempel kan kvinnor och män beskrivas på olika sätt, även när deras formella meriter inte föranleder detta. Männerna beskrivs ibland med fler positiva adjektiv och en mer uppskattande ton, medan kvinnors meriter kommenteras inte och bristande meriter kommenteras på ett sätt som inte gäller manliga medsökande. De rangordningar som de sakkunniga kommer fram till motiveras inte alltid, eller motiveras mycket svepande, och detta drabbar särskilt kvinnor.

Förutom dessa skillnader som direkt är kopplade till kön, finns det också mer indirekta sätt som kvinnor kan missgynnas i sakkunnigutlåtanden: Om de sakkunniga värderar högt meriter som män oftare än kvinnor har och sätter mindre värde på meriter som kvinnor oftare än män har, innebär det ett indirekt missgynnande av kvinnor.⁷ Ett klassiskt exempel på indirekt missgynnande är synen på föräldraledighet eller andra omständigheter kopplade till omsorgsarbete (som till exempel möjlighet att flytta utomlands), där särskilt utländska sakkunniga kan bedöma kvinnor som mindre vetenskapligt kvalificerade på grund av att de inte enbart ägnat sig åt akademien och alla dess förväntningar i varje skede av sitt postdoktorala liv.

- Institutionens inflytande

Utan att antyda att institutioner i allmänhet skulle vara motståndare till jämställdhet, kan det dock konstateras att oreflekterade (eller i vissa fall rätt medvetna) idéer på institutionen om vilket slags person man skulle vilja ha på en position (som man sedan har formulerat till en anställning) eller till och med vilken person man skulle vilja ha där kan ha avgörande betydelse för rekryteringsprocessen. Män är fortfarande normen i akademien och kvinnorna kan ha svårare att motsvara sådana implicita förväntningar. I det undersökta materialet från Uppsala universitet finns det dock också exempel på att institutionens önskemål har gynnat underrepresenterat kön, så att en kvinna har fått en tjänst framför den man som de sakkunniga ursprungligen föreslagit.

Formellt har inte institutionen beslutanderätt i rekryteringsärendet, men på grund av sin närvarorätt i rekryteringsgruppen och sin möjlighet att kommunicera sina önskemål i olika skeden (ibland har man till exempel kontakt med sakkunniga redan innan utlåtandena skrivs) har institutionen viss möjlighet att styra utgången enligt sina önskemål. Hur stor denna möjlighet är tycks variera mellan olika rekryteringsgrupper.

- Brister i värderingen från rekryteringsgruppens sida

Rekryteringsgruppen grundar sin slutgiltiga rangordning på sakkunnigbedömningarna och ofta provföreläsningar och intervjuer.

På samma sätt som de sakkunniga kan visa på oreflekterad partiskhet med hänsyn till kön, som tar sig uttryck på subtila sätt i utlåtandena, kan även rekryteringsgruppen omedvetet både bemöta och värdera kvinnor och män på olika sätt. Om sakkunniga visar på omedveten partiskhet när de betraktar och beskriver de sökandes ansökningshandlingar, kan samma gälla rekryteringsgruppens medlemmar när de intervjuar sökande eller bedömer provföreläsningar. Det kan

⁷ Här har man anfört till exempel att en högre värdering av pedagogiska meriter skulle gynna kvinnor. Med materialet i denna undersökning har detta varken kunnat bekräftas eller vederläggas, men frågan kan vara värd att studera närmare.

både handla om att man faktiskt lägger märke till och inte lägger märke till olika saker (eller frågar olika saker) när det gäller kvinnor respektive män, och att man till exempel värderar en viss föreläsningsstil eller vissa egenskaper, som oftare uppvisas av män, högre än en stil som oftare uppvisas av kvinnor. I det undersökta materialet från Uppsala universitet finns dock också exempel på kvinnor som imponerat just under intervjun så att de erhållit en anställning framför en man som de sakkunniga initialt placerat som första namn.

Det är också viktigt för utgången av ett ärende hur rekryteringsgruppen förhåller sig till de sakkunniga. Rekryteringsgruppen har möjlighet att frångå eller ifrågasätta sakkunnigutlåtanden som behandlar kvinnor och män på olika sätt. Detta tycks dock vara mycket sällsynt och ske endast i rätt uppenbara fall. Oftast tycks inte dold partiskhet i sakkunnigutlåtandena upptäckas, åtminstone när det gäller jämställd meritvärdering.

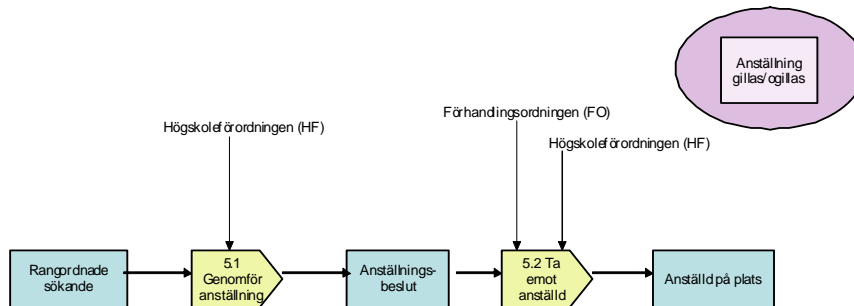
Rekryteringsgrupperna tycks vara relativt omedvetna om vad jämställdhetsperspektiv i rekryteringsarbete kan innebära. Vid en rundringning till 14 rekryteringsgruppsmedlemmar var standardsvaret att jämställdhetsaspekten endast var relevant i en situation där man skulle välja att för anställning föreslå en av två kandidater av olika kön, med i det närmaste lika meriter. Medan detta givetvis är ett typfall av en situation där jämställdhetsaspekten är relevant, är det – vilket demonstrerats ovan – inte det enda sättet som jämställdhet är relevant i en rekryteringsgrupps bedömningsarbete. Dessutom visar det sig att denna jämställdhetsaspekt om bedömning vid lika meriter inte har någon större praktisk betydelse: I intervjuer med 14 rekryteringsgruppsmedlemmar, av vilka nästan alla hade varit med om ett flertal ärenden, kom det fram endast två rekryteringar där denna aspekt hade spelat en avgörande betydelse.

- Brister i dokumentationen

Högskoleförordningen, *Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare och Jämställdhetsplan för 2007-2009* påpekar alla att rekryteringsgruppen bör ange hur den har beaktat jämställdhetsaspekten i ett ärende där både kvinnor och män har sökt en anställning. Detta sker praktiskt taget aldrig. Den regelmässiga formuleringen i rekryteringsgruppernas protokoll är att jämställdhetsaspekten har diskuterats eller beaktats, ofta med tillägget att den inte har påverkat utgången.⁸ Det är givetvis av vikt att de beslut som i grund och botten blir till jämställd eller ojämställd rekrytering dokumenteras, så att de kan följas upp från universitetens sida och kan förklara för de sökande (som ofta återkommer som sökande till andra tjänster) på vilket sätt en sådan saklig grund som jämställdhet har vägts in, utöver deras skicklighet, i beslutet att anställa eller inte anställa dem.

⁸ När den anges ha påverkat utgången kan det handla om en kvinna som får tjänsten för att hon har blivit bedömd som överlägsen sina manliga medsökande – vilket förminskar betydelsen av hennes meriter.

5. Anställa och introducera



I delprocess fem ligger själva anställningsbeslutet och eventuella beslut om att avbryta anställningen om förslaget ogillas. I den här processen ligger också förhandlingen med kandidaten om villkor för anställning samt mottagandet på arbetsplatsen när allt är klart.

Den mest kritiska punkten i den här delprocessen är förmodligen möjliga avbrott av processen, antingen på grund av att institutionen avbryter processen till exempel på grund av att kandidaten inte gillas, eller på grund av att den som erbjuds tjänsten av en eller annan anledning inte är intresserad av att tillträda den.

Att institutioner hellre väljer att avbryta tillsättningsprocessen än acceptera den person som rekryteringsgruppen föreslagit förekommer. I princip kan man tänka sig en jämställdhetsaspekt även här, men det finns inget empiriskt underlag att vare sig bekräfta eller vederlägga sådana antaganden.

Det händer ofta att både kvinnor och män som blivit föreslagna till en tjänst väljer att inte tillträda den – på grund av trögheten i det akademiska systemet har deras situation ofta hunnit förändras från ansökningsdagen, inte sällan genom att de erhållit en anställning med goda villkor någon annanstans. Det är dock särskilt bekymmersamt när individer av underrepresenterat kön, som med framgång passerat den omfattande gallringsproceduren, till sist väljer att inte komma till Uppsala. När det gäller lovande kvinnliga forskare med de meriter som krävs för att komma ifråga för anställning vid Uppsala universitet, är det ganska uppenbart att universitetet emellanåt befinner sig i en hård konkurrenssituation, där det förmodligen krävs både resurser och fantasi för att kunna presentera ett tillräckligt överlägset erbjudande.

Utanför schemat ovan ligger möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut till Överklagandenämnden för högskolan. Denna möjlighet spelar också roll för jämställdheten i rekrytering, dock inte primärt genom att det skulle ge möjlighet att få rättelse i ett beslut där man anser att jämställdheten som saklig grund inte har beaktats i ett anställningsärende, eller där meritvärderingen tydligt har

varit partisk.⁹ Utifrån Överklagandenämndens beslut kan man sluta sig till att den är mycket restriktiv ifråga om jämställdhet. Snarare kan överklagandemöjligheten sägas verka hämmande för jämställdhetsarbetet: under utredningens gång har det flera gången hänvisats till möjligheten att ”det blir ett överklagandeärende” som en anledning till att vara försiktig, att till exempel vara återhållsam i utformningen av kungörelsen, inte avvika från de sakkunnigas utlåtanden, eller att inte dokumentera för mycket. Att en mer jämställd rekryteringspolicy skulle resultera i fler ärenden i Överklagandenämnden tycks vara en påtaglig risk – därmed inte sagt att det också skulle resultera i att Överklagandenämnden oftare skulle ogilla universitetets agerande.

Rekryteringsprocessen för doktorander

Processen för att rekrytera doktorander skiljer sig mellan olika institutioner och fakulteter. För den här undersökningen har respektive fakultetsnämnd ombetts att inkomma med en formell beskrivning av hur de rekryter inom fakulteten. Utöver det har tre institutioner beskrivit hur de går tillväga på den egna institutionen. Studierektor och/eller prefekten på institutionerna har beskrivit hur de gör, resonerar och vad de betraktar som viktigt vid doktorandrekruteringen samt om de har någon strategi för att rekrytera jämställt.

Rekryteringsprocessen för doktorander rör sig egentligen om två processer. Den ena är en process för antagning till forskarutbildningen och den andra är en anställningsprocess. Dessa processer ska egentligen, enligt högskoleförordningen, sammanfalla så att en antagning till forskarutbildningen innebär en anställning med doktorandtjänst. Det som vanligen leder till avvikelser från den ideala ordningen är möjligheter till finansiering och den lokala ekonomiska situationen, vilket också kan inkludera den ekonomiska situationen som den enskilde individen har.

Det förefaller förhållandevis vanligt att finansiering av doktorandtjänster blir finansiering genom bidrag, åtminstone under en specifik tid, till exempel de första två åren, varefter doktoranden får anställning två år på doktorandtjänst. Rekryteringsprocessen styrs i hög grad av formen för finansiering och möjligheterna till att externfinansiera doktorander.

Bilderna nedan visar de olika beslutssteg och aktiviteter som en anställningsprocess för doktorander omfattar. Bilden är en stiliserad sammanfattning av flertalet möjligheter och lösningar som återfinns i rekryteringsprocesser. Den ska inte förstås som att alla institutioner har samma eller ens liknande möjligheter utan som att dessa olika varianter av möjligheter förekommer men på olika håll. Vid en del institutioner förekommer exempelvis diskussioner om vem som står på tur för en doktorand, där det kan finnas olika uppfattningar om hur potentiella doktorander ska fördelas. Doktorander är resurskrävande både i form av finansiering och i form av handledningsresurser och också, för en del ämnen, laborationstid eller motsvarande, vilket kan leda till att doktorander kan rekryteras eller antas utifrån vem som har större finansieringsmöjligheter. Detta i sin tur leder till skillnad i meriteringsmöjligheter och möjligheter att utvidga sitt eget forskningsområde för den handledare som får doktorander. I tilldelning av fakultetsmedel kan det finnas skillnader på institutions- och fakultetsnivå mellan forskare som är män och forskare som är kvinnor, där kvinnor kan ha svårare att få forskningstid. Detta i sin tur innebär sämre möjligheter att få doktorander. På det sättet kan doktorandantagningsprocessen även påverka jämställd rekrytering för lektors- och professorstjänster.

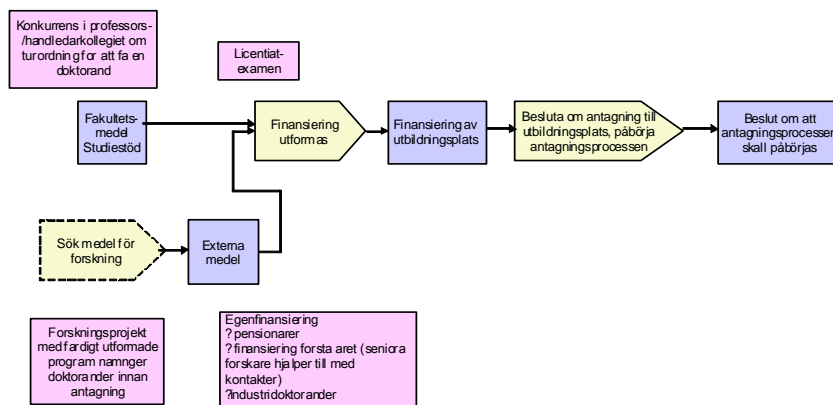
Den egenfinansiering som tilltänkta doktorander kan ha med sig kan också påverka rekryteringsprocessen. Om en sökande har med sig egna, externa medel i form av pension, industrifinansiering eller andra medel som är örönmärkta för viss person, har vederbörande vid en del institutioner väsentligt lättare att bli antagen till forskarutbildningen än den som behöver finansiering via fakultetsmedel. På så sätt kan en sökande antas även om vederbörande inte är bedömd som mest lämpad

⁹ Ett ärende där den klagande kunde visa på partiskhet i sakkunnigutlåtandena ingick i granskningen.

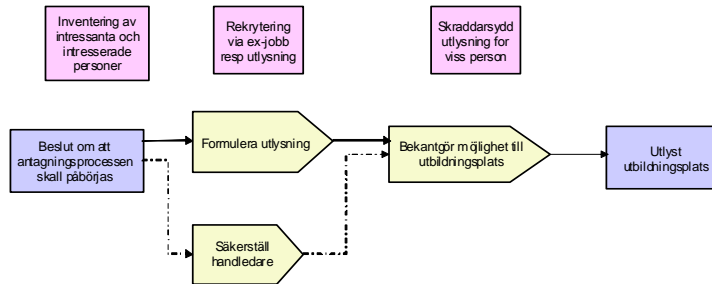
och det kan ligga som en egen rekryteringsprocess parallellt med den formella. Andra externfinansieringsformer som förekommer och som styr rekryteringsprocessen är projektfinansiering där någon ingår i ett specifikt projekt och där den som är projektledare redan har rekryterat specifika personer till projektet, och dessa blir antagna som doktorander om man får projektfinansiering. I en del rekryteringsprocesser har de sökande redan meriterat sig i så hög utsträckning att de i princip kan börja med att lägga fram en licentiatavhandling. Den som har möjlighet att delta i och genomföra sådan verksamhet har därmed ett försprång i form av högre meritering vid antagning än de som inte har den möjligheten vilket också styr rekryteringsprocessen. Många sådana processer ”vid sidan om” ordinarie rekryteringsprocesser är beroende av kontakter och nätverk. Av erfarenhet vet man att sådana processer tenderar att gynna män.

Den första delen av processen är den del som mest inverkar på rekryteringsresultatet. Vad gäller rekrytering av doktorander är det i stor utsträckning finansieringsmöjligheter och finansieringsform liksom resurstillgång som styr processen.

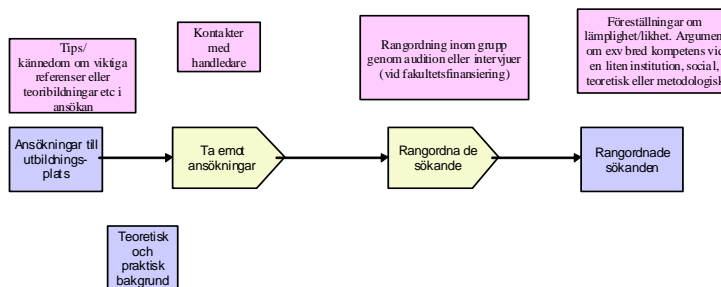
Antagningsbeslut utbildningsplats



När beslut har fattats om att antagningsprocessen skall påbörjas startar nästa delprocess, som inkluderar utlysning och förberedelser för antagning. I den här delprocessen kan ingå en informell inventering av tänkbara kandidater. Det sker i högre utsträckning på enheter där examensarbeten av något slag är grunden för ansökan än på enheter där man skriver en mer formell ansökan. Vid en del institutioner behöver den som önskar bli antagen redan här söka handledarmöjligheter och själv säkerställa att det kommer att finnas handledare. Det kan ske parallellt med att examensarbetet färdigställs. Även här spelar alltså förmågan att knyta kontakter eller göra sig bemärkt en stor roll, vilket återigen kan tänkas att i någon mån gynna manliga sökanden.

Utlysning av utbildningsplats

När utbildningsplatsen utlysts startar nästa process där några avsnitt på ett signifikant sätt styr rekryteringen.

Ansökningshandlingar inkommer & Bedömning och rangordning av sökande

Det är förhållandevis stor skillnad mellan institutioner, ämnen och fakulteter i vad man förväntar sig för underlag för ansökan. En del institutioner bygger antagningarna helt på examensarbetet medan andra förväntar sig en ansökan där den presumtiva doktoranden beskriver vad hon eller han vill forska om, en slags inledande problematisering med någon form av teoretisk skiss och tänkt förfarande samt tänkbara handledare. Ibland kan den sökande ha förväntats vidtala tänkbara handledare

och dessa skall anges i ansökan. En del institutioner har rutiner för hur ansökan ska skrivas och bistår med information om vad man förväntar sig skall finnas med i ansökan. Variationen är stor och nedan finns några exempel på hur förfarandet ser ut vid fyra olika institutioner/fakulteter.

Sannolikt är det inte möjligt att vid ett komplext lärosäte ha bara ett tänkbart förfarande men det borde vara möjligt för alla institutioner att ha en transparens så att det blir tydligt vilka kriterier som är avgörande vid antagning. Eftersom det finns både formella och informella processer liksom ibland otydligheter i vad som är avgörande kriterier kan en ojämsälld struktur bibehållas eller utvecklas. I rangordningsprocesser där informell kunskap om kriterier är viktiga finns det utrymme för beslut som grundar sig på annat än kompetens, till exempel kön. När man inte problematiserar och ser kritiskt på sin rekryteringsprocess görs bedömningar helt eller delvis utifrån omedvetna föreställningar om lämplighet och "magkänsla" varvid kön kan vara en i slutändan avgörande faktor för vem som rekryteras.

Fakulteterna

De formella processerna vid respektive fakultet anges via riktlinjer som sedan operationaliseras på institutionsnivå utifrån lokala villkor. Vid hög andel extern rekrytering och finansiering som är knuten till specifika projekt är det oftare handledare eller programansvarig professor som styr rekryteringen medan det vid fakultetsanslag är mer orienterat mot handledarkollegiet på institutionen. Inför utredningen har fakulteterna ombetts inkomma med redogörelse för eventuella jämställdhetsstrategier vid rekrytering till forskarutbildningen. Teknisk-naturvetenskapliga området kommenterar att de har en formell strategi vid de institutioner där de har en klar underrepresentation av kvinnor. De tillämpar jämställdhetsaspekten vid lika meriter, det vill säga att de vid lika meriter antar den som är av underrepresenterat kön. De har också en viss extra resurstilldelning vid underrepresentation, vilket i hög utsträckning är underrepresentation av kvinnor, samt uppmanar särskilt kvinnor att söka till forskarutbildningen. Eftersom teknisk-naturvetenskapliga området är det område som har störst andel extern- och/eller projektfinansiering har man en stor andel doktorander som antas av projektansvarig professor. Det är inte helt tydligt i vilken mån jämställdhetsstrategierna gäller alla doktorandrekryteringar, eller om rekryteringarna med projektmedel delvis sker i en annan ordning.

Institutionerna

Det förefaller således som om alla institutioner har ett eget förfarande vad gäller rekrytering av doktorander. Av den anledningen har några utvalda institutioner undersökts närmare. De är utvalda i huvudsak på grund av att de har omnämnts i olika sammanhang under utredningens gång. De har betraktats som intressanta antingen för att de har en utvecklad rutin för rekrytering utifrån någon för dem central princip, såsom statsvetenskapliga institutionen, eller för att den struktur de har inverkar på rekryteringsrutinen i hög utsträckning, såsom medicinska fakulteten.

Tre av de undersökta institutionerna, den juridiska, den statsvetenskapliga och den litteraturvetenskapliga som är inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga området har vissa gemensamma drag: det sker en årlig utlysning och ansökningarna till den rangordnas av en kommitté. Men skillnaderna är större än likheterna. Redan kommitténs sammansättning är olika: medan juridiska fakulteten och statsvetenskapliga institutionen har bedömargrupper som består av lärare, inkluderar litteraturvetenskapliga institutionen även doktorander i kommittén.

Vad som bedöms skiljer sig också i en skala där i ena änden bedömningen nästan enbart grundar sig på en inlämnad forskningsplan (juridik), mellanläget beaktar både översiktlig avhandlingsplan och uppsats (litteraturvetenskap) och i andra änden beaktas enbart uppsats och eventuella artiklar och skrifter (statsvetenskap).

Medan inget av det ovanstående direkt kan sägas omfatta genusaspekter (möjligen med undantag för doktorandrepresentation i bedömningsgruppen, eftersom doktorander oftare är kvinnor) har skillnaden i huruvida personliga kontakter på institutionen är nödvändiga troligen mer bäring på jämställdhet.

På statsvetenskapliga institutionen sker antagningen helt utan någon personlig kontakt med de sökande. Givetvis innebär inte detta att man inte inom kollegiet känner till de sökande, eller att man inte uppmanar särskilt duktiga studenter att söka, men man är noga med att det enbart skall vara kompetensen att utvecklas till forskare och skriva forskningstext som skall vara avgörande, inte personliga egenskaper. På statsvetenskapliga institutionen har kvinnor en bättre 'success rate' i antagningsprocessen, vilket man menar beror på att de skriver bättre uppsatser.

På litteraturvetenskapliga institutionen träffar såväl lärare som doktorander de sökande som redan har kommit i tätgruppen i något som kallas för informationsmöte. Detta innebär ömsesidigt utbyte, där de sökande får bekanta sig med institutionen (man har många sökande som inte har studerat vid Uppsala universitet) och institutionen har möjlighet att bekanta sig med dem – dels i allmänt sociala sammanhang och dessutom i enskilda samtal. Det är efter detta möte som den slutgiltiga tätgruppen utses.

På juridiska fakulteten förväntas en student ha interagerat med en tilltänkt handledare redan i förberedelsen av ansökan: det är positivt om en tilltänkt handledare har läst ansökan och kommenterat den innan den lämnas in. Här spelar alltså förmågan att knyta kontakter en avgörande roll. Man har observerat att de manliga doktoranderna oftast väljer manliga handledare, medan kvinnliga doktorander handleds av både män och kvinnor.

En annan aspekt som kan ha bäring på jämställdhet är frågan hur externfinansierade doktorander antas. Om projektledaren har ett avgörande inflytande för vem som anställs finns en större risk att man till exempel gynnar sökanden av endera könet, än om även externfinansierade doktorander skall passera en bedömningskommitté. På juridiska institutionen genomgår inte externfinansierade doktorander den normala antagningsprocessen, utan kan antas löpande under året. På statsvetenskapliga och litteraturvetenskapliga institutionen genomgår alla sökande den ordinarie granskningsprocessen. På statsvetenskapliga institutionen skall de projektledare som har plats för doktorander meddela detta inför antagningen och i utlysningen anges både de allmänna tjänsterna och tjänsterna med riktat innehåll i projekt. På litteraturvetenskapliga institutionen utlyser man också riktade tjänster. På litteraturvetenskapliga institutionen betraktas det dessutom som en fördel om den sökande har egna medel - vilket möjligen också kan omfatta en jämställdhetsaspekt, beroende på om dessa finansierare i sin tur inte är könsneutrala.¹⁰

Medicinska fakulteten skiljer sig markant från dessa tre institutioner. Inom medicinska fakulteten utgör institutionen bara första gallringsinstansen. En ansökan till doktorandtjänst skall godkännas av institutionsstyrelsen innan den går vidare till en fakultetsgemensam kommitté, som fattar antagningsbeslut varje månad. Doktorandtjänster annonseras ut, men doktorandtjänst och antagningen till eller deltagandet i doktorandutbildningen följs inte alltid åt. Förhållandevis många doktorander har en egen finansiering, till exempel i form av kliniska tjänster, och är inte intresserade av doktorandtjänster, som innebär en lägre inkomst.

Externa medel är den dominerande finansieringsformen för doktorandtjänster inom medicinska fakulteten. Detta innebär att de forskare som har externa medel för anställning av doktorander också ofta har ett avgörande inflytande på vem som anställs och att de doktorander som har egna medel får tjänster utan att söka dem i konkurrens. Även om tjänsterna som inrättas på externa medel lyses ut,

¹⁰ Kan jämföras med lärarekryteringar, där kvinnors något sämre möjligheter att få egna forskningsmedel också har försvårat deras möjligheter att komma ifråga för ett lektorat.

och även om både institutionsstyrelsen och den fakultetsgemensamma kommittén i sista hand godkänner anställningarna, med hänsyn till handledares och doktoranders kompetens, finns det ingen inbyggd garanti mot att den projektägande forskaren anställer en person som han eller hon av någon anledning vill ha på tjänsten. Man försäkras sig om att både handledaren och doktoranden har tillräckliga kvalifikationer, men inte huruvida det fanns sökanden som mer objektivt sett skulle ha haft bättre kvalifikationer, men som projektägaren av någon anledning inte var lika intresserad av. Här kan alltså förmågan att knyta personliga kontakter återigen spela en stor roll, med de möjligheter till partiskhet för ettdera könet som det innebär.

Alla tre institutionerna samt medicinska fakulteten har en stor andel kvinnor i forskarutbildningen. Kvantitativt är det jämställt, eller med viss övervikt för kvinnor. Hur dessa olika modeller i verkligheten slår kvalitativt har inte belagts av denna undersökning. I stället visas skillnaderna mellan dessa tre institutioner som exempel på hur även relativt små skillnader i modeller för doktorandantagning kan ha implikationer för jämställd rekrytering. Det finns utrymme för fortsatt utredning för att få reda på hur olika antagningsmodeller, särskilt med hänsyn till kontakter med handledare och till externfinansiering, i praktiken påverkar jämställdheten i doktorandantagningen vid Uppsala universitet.

T/A-personal

Den teknisk-administrativa personalen utgör ungefär en tredjedel av de anställda vid universitetet. Processen för att rekrytera T/A-personal skiljer sig till stora delar från processen för att rekrytera lärare och doktorander, och liknar andra rekryteringsprocesser inom den offentliga sektorn. När det gäller jämställdhet finns delvis andra frågeställningar. Medan jämställd rekrytering när det gäller lärartjänster diskuteras och också tas upp i jämställdhetsplaner, finns i universitetets jämställdhetsplan för 2007-2009 ingen särskild skrivning för att öka jämställdheten i rekryteringen av T/A-personal.

Huvudprocessen ser likartad ut på en aggregerad nivå med de fem övergripande delprocesserna men starten och delprocesserna skiljer sig i viktiga avseenden. Gruppen T/A-personal är mycket heterogent sammansatt med befattningar som är väsentligt olika varandra. Två exempel är personaladministratör och IT-tekniker som är två befattningar utan nämnvärda likheter.

En av de mer väsentliga skillnaderna mellan T/A personal och lärarkategorierna är att man inte tillämpar ett sakkunnigförfarande vid rekrytering av T/A personal. Det är också ett annat regelverk som reglerar processerna. Institutionsstyrelsen beslutar och prefekten anställer, om det gäller en anställning vid en institution, och rekryteringen styrs inte av högskoleförordningen. Detta innebär för översynens del att det inte har funnits skriftligt material som underlag i granskning av bedömningsprocesser. Därför har översynens resultat framför allt baseras på diskussioner i arbetsgruppen, som bestått av personer med gedigen erfarenhet av rekrytering av T/A-personal.

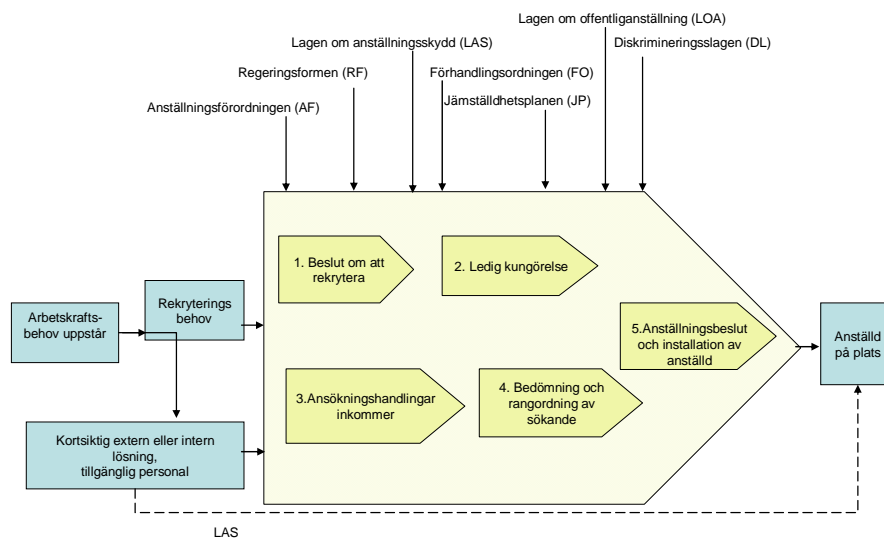
De allra flesta befattningarna inom kategorin T/A-personal är kvantitativt ojämsställda. Detta kan bero på att man nästan enbart får sökande av visst kön till vissa tjänster, men man kan också anta att föreställningar om vem som är lämplig att inneha befattningen också kan spegla omedvetna uppfattningar om vilket kön som passar till vilka uppgifter.

Gemensamt för alla rekryteringsprocesser gäller att det inledande steget, alltså det som sker före ”1. Beslut om att rekrytera”, styr rekryteringen och vem som slutligen blir ”Anställd på plats”. Det inledande steget har dock olika karaktär beroende på rekrytering. Om det för doktorander är tilldelning av fakultetsmedel eller säkerställande av annan finansiering, så är det för T/A personal i hög utsträckning att det uppstår en brist, det vill säga någon ska sluta, är sjuk, skall gå i pension eller motsvarande. Ett rekryteringsbehov uppstår. Ofta uppstår behovet med kort varsel. Det behövs snabba lösningar vilket kan vara att rekrytera någon, gärna redan bekant person, som är tillgänglig. Man tillämpar alltså tillfälliga organisationsinterna lösningar som permanentas efter en, olika lång,

inkörningsperiod. Medan den ideala processen består av stegen i bilden nedan, där man skriver en genomtänkt ledigkungörelse, bedömer ansökningarna utifrån kompetens och går igenom hela beslutsprocessen enligt regelverk, har rekryteringen i sådana fall avgjorts i det inledande skedet utifrån tillfällig tillgänglighet. Det initiala skedet leder till att själva rekryteringsprocessen blir en efterhandskonstruktion för att anställa den som redan är på plats.

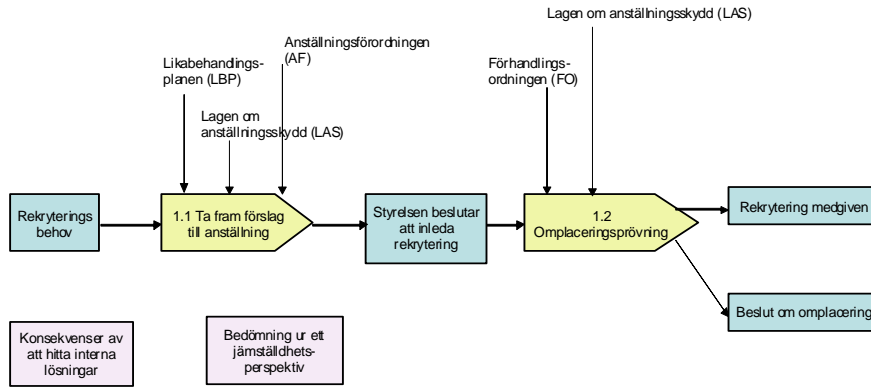
Rekryteringsprocessen vid Uppsala universitet

- T/A-personal



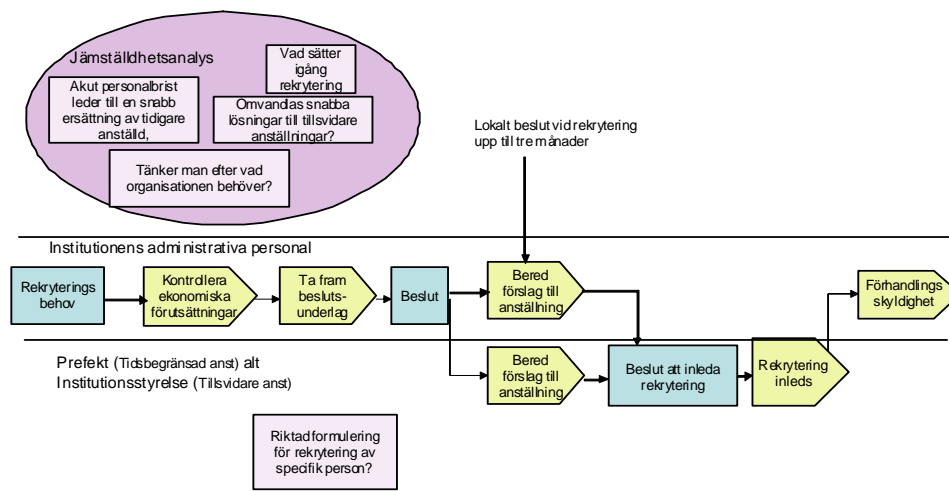
I den första delprocessen skisseras vägen fram till att fatta beslut om att en rekrytering skall inledas. Den föregås av att behov har uppstått och leder först till en prövning om omplacering. Antingen beslutas om omplacering, alltså att någon anställd från annan enhet som av olika skäl har fått sin tjänst indragen får den här tjänsten, eller så beslutas att rekrytering ska ske. I den här delprocessen finns flera punkter där bedömningar sker. En del av dessa kan ha jämställdhetsimplikationer. Den mest centrala är bedömningen av dem som är möjliga för omplacering. En reflektion hos projektgruppen är att man bedömer kvinnor och män olika och att det då finns en större benägenhet att problematisera kvinnor som är möjliga för omplacering. När det är en kvinna som föreslås för omplacering ställs i högre utsträckning frågan varför hon ska omplaceras, och huruvida det beror på att hon är "besvärlig". Om det är en man som ska omplaceras är man mer benägen att tro att han bara har drabbats av arbetsbrist och ser därigenom i högre utsträckning den omplaceringsbara mannen som en tillgång än den omplaceringsbara kvinnan.

Beslut om att rekrytera



Om man beslutar att rekrytering ska inledas startar nästa delprocess: ”Ta fram förslag till anställning”. Det moment i den här delprocessen som är mest signifikant ur ett jämställdhetsperspektiv är formuleringen av beslutet att starta rekryteringen. Beslutet ska föregås av en genomgång av rekryteringsbehov, formulering av profil för rekryteringen samt resurser för rekrytering. Beslutet styr sedan resten av rekryteringen.

Ta fram förslag till anställning

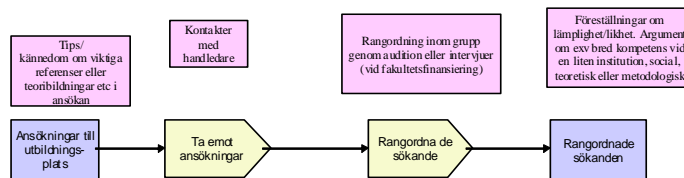


Om det i det här skedet finns en önskvärd eller lämplig person att anställa, som redan i det inledande skedet har tillträtt vakansen, om än tillfälligt, händer det att beslutet formuleras utifrån den som tillfälligt innehar befattningen. Denne kan ha erhållit sin position genom att ha råkat vara närvarande i korridoren eller genom att denna passar in i en omedveten bild av vem som är lämplig att inneha befattningen, istället för utifrån en behovsprofil.

Resten av rekryteringsprocessen, med delprocesser, följer av hur rekryteringsbeslutet formuleras och kan bli en bekräftelse på en rådande struktur istället för en medveten och genomtänkt rekrytering. Rekryteringsbeslutets formulering styr till exempel kungörelse och annons. Om annonsen är formulerad utifrån en befintlig, oproblematiserad kontext, kan det till exempel leda till att fler av överrepresenterat kön söker den ledigförklarade befattningen.

Bedöma och rangordna ansökningar

3. Ansökningshandlingar inkommer
4. Bedomning och rangordning av sökande.



I delprocessen där bedömning och rangordning av ansökningar sker, återfinns de steg där referenser inhämtas och intervjuer utförs. Denna delprocess styrs också av hur rekryteringsbeslutet är formulerat, vilket leder till att om beslutet är formulerat utan en jämställdhetsproblematisering, minskar utrymmet för att föra in ett jämställdhetsperspektiv senare i processen. Även intervjuer och urval utifrån intervjuer genomförs med samma utgångspunkt varvid man riskerar att förstärka en snedförskjutning som redan finns. Resultatet kan exempelvis vara att man anställer en kvinna som administratör även när den mest kompetenta personen kanske vore en man.

Sammanfattning

För det första kan det konstateras att rekryteringsprocesserna vid Uppsala universitet är komplexa, med ett flertal aktörer inblandade. Särskilt gäller detta rekrytering av lärare och forskare, men i någon mån även doktorander och teknisk-administrativ personal. I rekryteringshänseende är universitetet indelat i två olika system, där processerna vid rekrytering av T/A-personal endast har likheter med processer vid rekrytering till akademiska tjänster på en mycket övergripande nivå. Medan den teknisk-administrativa personalen rekryteras genom processer som liknar rekrytering inom offentlig sektor i stort, är rekryteringen av lärare och forskare kringgärdad av ett antal bestämmelser som gör den komplicerad och speciell. Därför är det också svårt att i en och samma rapport sammanfatta resultat som skulle gälla båda kategorierna.

En aspekt som dock är gemensam för hela universitetet är att de här granskade processerna, där en tjänst är vederbörligen utlyst och söks i äkta konkurrens, inte ger hela bilden. Av lärar- och forskaranställningarna utgör de bara 10-15% och även bland T/A-personal är det inte ovanligt att man anställer personer på tidsbegränsade anställningar utan konkurrens och att dessa sedan på olika sätt omvandlas till fasta anställningar. Omplaceringar, som förmodligen dessutom kommer att öka i gruppen lärare och forskare, tillhör också dessa mindre reglerade processer. När det gäller den vertikala könsfördelningen inom lärarkåren spelar möjligheten till befördrade professorer en roll. Även om man skulle åtgärda bristerna i jämställdhet när det gäller de regelrätta rekryteringsprocesserna, återstår alltså ett stort område, där mer eller mindre medvetna uppfattningar om till exempel lämpligheten hos och kompetensen av individer av olika kön när det gäller olika arbetsuppgifter får ett ännu friare utrymme än i de processer som behandlas i denna rapport. Vi behöver mera kunskap också om dessa processer.

Rapporten har använt termen "jämställd rekrytering" både i betydelsen likvärdig behandling av sökande av båda könen och i betydelsen rekrytering som verktyg för att skapa mer könsbalanserade miljöer. De båda betydelserna är inte helt skilda. Den "skicklighet" som meritvärderingen skall evaluera har jämställdhetsaspekter. En definition av vilken skicklighet som krävs för en viss befattning, eller vilka skickligheter som värderas högst hos en sökande kan i sig inkludera och utesluta olika grupper och också olika kön. Traditionellt ses vissa skickligheter naturligt förknippade med både en viss arbetsuppgift och ett visst kön. När kvinnor och män i samhället erövrar nya arbetsområden (till exempel kvinnliga poliser, manliga sjuksköterskor) hänger det ofta ihop med att bilden av yrket (polisen som behöver kommunikativ förmåga, sjukvården som teknisk) förändras. Om kvinnor och män skall rekryteras till befattningar där de idag är ett underrepresenterat kön, såväl horisontellt som vertikalt, vid Uppsala universitet, behöver kanske något motsvarande äga rum i beskrivningar av befattningarna och förväntningarna förknippade med dem. Att rekrytera mer könsbalanserat behöver inte nödvändigtvis betyda att man rekryterar någon som är mindre skicklig, utan att man i stället analyserar vilken skicklighet arbetsuppgifterna kräver (eller hur de kan formas) och har en beredskap att uppmärksamma både män och kvinnor som visar denna skicklighet.

Man kan konstatera att granskningen inte har visat på särskilt mycket aktivt arbete för att åstadkomma jämställd rekrytering, vare sig horisontellt eller vertikalt. Aktivt arbete för könsbalanserad rekrytering, när köns skevhet föreligger, kan utgå från en målsättning att, om det existerar en potentiell välkvalificerad sökande av underrepresenterat kön för de arbetsuppgifter som tjänsteinnehavaren kommer att utföra, skall denna person nås, förmås att söka och få tjänsten. Det krävs alltså aktivt jämställdhetstänkande i flera delar av processen.

Ett exempel på skillnaden mellan aktivt och inaktivt arbete är att kungörelserna för olika tjänster inte ger intryck av att universitetet aktivt söker personer av underrepresenterat kön – många sökande vet att standardformuleringen där män respektive kvinnor uppmanas söka för att de tillhör det underrepresenterade könet är lagstadgat, och i sig inte innebär någon särskild viljeyttring. Olika sätt att in-

formera presumtiva sökande av underrepresenterat kön om att man faktiskt är mer angelägen än så används normalt inte.

Även när det gäller den fortsatta rekryteringsprocessen har det varit svårt att upptäcka det engagemang som är nödvändigt för att öka jämställdheten i rekrytering. Kunskapen om frågorna inom organisationen tycks, med vissa undantag, vara låg. Man är kanske nöjd när man lyckats göra en könsöverskridande rekrytering och i motsatt fall beklagar man ibland att man återigen gjort en rekrytering som förstärker en traditionell könsfördelning. Men fall där man genomgående under en rekryteringsprocess även tänker i jämställdhetstermer – genom att i möjligaste mån säkra att kvinnors och mäns meriter värderas lika och genom att man aktivt försöker förändra en skev könsbalans – är inte något som denna översyn har upptäckt. De kan existera, men de tycks vara få.

När det gäller lärarekrytering och till en del doktorandrekrytering handlar problemet delvis om att modellen med peer review traditionellt förknippas med objektivitet, som ett sätt att få fram den objektiva bästa sökanden. Denna tro på objektivitet är fortfarande relativt stark, trots den uppsjö av forskning som visar att peer review – systemet är behäftat med samma fallgropar av subjektivitet – inklusive omedvetna föreställningar om kön – som all mänsklig utvärderingsverksamhet. På grund av detta är det svårt för många av dem som är inblandade i lärarekrytering att se, dels att de underlag som de utgår från inte alltid är objektiva och att de själva kan vara påverkade av partiskhet i sina egna bedömningar. Om man dessutom uppfattar sig ha ett system som ofelbart vaskar fram den bästa kandidaten för en tjänst, finns det inte något behov av att arbeta för en mer jämställd rekrytering. Man bör också komma ihåg att de ansvariga för lärarekryteringen, rekryteringsgrupperna, och de som producerar det huvudsakliga underlaget för rekryteringsbeslut, de sakkunniga, är ”amatörer” inom området meritvärdering och rekrytering.

När det gäller rekrytering till T/A-befattningar, är det framför allt den horisontella skillnaden som denna översyn tar fasta på. Där påverkas fördelningen av tjänstetillsättningar förmodligen¹¹ framför allt av traditionella bilder av vilka arbetsområden som tillhör män respektive kvinnor. Detta påverkar huruvida man får huvudsakligen manliga eller kvinnliga sökande till en befattning, men det påverkar också hur man ser på sökande av olika kön. Denna översyn diskuterar inte den vertikala arbetsfördelningen bland T/A-personal, det vill säga vilka (brister i) interna karriärvägar och strategier för extern rekrytering som resulterar i en övervikt av män på kvalificerade positioner, jämfört med icke-kvalificerade. Där behövs också mer kunskap. Med medveten karriärplanering för T/A-personal skulle det eventuellt finnas en möjlighet att minska könssegregationen även horisontellt inom organisationen också genom intern rörlighet och utbildningsinsatser. Översynen har dock inte upptäckt några sådana initiativ.

För båda slag av rekryteringar gäller att det i dagsläget är rätt oklart från centralt håll hur man skall se på möjligheterna att rekrytera underrepresenterat kön, det vill säga, hur lika de sökandes meriter bör vara för att man skall kunna anställa en person av underrepresenterat kön. Två sökandes meriter är i princip aldrig precis lika. Det finns på många håll en tveksamhet till att ge företräde för en person av underrepresenterat kön när meriterna bara är nästintill lika. Det saknas klarare riktlinjer för hur man skall handla i sådana fall.

Som ett sista led i jämställd rekrytering för att rätta till ojämn könsbalans är att en sökande av underrepresenterat kön som blivit föreslagen till en tjänst också i möjligaste mån bör förmås att tillträda den. Det återstår att undersöka vad som händer i slutskedet av rekryteringsprocesserna, till

¹¹ Denna förmodan grundar sig på den gedigna forskning som finns om könsuppdelade organisationer. Se till exempel *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer eller Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd & Bildt, Carina (red.) (2001). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

exempel i förhandlingarna om löner och arbetsvillkor, och huruvida det finns jämställdhetsproblematik där.

Vid Uppsala universitet finns inga tydliga kvantitativa mål för att bryta vare sig den horisontella eller den vertikala könssegregationen. Här kan man jämföra med de mål som Utbildningsdepartementet har lagt individuellt på olika högskolor när det gäller rekryteringen av kvinnliga professorer, och där måluppfyllelsen regelbundet skall rapporteras. Även om inte målen alltid har uppfyllts (Uppsala universitet har uppfyllt sitt mål under två av de tre undersökta perioderna), har de kvantitativa målen ändå främjat den numerära jämställdheten i professorskåren genom att hålla frågan på agendan, enligt Delegationen för jämställdhet i högskolan.¹² Rimliga operationaliserade mål kan främja det engagemang och den kreativitet som krävs för att förändra traditionella könsreproducerande strukturer.

Översynen påpekar att det finns en del brister i nuvarande datasystem, när det gäller insamling av genusspecifika rekryteringsdata, som skulle möjliggöra en bättre uppföljning av jämställdhet i rekrytering i ett längre perspektiv. För närvarande pågår olika projekt för att effektivisera och kvalitetssäkra rekryteringen, som skulle kunna möjliggöra registreringen av sådana uppgifter. Jämställdhetsaspekterna, som universitetet betraktar som väsentliga för verksamhetens kvalitet, är givetvis viktiga också i det sammanhanget.

Sammanfattningsvis kan sägas att översynen av rekryteringsprocesser ur jämställdhetsperspektiv visar att Uppsala universitet följer de lagar och reglementen som finns på området, men att det inte är vanligt att man går utöver dessa för att säkerställa en jämställd rekrytering. I viss mån får också de som praktiskt arbetar med framför allt lärarrekrytering dubbla budskap uppifrån om jämställdhetsaspektens betydelse. Rekryteringsprocesserna varierar mycket mellan olika befattningskategorier, och olika processer har olika kritiska punkter när det gäller jämställd rekrytering. Processerna för samma befattningskategori varierar också mellan olika delar av organisationen. Dessutom är särskilt lärarprocessen komplicerad och inkluderar flera aktörer, vilket försvårar möjligheten att hålla en genomgående linje när det gäller jämställdhetsaspekten under hela processen.

Universitetets *Mål och riktlinjer* räknar upp både strategisk rekrytering och jämställdhetsarbete som viktiga för främjandet av kvalitet och förnyelse. Översynen visar att det är en komplex verklighet där kunskapen om och viljan till strategisk och jämställd rekrytering skall hållas levande – och att det därför är viktigt att skapa ett tydligt engagemang på alla nivåer så att man i denna komplexa verklighet är motiverad att använda både kunskap och kreativitet för att dra till sig både kvinnor och män för alla olika befattningar.

¹² Delegationen för jämställdhet i högskolan, *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal*, U 2009:1.

Bilagor

Bilaga 1. Rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv av Minna Salminen-Karlsson

Innehåll

Om studien

En utblick ut i världen

Exempel från Uppsala Universitet

Statistisk bakgrund

Olika rutiner har olika möjligheter och problem

Att bestämma sig innan sakkunnigutlåtandena föreligger

Är det bra att vara överens?

Spelar intervjuer någon roll?

Utformning av sakkunnigutlåtanden

Män som självklara förstaplaceringar

Kvinnor är varken breda, djupa eller självständiga

Hur man räknar

När är jämställdhetsaspekten relevant?

Att tolka utlysningstexter

Hur skall rekryteringen dokumenteras?

Att ompröva beslut

Jämställdhetsaspekten – bra att legitimera med?

Rekryteringsgruppsarbete och jämställdhet

Administrationns roll

Sammanfattning

Referenser

Om studien

Denna delstudie i *Översyn av rekryteringsprocesser ur jämställdhetsperspektiv* koncentrerar sig på rekryteringen av lektorer och professorer. Den tydliga och direkta kopplingen mellan könsfördelningen i olika anställningar och den rekryteringsprocess som föregår en anställning, samt det faktum att nyrekryteringen är det enskilt viktigaste instrumentet när det gäller att påverka könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen, gör en översyn av rekryteringsprocesser särskilt angelägen i universitetets jämställdhetsarbete.

Högskoleverket räknar i sin rapport *Forskarutbildning och forskarkarriär* (2006) upp ett flertal aspekter som bidrar till att en skev könsfördelning bevaras i rekrytering till akademiska tjänster:

Om vi lösrycker enskilda förklaringar som nämnts i litteraturen handlar de till exempel om att "män söker män", kvinnor och män bedöms olika (till kvinnornas nackdel) i samband med tillsättning av högre anställningar och medelsttilldelning med mera, anställningar inrättas oftare med en man än en kvinna i åtanke, män får större utrymme att forska medan kvinnor undervisar och administrerar mer (kvinnor möter större svårigheter att meritera sig), kvinnor producerar mindre forskning än män, kvinnor har i genomsnitt ett större ansvar för barn och familj än vad män har, sega strukturer, kvinnor trivs sämre än män inom högskolevärlden, fler män än kvinnor är handledare etc. (s. 83)

Alla dessa faktorer har bäring på rekrytering, direkt eller indirekt. Den föreliggande rapporten tar dock ett smalare grepp och undersöker de aspekter som direkt påverkar själva rekryteringsprocesserna inom Uppsala universitet, utifrån en granskning av den skriftliga dokumentationen i 17 utvalda tillsättningsärenden, korta telefonintervjuer med 14 representanter i olika rekryteringsgrupper samt mer och mindre formella samtal med handläggare på områdeskanslierna.

I denna rapport görs ingen skillnad mellan de två tjänstekategorierna professor och lektor. Även om professorstillsättningar är mer pregnanta och har mer omfattande sakkunniggranskningar, synes problematiken ur ett jämställdhetsperspektiv vara likartad.

Studien om lärarrekryteringsprocesser begränsar sig till processer där en tjänst har varit utlyst och sökt i konkurrens. Sådana ärenden utgör endast 10-15 % av alla anställningar av forskare och lärare.¹³ Vikariat, tidsbegränsade forskaranställningar, befordringar och adjungeringar hamnar utanför studien. Sådana ärenden, som alltså står för den allra största delen av forskar- och läraranställningarna, har inte lika transparenta processer, och det är troligt att det finns jämställdhetsaspekter i hur dessa ärenden hanteras. Dessa väntar dock på fortsatt utredning.

De undersökta ärendena har valts i samråd med handläggarna på de olika områdeskanslierna och representerar både lektors- och professorstillsättningar utifrån det relativt luddiga kriteriet att de skulle vara "intressanta ur ett jämställdhetsperspektiv". Det som verkade vara en till synes enkel uppgift – att kunna göra statistik på sökandebilderna för olika anställningar och jämföra dessa med utfallet, visade sig vara betydligt mer komplicerat i och med att dokumentationen i PA-dariet inte var tillräckligt robust. Handläggarnas och övriga förvaltningspersonalens personliga kännedom och välvilja för att göra speciellt arbete för att få fram sådana uppgifter som könsfördelning bland de sökande till olika tjänster, eller ens antalet tjänster var en förutsättning.

Ursprungligen var avsikten att välja några ärenden där utlysningen var "smal" och specificerad och några ärenden där utlysningen var bred och man kunde förvänta sig flera sökande av båda könen. Utlysningarna i det slutgiltiga urvalet var alla "breda" – även om det under den fortsatta gransk-

¹³ Enligt statistik som gjorts för hand (i brist på lättillgängligt statistiskt material) utifrån PA-dariet om anställningar av lärare och forskare under åren 2006-2008.

ningen kunde visa sig att en utlysning som verkade bred, under processen ändå kunde tolkas smalt och utesluta ett antal sökande på denna grund. Fyra överklagandeärenden ingår i urvalet.

Granskningen av de utvalda ärendena har omfattat den dokumentation som finns på områdeskanslierna respektive juridiska avdelningen, bortsett från själva ansökningshandlingarna, som måste utelämnas av tidsskäl: Utlysningstexterna, sakkunnigutlåtandena, rekryteringsgruppens protokoll, eventuell brev- och e-postväxling och i vissa fall lösa anteckningar. När det gäller överklagandeärenden tillkommer, utöver själva överklagandet, utlåtanden från de olika parterna (institutionen, rekryteringsgruppen, rektorn, medsökanden). Att själva ansökningshandlingarna inte kunde inkluderas är givetvis beklagligt, och innebär till exempel att granskningen av sakkunnigutlåtandena blir bristfällig. Å andra sidan är inte projektets syfte att göra något slags ny bedömning av själva anställningen (vilket en ensam utredare inte heller har kompetens till), och hur de sökandes meriter egentligen har sett ut är därför ändå av något mindre intresse.

Eftersom rekryteringsgruppernas protokoll är ytterst knapphändiga, var det nödvändigt att få en något bättre uppfattning om hur dessa grupper arbetar. Efter ärendegranskningen genomfördes 13 korta telefonintervjuer och en längre intervju, sammanlagt intervjuades åtta män och sex kvinnor. Fokus för intervjuerna var hur rekryteringsgrupperna såg på roll- och ansvarsfördelningen mellan gruppen och sakkunniga respektive institutionen, samt på vilket sätt man uppfattade att jämställdhetsaspekten togs hänsyn till i gruppens arbete. Även handläggarna på områdeskanslierna har kunnat ge information om rekryteringsgruppernas arbetssätt.

Syftet med granskningarna av rekryteringsärendena har inte varit att ”bevisa” att fel har begåtts i enskilda ärenden. Tvärtom, mitt personliga intryck efter genomläsningen av ärendena är att i de allra flesta fallen är det verkligen den mest meriterade och bäst lämpade personen som fått tjänsten – även om det också finns enstaka fall där jag personligen är mer tveksam. Dessa fallbeskrivningar skall alltså inte läsas som exempel på rekryteringsprocesser där kvinnor diskriminerats. Vissa av dem kan vara det, men det är omöjligt att sluta sig till hur det förhåller sig när det gäller de enskilda ärendena utifrån den dokumentation som beskrivningarna är baserade på.

I stället skall fallen läsas som exempel på de problem som rekryteringsförfarandet är förknippat med. Framför allt handlar det om brister i den eftersträvade objektiviteten och det utopistiska i den meritokratiska tanken att rekryteringsprocessen alltid objektivt vaskar fram den sökande som har bäst meriter i förhållande till tjänstens krav. Exempelen är tänkta att väcka frågor och peka på brister i rekryteringsprocessens objektivitet i mer allmän mening.

Det finns exempel där man (särskilt de manliga konkurrenterna) kan anse att kvinnorna inte har diskriminerats utan gynnats vid tillsättningen. En bristande objektivitet innebär vanligen att man, medvetet eller inte, otillbörligen gynnar någon eller några sökande framför andra. Både män och kvinnor kan tillhöra den missgynnade parten, och universitetet kan förlora både den mest kvalificerade och bäst lämpade kvinnan och den mest kvalificerade och bäst lämpade mannen på grund av att andra aspekter än kvalifikationer eller lämplighet får spelrum i processen.

I de enskilda fallen som beskrivs har namnen förändrats. Visserligen är det fråga om offentligt material, men eftersom personernas namn inte är intressanta i sammanhanget, finns det ingen anledning att fästa läsarens uppmärksamhet och eventuella spekulationer vid dem. Ett par gånger figurerar samma fall i två olika sammanhang i texten. Då har två olika namn angetts, för att ytterligare anonymisera fallet. När så är möjligt har även fakultetstillhörigheten skymts. Detta innebär att en del information inte kan återges när det gäller de sökande. Särskild hänsyn har dock tagits till att den information som återges skall vara balanserad (till exempel att balansen mellan negativa och positiva uttalanden när det gäller olika sökanden behålls).

Alla namnen i rapporten är svenska, vilket inte stämmer med de aktuella fallen. Särskilt när det gäller professorsbefattningar finns det ofta utländska sökande. Att ange fiktiva namn på samma

språk som de aktuella personernas riktiga namn skulle dock underlätta identifikationen av fallen. I och med att namnen försvenskats faller en viktig aspekt i likvärdig rekrytering, nationellt ursprung, helt utanför denna rapport. Det kan inte uteslutas att kön och nationellt ursprung interagerar i rekryteringsssammanhang, men om och hur detta i så fall sker faller utanför denna översyn.

I rapporten används ofta ”kvinnor” synonymt med ”underrepresenterat kön”. När det gäller professors- och lektorstjänster är det kvinnor som oftare är underrepresenterade. Från forskning på andra områden av utbildningsväsendet och arbetslivet vet vi att underrepresenterade kvinnors och underrepresenterade mäns villkor inte är likartade (till exempel i forskning som kvinnliga ingenjörer och ingenjörstudenter respektive manliga sjuksköterskor och sjuksköterskestudenter). Hur jämställdhet i lärarrekruteringsprocesser ser ut i fall då män är underrepresenterade inom disciplinen eller befattningen finns det – av naturliga skäl, eftersom detta fortfarande är relativt sällsynt – inte mycket empiriskt underlag, och därför försöker inte denna rapport uttala sig om jämställdhet i sådana processer.

En utblick ut i världen

En undersökning av lärarrekrutering ur genusperspektiv vid Uppsala universitet ansluter sig till ett flertal studier som har gjorts om kvinnors hinder och möjligheter när det gäller en akademisk karriär – på EU-nivå, på nationell nivå och vid olika svenska universitet. Det finns rapporter som konstaterar fakta: statistik om andelen kvinnor i olika positioner (Högskoleverket, 2006; Jacobsson, 2008; *She figures*, 2009), livsloppsanalyser av olika kohorter akademiker (Högskoleverket, 2006; Ledin m fl., 2007), statistik om kvinnors ”success rates” i forskningsfinansiering (till exempel Vetenskapsrådet gör återkommande analyser, se till exempel Jacobsson & Lundberg, 2008 eller Jansson & Jonson, 2009, även Melin, 2007) och statistik över kvinnors respektive mäns forskningsproduktivitet (Gallivan & Benbunan-Fich, 2007; Tower & Plummer & Ridgewell, 2007).

Men det finns också mer djupgående studier som försöker förklara vilka mekanismer som verkar, oftast i det fördolda, för att högskoleväsendet fortfarande visar på statistik där kvinnors möjligheter till akademisk karriär är betydligt sämre än männens.

2004 publicerade EU en sedermera ofta citerad rapport, *Gender and excellence in the making*, som behandlar frågan om varför bevisen av akademisk excellens, det vill säga de mest prestigefyllda forskningsanslagen, priserna och tjänsterna fortfarande till övervägande del går till män.

Ett centralt begrepp i rapporten var ”gatekeeping”. I och med att akademien är ett i hög grad hierarkiskt system, finns det på de olika trapporna personer som har möjlighet att öppna grindarna för vidare klättring, och av tradition har dessa varit män. Rapporten menar att denna ”gatekeeping-verksamhet” inte är öppen, men att den äger rum på flera olika nivåer: mellan forskningsledare och doktorander, på institutionsnivå till exempel vid utlysning av tjänster, vid tilldelning av anslag och vid olika nomineringar. När det gäller rekryteringsprocesser är ”gatekeeping” på institutionsnivå direkt intressant – till exempel i fråga om vilka tjänster som utlyses, eller vilka yngre forskare får möjlighet att arbeta i olika projekt utan att ha sökt denna möjlighet i konkurrens. En ”gatekeeper” eller portvakt kan alltså vara, till exempel, en forskningsledare, en inflytelserik person på en institution, en medlem i en rekryteringsgrupp eller en sakkunnig på en tjänstetillsättning. Även ”gatekeeping” på forskningsanslagsnivå har återverkningar på rekryteringsprocesserna – för att kunna komma ifråga för en lektorstjänst krävs det en meritering som är närapå omöjlig att uppnå utan att man fått externa forskningsanslag och därför får även portvakter i olika nationella och internationella bedömargrupper stort inflytande bland annat i lärarrekrutering vid Uppsala universitet.

Dessa portvakter behöver inte vara medvetna om sin roll, och inte heller vara direkt negativa till jämställdhet, utan enbart se till sin grupp, sin institutions eller sitt ämnes framtids bästa på det sätt

som de ser som rimligast. Men kvinnors svårigheter att göra akademisk karriär har samband med dessa portvaktens ageranden. Utifrån den forskning som finns om homosocialitet (tendens att tyda sig till det egna könet) kan man dra slutsatsen att själva det faktum att de flesta portvakter är män gör att deras avgörande positioner kan missgynna kvinnors karriärer. Eller för att citera Husu (2001):

When trying to focus on women and gender we often end up dealing with an entire power structure, and with processes of inclusion and exclusion that were meant to create hierarchies among men and to sort 'the best from the rest'. In these processes, women appear to share the fate of 'imperfect' men, of men of 'lesser value', and therefore are unable to achieve top ranks. (s 95)

Brouns (2006) räknar upp tre aspekter när det gäller svårigheter för kvinnor att uppnå seniora positioner i akademien: Genusifierade procedurer, genusifierade utvärderingar av vetenskaplig skicklighet och genusifierade definitioner av vad vetenskaplig kvalitet är.

När det gäller procedurerna anser Brouns (2006), tillsammans med flera andra, att transparens är oerhört viktigt för jämställd rekrytering. Väl upprättade procedurer, som behandlar alla potentiella sökanden lika, är viktiga för kvinnors avancemang, så länge som männen utgör majoriteten av portvakterna. Denna rapport behandlar endast sådana ärenden som följt en fastlagd procedur, från tjänsteutformning genom annonsering och sakkunnigutlåtande till rekryteringsgruppsbeslut och, i normalfallet, efterföljande anställning. Däremot kommer rapporten att visa att transparens inom proceduren brister vid flera instanser. Det går vanligen inte att följa proceduren bakåt från anställning till formulering av tjänst och se hur det kom sig att en viss person fick just den tjänsten.

Genusifierade utvärderingar handlar om att mäns och kvinnors meriter bedöms olika. Av detta ger rapporten ett flertal exempel.

Problemet med genusifierade definitioner av vetenskaplig kvalitet är besläktat med genusifierade utvärderingar av meriter. Men medan genusifierade utvärderingar av meriter handlar om att kvinnors prestationer förminskas eller förbises, handlar genusifierade definitioner av vetenskaplig kvalitet om själva synen på vad det är som skall evalueras.

Inte heller detta tar rapporten upp särskilt, eftersom detta skulle kräva ingående ämneskompetens i de discipliner som de undersökta ärendena representerar. Det handlar om uppfattningar av vad som är ämnets kärna och vilka metoder som är relevanta. Behovet av att öka andelen kvinnor motiveras ofta med att en större mångfald bland de anställda ökar nytänkandet och kreativiteten – men det underliggande antagandet, att disciplinen är beredd och önskar detta nytänkande i samband med en rekrytering är inte alltid självklart.

Även genusifierade definitioner av andra kvaliteter än de vetenskapliga är relevanta vid tillsättning av tjänster. Man kan ha olika tycke och smak (särskilt ifall bedömarna inte är pedagogiskt välbevandrade) när det gäller vilken undervisningsstil man skall premiera hos en sökande till en lektorstjänst. På motsvarande sätt kan det råda olika uppfattningar om vilken ledningsstil som är föredra hos den professor som man vill anställa. Det finns traditionella uppfattningar om alla dessa kvalitéer, uppfattningar som har sitt ursprung i en värld av manliga universitetslärare och i huvudsak manliga studenter och som implicit har traderats genom decennier, och de är inte alltid funktionella i dagens med diversifierade verklighet.

Det som Lamont (2009) påpekar, och som också denna rapport försöker visa är att vetenskaplig skicklighet inte är en inneboende egenskap som somliga sökande har i högre och andra i lägre grad. Vetenskaplig skicklighet, liksom annan skicklighet, finns i betraktarens eller betraktarnas öga. Viss-erligen finns det relativt tydliga överenskommelser om vad vetenskaplig (eller pedagogisk eller administrativ) skicklighet anses vara, men många rekryteringsprocesser innebär också en manifestation av och förhandling i marginalerna mellan personliga uppfattningar av vad skicklighet

innebär. Lamont visar i sin omfattande studie av bedömning av forskningsansökningar att denna verksamhet inte är den opartiska intellektuella övning som det meritokratiska idealet vill framställa den som. Samma förhållande kan läsas ur flertalet delstudier i *Gender and Excellence in the Making* (2004). Och det blir också tämligen uppenbart när man studerar lärarrekruteringsprocesser vid Uppsala universitet.

Exempel från Uppsala Universitet

Statistisk bakgrund

I bilaga 3 finns statistik uppdelad på kön över kategorierna av olika slag av akademiska positioner inom Uppsala universitet, fördelade i vetenskapsområden. Förutom att könsfördelningen är skev i professorskåren visar statistiken vissa andra intressanta förhållanden:

1) Om lektorer och professorer räknas ihop, visar det sig att av männen som är antingen lektorer eller professorer är 58 % professorer. Bland männen är det alltså vanligare att vara professor än att vara lektor. Det stora antalet professorer inom teknisk-naturvetenskapligt vetenskapsområde, där kvinnorna procentuellt är få, är den huvudsakliga orsaken till detta. Av kvinnorna som är antingen lektorer eller professorer är endast 25 % professorer. Det är alltså tre gånger vanligare att en kvinna är lektor än att hon är professor. Orsaken till detta är det förhållandevis stora antalet kvinnor inom humanistisk-samhällsvetenskapligt vetenskapsområde, där andelen professorer är liten.

2) Man kan också konstatera att på alla områden utom teknik-naturvetenskap är andelen kvinnliga adjunkter högre än andelen kvinnliga lektorer. Adjunktsbefattningarna undersöks inte särskilt i denna rapport, men det kan konstateras att det föreligger en könsskevhets som kan mana till eftertanke till exempel vid utlysningar av lektorstjänster – eventuellt finns kvinnliga adjunkter som kan befordras till lektorer.

3) Medan professorsbefattningarna är mansdominerade på alla områden, är lektorsbefattningarna inom 40-60%-fördelningen överallt utom inom teknik-naturvetenskap. När det gäller könsskevhets är alltså professorsbefattningarna de mest angelägna att åtgärda, på denna aggregerade nivå. Däremot kan det finnas och finns könsskevhets, åt båda hållen, även i andra befattningar när man finfördelar statistiken och undersöker olika discipliner och institutioner, vilket innebär att betydelsen av jämställd rekrytering i meningen förbättring av könsbalans är aktuell vid vissa ärenden och inte vid andra.

I bilaga 5 finns statistik över ansökningar till ordinarie lektors- och professorstjänster vid universitetet. Statistiken omfattar de tjänster under åren 2006-2008 (för tekniskt-naturvetenskapligt utbildningsområde åren 2007-2008), där det fanns en person som var föreslagen till tjänsten i april-maj 2009, då statistiken sammanställdes. Eftersom universitetets datasystem inte automatiskt samlar dessa uppgifter (till exempel antal kvinnliga respektive manliga sökanden till en tjänst), är siffrorna handplockade på fakultetskanslierna och personalavdelningen, med de felkällor som ett sådant förfarande innebär. Siffrorna är alltså ungefärliga.

Det som framför allt kan utläsas ur statistiken är att ansökningar från kvinnor oftare leder till att man blir rangordnad som första förslag till en befattning, när det gäller lektorat inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet, men inte när det gäller vetenskapsområdet för medicin och farmaci. När det gäller professorer visar statistiken att männen oftare lyckas med sina ansökningar inom alla tre vetenskapsområdena. Genom det nuvarande rekryteringsmönstret när det gäller ordinarie professorer ökas alltså inte kvinnornas andel inom professorskåren, tvärtom.

Man kan också se att de allra flesta professorsansökningarna från kvinnor finns inom det samhällsvetenskaplig-humanistiska vetenskapsområdet, där varje professorstjänst i genomsnitt söktes av åtta

kvinnor, medan de andra vetenskapsområdena i genomsnitt hade en kvinnlig sökande till varje professorstjänst. Även detta förhållande är bekymmersamt utifrån önskemålet att öka andelen kvinnor i professorskåren – de flesta professurerna (såsom syns i bilaga 1) finns inom områden där antalet kvinnliga sökande är litet.

Det har alltså krävts särskilda ansträngningar för undersökningens räkning för att åstadkomma denna könsspecifika ansökningsstatistik. För att fortsättningsvis följa upp rekryteringar ur jämställdhetsperspektiv på en aggregerad nivå, är ett bättre statistiskt underlag en förutsättning. Uppgifter som behövs för att följa upp var i processen kvinnorna eventuellt faller av är till exempel antal sökande av olika kön, antal sökande av olika kön i tätgruppen, könsfördelning bland dem som föreslås få tjänsten och könsfördelning bland dem som tackar nej till erbjuden tjänst. Andra intressanta uppgifter är till exempel interna och externa sökanden, könsfördelning bland sakkunniga och rekryteringsgrupper med mera. Dessa uppgifter kan plockas fram manuellt idag, men borde kunna registreras fortlöpande i en lättillgänglig form.

Olika rutiner har olika möjligheter och problem

De olika fakulteterna har något olika rutiner när det gäller rekryteringsarbetet och ibland ändras rutinerna när sammansättningen av rekryteringsgruppen ändras. Framför allt skiljer det sig på två punkter: i vilket skede av processen tätgruppen plockas fram och huruvida de sakkunniga skriver var för sig eller tillsammans. Även den omfattning i vilken intervjuer och provföreläsningar används i processen varierar.

Inledningsvis kan konstateras att rekryteringsgruppens sammansättning, liksom vilka sakkunniga som utses, har avgörande inflytande för den slutgiltiga utgången i de ärenden som behandlas. Detta har konstaterats i forskning om processer vid forskningsbedömning – till en viss grad går det att särskilja olika forskare eller deras projektförslag utifrån definierade kvalitéer, men i slutfasen, där de återstående kandidaterna ofta är relativt jämnstarka, blir bedömarnas personliga uppfattningar lätt avgörande (Lamont, 2009; Gemzöe, 2010). Om man skall åstadkomma jämställd rekrytering kanske man inte enbart skall utnämna en som är ansvarig för jämställdhetsaspekter i en redan sammansatt rekryteringsgrupp (vilket universitetets jämställdhetsplan föreskriver), utan redan när gruppen sätts samman i möjligaste mån också välja representanter som, förutom sina övriga kvalitéer, kan antas ha kunskap i och intresse för jämställdhetsfrågor.

Att bestämma sig innan sakkunnigutlåtandena föreligger

Vissa fakulteter använder som regel provföreläsningar och intervjuer. Den normala gången är att de sakkunniga ombeds att peka ut en tätgrupp av tre till fem personer som kallas till provföreläsning och intervju. Resultaten av dessa inkluderas i de slutgiltiga sakkunnigutlåtandena, som alltså förfärdigas först efter det att rekryteringsgruppen bildat sig en uppfattning och diskuterat tätgruppens prestationer. På det sättet spelar de fullständiga sakkunnigutlåtandena en mer perifer roll – ärendet är redan genomdiskuterat även om själva beslutet bordläggs till dess att rekryteringsgruppen fått tillgång till sakkunnigutlåtandena.

Det är alltså av yttersta vikt för en sökande att komma med i tätgruppen på det tidiga stadiet då grundliga genomgångar och bedömningar av alla sökanden ännu inte har företagits. I två granskade ärenden tycks just begränsningen till en tätgrupp på tre vara problematisk.

I det första ärendet kallades två män och en kvinna till provföreläsning och intervju. Två av de tre sakkunniga (båda män) nämnde dock ytterligare en kvinna som en stark kandidat. Den ene nämnde henne särskilt i det första utlåtandet där han pekade ut de tre övriga som skulle kallas in – uppenbarligen hade han uppfattat sina instruktioner så att endast en tätgrupp på tre skulle vara aktuell. Den andre rangordnade henne i sitt slutgiltiga utlåtande på samma nivå som kvinnan i

tätgruppen, trots att hon inte blivit intervjuad eller gett någon provföreläsning. Dessa sakkunnigutlåtanden ger något paradoxala budskap, som om de sakkunniga skulle vilja ”smyga in” namnet på den andra kvinnan. En av dem placerar henne i tätgruppen trots att hon inte har blivit kallad till intervju med motiveringen: ”Rosenlund was not invited to give a lecture and be interviewed, but she is well known to the academic world in Uppsala.”

I det andra ärendet kallades tre män till provföreläsning och intervju. Motiveringen till varför det blev just dessa tre var inte särskilt ingående, och därmed är det också oklart var för åtminstone den av kvinnorna som hade de högsta kvalifikationerna utelämnades.

Systemet att på ett tidigt stadium bestämma sig för en tätgrupp gör att processen blir mindre genomskinlig. Ett preliminärt beslut om en tätgrupp kan rimligtvis inte alltid vara lika välgrundat som en slutgiltig rangordning efter en grundlig genomgång. Det är givetvis fördelaktigt för de övriga sökandena att på ett tidigt stadium kunna veta att de inte tillhör tätgruppen och därmed knappast kommer ifråga för en anställning, i stället för att vänta på besked. Samtidigt kan dock beslutet om tätgruppen upplevas som godtyckligt – vilket det uppenbarligen upplevts i båda ovanstående fall, av de sökande eller av andra avnämare, enligt den korrespondens som rekryteringsgruppen i båda fallen fått motta när tätgruppen blivit känd.

När det gäller jämställdhet är transparens alltid viktigt. Om de sakkunniga och rekryteringsgruppen de facto bestämmer sig för en tätgrupp redan innan sakkunnigutlåtandena skrivs, bör även dessa beslut motiveras grundligt, med beaktande av alla kvalificerade sökandenas alla meriter i informativ dokumentation. Skillnaden mot förfarandet att de ordinarie sakkunnigutlåtandena (som kan kompletteras efter intervjuer och provföreläsningar, vilket sker på teknisk-naturvetenskaplig fakultet) utgör grunden för utseende av tätgrupp blir då försumbar.

Med tanke på det första ovan refererade fallet är det också viktigt att antalet personer som kallas till intervju och provföreläsning uppfattas som möjligt att variera efter behov.

Är det bra att vara överens?

I ett av instruktionsbrev till de sakkunniga informeras de om möjligheten att tillsammans skriva den del av utlåtandet där varje sökandes meriter beskrivs, medan de skall göra rangordningen av tätgruppen var för sig. Detta sker också förhållandevis ofta och innebär givetvis att arbetsbelastningen för de sakkunniga blir mindre. Det verkar vara tämligen vanligt att de sakkunniga delar de sökanden mellan sig och att varje sakkunnig ingående beskriver endast hälften (eller en tredjedel) av de sökande.

Detta förfarande introducerar ytterligare en okontrollerad faktor i rekryteringsprocessen: samspelet mellan de sakkunniga. Även om samarbetet mellan de sakkunniga kan inskränka sig till ett telefonmöte, där de helt enkelt delar arbetet mellan sig, kan det också innebära mer ingående diskussioner om de sökanden, deras meriter och rangordningar. Som i all mänsklig interaktion är det då ibland tänkbart att upplevda auktoritetsförhållanden, grundade till exempel på senioritet och reputation, spelar in och likriktar omdömena. I ett av de granskade överklagandeärendena anfördes detta som en av grunderna till det, enligt den klagande, felaktiga valet av tätgrupp och följaktligen felaktiga anställningen. Huruvida, och i så fall hur ofta och när det kan tänkas inträffa att de sakkunniga likriktar sina utlåtanden av andra skäl än att de efter noggrant övervägande av de olika sökandes meriter verkligen är överens är svårt att bedöma.

Det är mer rimligt att anta att liknande förhållanden gäller i rekryteringsgrupper, som arbetar tillsammans tillräckligt länge för att olika gruppdynamiska mönster skall hinna uppstå. Lamont (2009) diskuterar sådana aspekter när det gäller att bedöma forskningsansökningar och konstaterar:

Beyond the influence of race, seniority, and gender (discussed later), individual panelists' perceived levels of authority can influence outcomes. A pecking order emerges within the group during the process of de-liberating. Although this hierarchy remains implicit, it manifests itself concretely. Panelists listen to some members more frequently than others and are swayed more by the opinions of certain members (s 146).

Detta handlar om fenomen som är ofrånkomliga i arbetet i en grupp, och kan alltså inte betraktas som problem som bör och kan åtgärdas. Det är ändå värdefullt att vara medveten om att, så länge könsfördelningen är skev i den akademiska hierarkin, även detta förhållande kan spela in när det gäller kvinnors möjligheter att få anställning. Påbudet att såväl sakkunniga som rekryteringsgrupper skall bestå av både kvinnor och män grundar sig på en föreställning att de olika sökandenas meriter kommer att bli mer mångsidigt bedömda om bedömarna representerar olika kön. Denna effekt kan i viss mån minskas om representanterna av det ena könet har större auktoritet i bedömnings-sammanhangen.

Spelar intervjuer någon roll?

Det är endast i de fall då sakkunniga antingen skriver eller kompletterar sina utlåtanden efter provföreläsningar och intervjuer som en antydning till dessas betydelse har kunnat utläsas i materialet. I detta sammanhang är det intressant att konstatera att i två av de tre granskade fallen då en kvinna fått tjänsten och gått förbi en eller flera män i tätgruppen har det skett med tydlig hänvisning till intervjuerna.

Till exempel har Inga Damm placerats som nummer tre av den kvinnliga sakkunniga och som nummer fyra av den manliga. En annan kvinna har placerats som tvåa av båda sakkunniga. Efter intervjuerna beslutar rekryteringsgruppen att anställa Inga Damm:

Rekryteringsgruppen värderar de sakkunnigas bedömningar, men konstaterar med hänvisning till intervjuerna att Damms beskrivning av sin pågående forskning och framtida forskningsstrategi passar bäst in i en tänkt framtida utveckling av ämnet i Uppsala. Vid en sammanvägd bedömning av de sökandes vetenskapliga och pedagogiska meriter samt med beaktande av jämställdhetsaspekten finner rekryteringsgruppen att Inga Damm, trots att hon är yngst, har en imponerande vetenskaplig produktion och att hon är vetenskapligt erkänd forskare. Hon har också mer aktuell pedagogisk utbildning än de övriga intervjuade.

Beslut:

Med åberopande av intervjuerna och överläggningen i rekryteringsgruppen beslutar rekryteringsgruppen enhälligt föreslå att Inga Damm anställs som professor i Z.

Gruppen bestod av fyra män och två kvinnor. Närvarande prefekten var kvinna.

I hur stor utsträckning själva intervjuerna påverkade utgången, och i hur stor utsträckning rekryteringsgruppen redan initialt inte var överens med de sakkunniga om rangordningen förtäljer inte dokumenten. Så mycket kan dock utläsas att institutionens representant gärna såg Damm på tjänsten. Damm kan alltså storligen ha imponerat under intervjun, eller också används intervjun som ett berättigande för att frågå de sakkunnigas motivering.

Damm kommer aldrig till Uppsala, utan tjänsten tillfaller slutgiltigt den manlige sökande som båda sakkunniga ursprungligen placerat på första plats.

Intervjuns och provföreläsningens roll i fallet Margareta Westerberg framträder tydligare i dokumentationen. Margareta Westerberg placeras som nummer fyra av den kvinnliga sakkunniga

och som nummer nio av den manlige. Hela fem personer, den kvinnliga sakkunnigas tätgrupp, bjuds in till föreläsning och intervju, och efter dessa ändrar de sakkunniga sina rangordningar.

Den manlige sakkunnige blir tvungen att ändra sin rangordning, eftersom två personer av hans tätgrupp på fem (bland annat den som han sätter på första plats) inte blir inkallade till intervju. Men förändringen i hans rangordning är ändå exceptionellt stor, eftersom Margareta Westerberg ligger långt efter de andra intervjuade i hans ursprungliga lista. Båda sakkunniga har initialt en man (även om inte samma man) på första plats.

Vad händer under intervjun? För det första väcker intervjuerna med de två männen viss tvekan hos de sakkunniga. Berg var ursprungligen den kvinnliga sakkunnigas första namn och Lindstedt den manlige sakkunniges andra namn.

Is Berg willing to develop his research focus into [more in line with the description of the position] and does he have the competence to do so? (kvinnlig sakkunnig)

At the interview, he indicated that this new line of research was conducted by a postdoctoral researcher in his group and that his knowledge of these methods was very limited. Based on the interview, and the fact that he did not conduct this type of work first hand [compared to the top three candidates], I was uncertain about Dr. Berg's ability to train graduate students and postdoctoral researchers in conducting X research in the context of Uppsala University. (manlig sakkunnig)

Is Lindstedt as ambitious and productive with to regard his scientific career as the application tells, and not least does he have the experience and willingness that is needed to contribute to the teaching at the department? (kvinnlig sakkunnig)

The heavy teaching load of undergraduate students part of this position was obviously at odds with Dr. Lindstedt's vision of his future in academia. (manlig sakkunnig)

Det positiva intrycket baserad på publikationslistor och andra ansökningshandlingar modifieras alltså betydligt när personerna ifråga intervjuas.¹⁴

Efter provföreläsning och intervju är båda sakkunniga överens: De placerar Margareta Westerberg först, en annan kvinna som nummer två och Lindstedt som nummer tre.

Den kvinnliga sakkunniga motiverar:

Westerberg distinguished herself both during the presentation and the interview by showing a reflective way of thinking and expressing herself. Her answers to direct questions about the methods that she had used or could have used, gave the impression that she had a stronger background in X than the two others, and was able to conduct a scientific discussion on these things. She was clearly the one of the three who gave the most positive impression during the interview with a much more reflective and offensive attitude to her role both as a researcher and as a PhD supervisor. Despite the fact that she is the most junior of the three and thus has a shorter publication list so far as well as limited supervision experience, I have decided to rank her before both [de två kvinnorna som den sakkunniga ursprungligen hade rankat högre].

¹⁴ Redan före intervjun uttrycker den kvinnliga sakkunniga en viss tveksamhet angående Lindstedts publikationslista – hon anser sig inte riktigt kunna se hur mycket av arbetet är Lindstedts eget. I det undersökta materialet förekommer liknande tvivel i ytterligare ett fall, också då framförda av en kvinnlig sakkunnig.

Den manlige sakkunnige jämför Margareta Westerberg med den kvinna som han rankar som nummer två, och konstaterar att Westerberg visserligen har disputerat flera år senare, men att hon har producerat betydligt mer. I sitt slututlåtande nämner han också undervisning, även om han i sin beskrivning inte fäster särskild vikt vid den:

My recommendation is in accordance with teaching and research being given equal importance in the selection process. As advertised for this position, special importance was given to the ability by the candidates to conduct [...] research in X, when evaluating the scientific proficiency of each candidate.

Såväl sakkunniga som rekryteringsgruppen är överens om att anställa Margareta Westerberg.

En av de manliga sökandena (den som initialt hade placerats som etta av den manlige sakkunnige) i fallet Margareta Westerberg överklagade beslutet, dock utan framgång. I Inga Damms fall och i ytterligare ett fall har de (i båda fallen unga) kvinnor som beslutats att få tjänsten valt att inte tillträda den, och då har den tillfallit en manlig sökande. Med tanke på att även de rekryteringsprocesserna ser atypiska ut, är det inte otroligt att även de annars skulle ha lett till överklaganden. Att intervjuer och provföreläsningar kommer in i jämställdhetens tjänst är alltså inte okontroversiellt.

Att i det här materialet två lovande unga kvinnliga forskare och ytterligare en etablerad äldre kvinnlig forskare (som uttryckligen avböjer på grund av att hennes löneanspråk inte tillgodoses), som i hård konkurrens erhållit lektors- respektive professorstjänster väljer att inte tillträda dessa är i sig inte anmärkningsvärt – för att lyckas med denna bedrift bör man vara ytterst kompetent och ”lovande”, vilket innebär att man förmodligen har utmärkta möjligheter även på andra håll. Men det kan ändå vara en frågeställning för vidare undersökning, hur ofta detta händer och vad som skulle behövas för att de kvinnor som fått tjänster också tillträder dem. Särskilt unga, kvinnliga, excellenta forskare är attraktiva för många universitet, och de kan alltså tänkas att ha till och med ett högre marknadsvärde än motsvarande manliga forskare.

Vilken effekt har användandet av intervjuer alltså på jämställdhet vid rekrytering? Det behövs mera material för att svara på frågan. Utifrån de här undersökta fallen kan man dock konstatera: Provföreläsningar och intervjuer ger en legitim anledning att fråga en sakkunnigvärdering som är strikt baserad på till exempel omfattningen av vetenskaplig produktion. I intervjun får den sökande möjligheten att komplettera sin ansökan med ytterligare information, men framför allt handlar det om ett intryck som personen ifråga ger. Detta är en förhållandevis subjektiv parameter. Man kan alltså hävda att intervjuer försvagar transparensen i rekryteringen, och därför också försvagar kvinnornas möjligheter (Melin, 2007).

De fall som tagits upp här visar dock att intervjuer även kan ha motsatt effekt. I de fall då man, till exempel av jämställdhetsskäl, vill se en kvinna i en viss befattning, kan intervjuförfarandet användas för att ge legitimitet åt rekryteringsgruppens beslut att fråga en strikt ”objektiv” meritvärdering baserad enbart på dokumenterad vetenskaplig produktion, undervisningsmängd och administrativa meriter. Först ser redan 1988 i sin genomgång av rekryteringsärenden vid Universitetet i Oslo, att en av de fyra möjligheterna för kvinnor att få en tjänst var att de representerade institutionens preferenser, det vill säga, att institutionens behov (här är det möjligt att till exempel en viss undervisningsinriktning eller institutionens jämställdhetssträvanden spelar in) inte sammanföll med de sakkunnigas värdering.

Att på detta sätt synliggöra subjektivitet i rekryteringsprocessen är givetvis inte förenligt med ideologin att de sakkunnigas val självklart sällar fram de sökande som är mest meriterade till tjänsten. Det har dock i flera undersökningar påvisats att de sakkunniga många gånger inte är objektiva och könsneutrala i sina utlåtanden.

Utformning av sakkunnigutlåtanden

De sakkunnigas uppgift är att ”redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val” (högskoleförordningen, kap. 4 22§). Det står alltså inte att de sakkunniga skall beakta sådana sakliga skäl som jämställdhetsmål. Ett par gånger förekommer det dock i materialet att den sakkunniga motiverar sin rangordning med jämställdhetsaspekten.

Att de sakkunniga inte explicit beaktar jämställdhet är alltså inget problem. Det är andra aspekter som gör sakkunnigutlåtanden problematiska ur jämställdhetssynpunkt. Framför allt handlar det om att dessa utlåtanden per definition grundar sig på personliga värderingar – sakkunnigutlåtandena finns för att det behövs en mänsklig värdering av det som inte är kvantifierbart, och mänskliga värderingar, även i de mest intellektuella miljöer, är alltid behäftade med subjektiva inslag. Ett allmänt erkännande av detta finns i form av officiella och inofficiella jävsregler när det gäller val av sakkunniga. Man vill inte riskera att värderingen befläckas av den sakkunniges personliga intressen. Men även när det inte handlar om uppenbara intressen, färgas de sakkunnigas utlåtanden av personliga uppfattningar – vad man uppmärksammar och vad man sätter särskilt vikt och värde på varierar.

Det faktum att det inte finns någon entydig definition av vetenskaplig kvalitet eller vetenskaplig excellens är en fråga som forskning om ”peer review” har lyft fram, särskilt när det gäller forskningsansökningar. Problematiken är delvis densamma när det gäller sakkunnigbedömningar av sökanden till tjänster. EU-rapporten *Gender and Excellence in the Making* (2004) och Lamont (2009) visar båda att, även när kvinnorna inte direkt missgynnas vid fördelning av forskningsmedel, kan de missgynnas indirekt genom att man medvetet eller omedvetet väljer att använda kvalitetskriterier som kvinnor har svårare att uppfylla. Lamont, som har undersökt bedömningsgrupper för forskningsmedel har hittat, förutom formella kriterier som publikationsmåt, olika slag av informella kriterier, som bedömargrupperna enligt henne använde i lika hög grad som de formella: 1) tecken på ovanlig intelligens, begåvning, genialitet hos den sökande; 2) kulturellt kapital – tecken på att man är en sann akademiker/forskare; 3) spännande och intressant forskning – och inte endast välgjord forskning; 4) den sökandes moraliska kvaliteter – den attityd till forskning och till läsaren som ansökan visar, såsom bestämdhet, ödmjukhet och ärlighet.

Alla dessa egenskaper kan vara väsentliga i ett anställningsärende, men på vilket sätt värderingen av dem och liknande aspekter ligger bakom de sakkunnigas bedömningar är ofta höljt i dunkel. Lamonts (2009) viktigaste fynd (som även konstateras av *Gender and Excellence in the Making*, 2004) när det gäller jämställdhet är dock att det inte var ovanligt att bedömarna tenderade betrakta forskning som på något sätt liknade deras egen, eller var ”forskning som jag skulle vilja göra” som excellent – något som Lamont ger ett flertal exempel på. En av Lamonts viktigaste slutsatser är att sammansättningen av bedömargrupper är av yttersta vikt för slutresultatet.

Liknande mekanismer kan antas vara i funktion också när det gäller sakkunnigutlåtanden i rekryteringsprocesser. Och av samma anledning är det ofta avgörande för utgången av processen hur de sakkunniga är valda. Den granskning av ärenden som ligger till grund av denna rapport inkluderade oftast ingen information om hur detta hade skett, och de gånger information fanns med i akten handlade det om ett försvar för val av sakkunniga, oftast motiverat med att dessa var de enda som hade stått att finna. Högskoleförordningens regel att de skall representera båda könen var uppfylld i de allra flesta fall.

I den mån man kan välja sakkunniga är det ett sätt för institutionen att påverka utgången av ärendet. I valet av sakkunniga kan subjektiva inslag ingå, även när formella jävsregler följs. Vill man premiera en viss forskning kan man välja sakkunniga vars preferenser man vet går i linje med detta och vill man premiera en viss person kan man välja sakkunniga som kan antas ha ett särskilt gott öga för den forskning som denne gör. Hur ofta detta verkligen sker är dock oklart. En väsentlig faktor i valet

av sakkunniga är att det ofta är svårt att hitta sakkunniga över huvud taget och sakkunniga av det underrepresenterade könet i synnerhet, vilket kraftigt begränsar valmöjligheterna. Ofta får man ”ta vad man får”. Det innebär att manliga nätverk som hinder för kvinnors avancemang i akademien troligen inte får så stort genomslag som annars de kunde få, men också att man kan få sakkunnigutlåtanden av mycket varierande kvalitet, med brister som kan inverka negativt inte bara när det gäller jämställdhet, utan när det gäller att hitta den mest kvalificerade personen över huvud taget.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) finner i sin granskning av fjorton tillsättningsärenden vid samhällsvetenskaplig fakultet vid Göteborgs universitet i slutet av 1990-talet flera brister och märkligheter, som i många fall innebar att de kvinnliga sökandenas meriter inte redovisades med samma noggrannhet som männens, samt att de kvinnliga sökandena beskrevs på andra sätt än de manliga. Hon jämförde sakkunnigutlåtandena med ansökningshandlingarna, vilket inte har varit möjligt i granskningen av rekryteringsärenden i föreliggande studie vid Uppsala universitet. Därför får hennes arbete delvis fungera som underlag vid granskningen av själva sakkunnigutlåtandena i de fall som föreliggande studie tar upp.

En av de brister som Gunnarsdotter Grönberg (2003) tar upp är att motiveringen för de sakkunnigas slutgiltiga rangordning ofta är bristfällig. Detta gäller även i vissa fall i Uppsalamaterialet. Högskoleförordningen (kap 4, 22§) är tydlig på denna punkt: ”I yttrandet skall de [sakkunniga] redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val.” Det finns alltså fall där utlåtandena inte följer lagtexten. I något fall har de sakkunniga ombetts komplettera sitt yttrande på denna punkt, men i flera fall har man accepterat en icke-rangordnad tätgrupp, och ännu oftare en tätgrupp vars inbördes rangordning inte motiverats.

I ett välskrivet sakkunnigutlåtande – av vilka det också finns flera exempel – jämförs personerna i tätgruppen explicit med varandra utifrån såväl vetenskapliga, pedagogiska som administrativa meriter. I något enstaka fall nämner en sakkunnig också jämställdhetsaspekten – att den påverkat rangordningen mellan nummer två och tre, så att mannen kommit trea, eller att den inte har hindrat placeringen av en man på första plats.

Den något mindre gedigna varianten beskriver personerna i tätgruppen utförligt, antingen genom att explicit värdera både vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter, eller genom att koncentrera sig på vissa meriter (vanligen de vetenskapliga) och endast parentetiskt (till exempel när de är särskilt intressanta) eller inte alls nämna de andra, varpå en rangordning anges utan att de sökande explicit jämförs med varandra.

I vissa av fallen i Uppsala saknas slutgiltig rangordning över huvud taget – den sakkunniga har nöjt sig med att utse en tätgrupp på tre personer och presenterar dessa utan inbördes ordning.

Att man inte anger tydliga skäl för sin rangordning innebär att man inte tvingas göra en objektiv meritvärdering, vilket kan antas missgynna kvinnor, konstaterar Gunnarsdotter Grönberg (2003). Processen förlorar i transparens. Å andra sidan kan även skäl för rangordningen vara subjektiva. Eftersom det finns en viss frihet i hur man viktar de olika kompetensaspekterna och vissa sakkunniga förstår och beskriver dem olika när det gäller sökanden av olika kön, kan även väl-motiverade jämförelser vara behäftade med subjektiva och undermedvetna uppfattningar. Att förutsätta att de sakkunniga motiverar sina val bör alltså öka sакligheten i deras uttalanden, men är inte en garanti för att kvinnor och män inte bedöms olika på grund av kön.

Vad det innebär för jämställdheten att de sakkunniga inte rangordnar alls är svårare att sluta sig till. Det har framhävts att det ur jämställdhetssynpunkt kan vara en fördel. En så kallad terrasserad skala, där de sakkunniga rangordnar de sökande i grupper, ger rekryteringsgruppen ett friare utrymme att plocka en av de sökande i tätgruppen utifrån sina hänsyn. För bättre transparens i processen bör dock rekryteringsgruppen därvid bättre än idag redovisa de grunder på vilka detta slutliga val har skett

(annat än med standarduttalandet att de grundar sig på de sakkunnigas bedömning, samt i förekommande fall provföreläsningar, intervjuer och diskussioner inom gruppen och med de sakkunniga). Om rekryteringsgruppen ålades att tydligare redovisa sina grunder för varför man rangordnar en viss person som nummer ett, skulle de sakkunnigas rangordning eller brist på rangordning kunna kompletteras med de synpunkter som rekryteringsgruppen vill framhålla – av vilka jämställdhetsaspekten borde kunna vara en.

Män som självklara förstaplaceringar

I några sakkunnigutlåtanden framskyftar en uppfattning om den helt överlägsna sökanden, vars meritering är så självklart högt ovanför andras att den inte behöver kommenteras, eller så utomordentlig att den kräver en helt annan uppsättning adjektiv för att beskrivningen skall komma till sin rätt. Trix & Psenka (2003) fann samma fenomen i sin studie av rekommendationsbrev och kallar dessa adjektiv, som även där användes främst för män, ”standout adjectives”. När ”standout adjectives” förekommer särskilt rikligt i de undersökta sakkunnigutlåtandena, är de sökande (äldre) män.

Det händer att sökanden kommenteras förstaplaceringen inte alls kommenteras i rangordningen, personen ifråga anses vara så framstående att en motivering inte behövs. I stället motiveras rangordningen längre ner. Särskilt knepigt blir det kanske när det är fråga om två helt överlägsna män, som i fallet Mats Hallman och Fabian Runefelt. Dessa två storheter vill ingen av de två sakkunniga rangordna inbördes, medan de kvinnor som kommer längre ner i hierarkin behandlas utförligt. Den manlige sakkunnige skriver:

Två sökande Mats Hallman och Fabian Runefelt framstår som de bäst meriterade och min bedömning är att dessa två, utan att placera dem inbördes, utgör de två toppkandidaterna för den aktuella tjänsten.

Utifrån tjänstebeskrivningen blir min bedömning att flera sökande kan komma ifråga: Malin Kardell, Linda Beskow och Gustav Jarl. Jag anser att dessa har ett visst försteg men att andra bedömare kan finna att man bör diskutera Jacob Karlsson som är välmeriterad, men som har en forskningsprofil som mindre väl stämmer in med tjänstebeskrivningen. Jag placerar Malin Kardell och Linda Beskow före Gustav Jarl dels på grund av den forskning som de bedrivit dels med avseende på den undervisningserfarenhet de har. Jarls forskning framstår också som mer [annan forskningsprofil än tjänstens] i sin grundkaraktär jämfört med de övriga och det framgår inte av ansökan vilket ekonomiskt stöd han har. Malin Kardell och Linda Beskow har formerat självständiga forskargrupper och har goda dokumenterade undervisningserfarenhet och de har bägge uppvisat goda administrativa kvalifikationer. Kardell är onekligen vetenskapligt mer meriterad formellt men å andra sidan har Kardell ingått i ett nätverk där hennes egen insats är något svårare att bedöma än Beskows.

Den sakkunniga rangordnar Hallman och Runefelt på delad förstaplats, Kardell och Beskow på delad andraplats. Det andra sakkunnigutlåtandet går i samma stil, med öppningen ”De elva sökande till universitetslektorstjänsten i X, fördelar sig på olika grupper, av vilka tätgruppen består av Mats Hallman och Fabian Runefelt.” Dessa två behandlas inte ytterligare, utan fortsättningen jämför Malin Kardells, Linda Beskows, Gustav Jarls och Jacob Karlssons förtjänster.

Att Mats Hallman och Fabian Runefelt är bäst meriterade för tjänsten behöver man i sig inte betvivla. Varför båda sakkunniga avstått från att rangordna dessa två inbördes är svårt att säga. Rekryteringsgruppen protokollför inte heller anledningen till att det av dessa två är Fabian Runefelt som får tjänsten. Ärendet är alltså inte ett exempel på diskriminering, men visar på ett förhållningssätt som i det undersökta materialet i vissa fall gäller män men aldrig kvinnor. Kvinnorna beskrivs positivt endast i samband med att skälet till detta också sakligt redovisas.

En annan indikator för denna attityd av självklar beundran är när den högst placerade mannen beskrivs med mycket positivt värdeladdade ord, utan att hans medsökande kommer i åtnjutande av samma hyllningstal. I allmänhet har det konstaterats (Gunnarsdotter Grönberg, 2003; Thorvaldsdóttir, 2004) att män beskrivs med andra adjektiv än kvinnor, men detta förhållande tycks accentueras när det är en man som de sakkunniga uppenbarligen beundrar.

Jonas Sjöström är en av tre i tätgruppen för en professur. Alla tre är män. Även båda sakkunniga är män. Tjänsten har sökts av fem män och tre kvinnor. Bara de tre männen i tätgruppen kallas till provföreläsning och intervju. Efter detta tillfälle skriver sakkunniga sina slutgiltiga omdömen.

Mitt val faller ut till förmån för Jonas Sjöström, då han måste betraktas som den intellektuellt sett mest rörliga bland de tre främst placerade. Det framgår av hans skrifter, av vilka [beskrivning av verket] överhuvudtaget är det forskningsrön som måste gälla som det största och viktigaste bidraget, bland samtliga inkomna, vad gäller uppfyllelsen av de fordringar och önskemål som är uttryckta i ledigkungörelsen av professuren. Och det framgår, utifrån den till ämnet klokt valda provföreläsning, med nästan lika stor evidens av Sjöströms utomordentliga förmåga att framställa sig som ämneskunnig i muntlig form, utan manuskript, till synes improviserande.

[Beskrivning av den sakkunniges verksamhet som utvärderare av ämnet] I ljuset av de erfarenheter jag härvid har kunnat skaffa mig kan jag inte föreställa mig någon mer värdefull ny ämneskraft för Uppsala-institutionen i dess nuvarande läge än Sjöström.

Jonas Sjöström framstår med självklarhet som den starkaste kandidaten och uppfyller bäst kriterierna i utlysningstexten för professuren. Han har en stor bredd och bedriver en forskning som bör kunna betecknas som [delområde av X] i en vid tvärvetenskaplig mening. Sjöström är vidare den som utom all konkurrens har godaste kännedomen om svensk X. Med sin intellektuella kapacitet och sitt sätt att arbeta – vilket man fick en viss aning om av provföreläsningen – finns det mycket goda utsikter att han kan både vitalisera och förnya X i Uppsala, samtidigt som han också kan ta tillvara det goda i institutionens traditioner.

De slutgiltiga sakkunnigutlåtandena handlar om tre män, av vilka de sakkunniga helt tydligt föredrar en, trots att en av de andra tycks ha större forskningsmeritering inte minst internationellt (vilket understryks om man läser sakkunnigutlåtandena i sin helhet). Vad vi får veta av de sakkunnigas favorit är att han *måste betraktas* som den intellektuellt sett mest rörlige, har skickat in ett bidrag som *måste gälla* som det största och viktigaste bidraget, kan *framställa sig* som ämneskunnig genom att tala till synes improviserande, har *utom all konkurrens* den godaste kännedomen om svensk X, har en intellektuell kapacitet och ett sätt att arbeta, vilka han *gav en viss aning om* under provföreläsningen, som på olika sätt kan komma institutionen till godo, samt att han är den mest värdefulla nya ämneskraften som en av de sakkunniga kan *föreställa sig*.

Stilen i uttalandet är långt ifrån den resonerande som i allmänhet används när man jämför olika sökande och deras vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter. I hög grad ger de sakkunniga uttryck för tyckanden. Man kan givetvis hävda att den mer faktabaserade informationen finns i den beskrivningen av varje sökande som föregår rangordningsresonemanget, och till viss del stämmer det, även om adjektiv med något överdådig anstrykning smyger sig in i texten också där. Det som är intressant är att i inget fall i det föreliggande materialet har kvinnors prestationer behandlats i tillnärmelsevis samma beundrande stil. Resultatet ansluter sig till den begränsade forskning som finns om skillnader i rekommendationsbrev för män och kvinnor framför allt Schmader, Whitehead & Wysockis (2007) studie, där de fann att breven för manliga akademiker (inom biokemi) innehöll fler ”standout adjectives” än breven för kvinnorna.

Trix & Psenka (2003) visar i sin undersökning av rekommendationsbrev hur även positiva uttalanden om kvinnor ofta modifieras med en uppräknings av (ibland irrelevanta) negativa drag,

vilket gäller den bäst placerade kvinnliga sökanden i fallet Sjöström. Hennes arbete beskrivs med adjektiv som *banbrytande, god representant, imponerande, habil, utmärkt, men också som kortfattad, inte speciellt märkvärdig, utan några nämnvärda nyheter, översiktlig, mager, begränsad, otillräcklig*. Man slår fast att hon inte kan komma ifråga för tjänsten med det avslutande uttalandet: "Olämpligt val som professor". Denna bestämda mening, som inte förekommer i utlåtanden om de andra sökande motiveras dock inte särskilt. (Motsvarande avslutande mening för både Sjöström och Hellström är "utom all diskussion kvalificerad".)

Vad som är problematiskt ur jämställdhetssynpunkt här är givetvis den tydliga subjektivitet som sakkunnigutlåtandena ger uttryck för. Om man läser vilka prestationer objektivt, i form av till exempel akademiska titlar, publikationer, undervisningsansvar, ansvar för administration, handledningsansvar och utlandsvistelser, som räknas upp i sakkunnigutlåtandena (vilka, enligt korrespondens till rekryteringsgruppen utelämnar några av den kvinnliga sökandens meriter) blir bilden inte alls entydig när det gäller förhållandet mellan de tre männen i tätgruppen och den bäst meriterade kvinnan. Varför hon självklart är ett olämpligt val som professor blir alltså höljt i dunkel.

Det kan alltså vara välbehövligt att rekryteringsgrupperna särskilt granskar sakkunnigutlåtandena i de fall då till exempel språkliga egenheter ger vid handen att de sakkunniga låtit sig imponeras av en eller annan storartad prestation eller av andra skäl tycks känna en viss vördnad för någon av de sökande. Det tycks vara betydligt mer sällan som kvinnor, trots sina prestationer, lyckas väcka denna känsla av vördnad som kan få sitt uttryck i rekryteringsprocessen.

Kvinnor är varken breda, djupa eller självständiga

Fürst (1986) konstaterar att kravet om bredd är problematiskt för kvinnor. Det som är brett kan också tolkas som ytligt och splittrat. Kravet om djup kan på samma sätt vara problematiskt – djup kan också tolkas som smalhet. När sakkunniga alltså föreslås att bedöma de sökandes vetenskapliga meriter bl.a. med hänsyn till djup och bredd,¹⁵ är det inga enkla kriterier man föreslår.

Fortfarande en bit in på 2000-talet tycks kvinnorna ha större problem med såväl bredden som djupet. Både bredd och djup är ord som är relativt lätta att strö i en text, utan att de väcker frågan vad som mer exakt menas med dem. En anmärkning om att någon har "originalitet och en bred ansats" kan användas för att skapa ett intryck utan att läsaren automatiskt frågar sig hur denna breda ansats konkret har demonstrerats – och ännu mindre om denna ansats verkligen är bredare än hos andra sökande vars bredd inte explicit kommenteras. Samma gäller adjektivet "djup".

I detta begränsade material är det oftare männen som beskrivs med dessa adjektiv, ibland med ett angivande av vad denna karakterisering grundar sig på, ibland inte. Det är inte så att alla män beskrivs som breda eller djupa – vissa sägs uttryckligen sakna bredd (om än kanske på grund av att de är relativt nydisputerade), framför allt när det gäller ranking mellan olika män. Men i det stora hela finns det många olika sätt som män kan vara breda på: de kan ha vetenskaplig bredd, brett forskningsintresse, breda vetenskapliga nätverk, bred erfarenhet, bred administrativ erfarenhet, bred undervisningserfarenhet, bred ansats, bred referensram för undervisningen, bred metodologisk kompetens, bred teoretisk bas. Inget av detta har kvinnorna, förutom bred vetenskaplig kompetens i två fall och bred undervisningserfarenhet i ett fall. Men liksom några av männen, saknar vissa av kvinnorna uttryckligen bredd – och där modifieras inte detta uttalande med ursäkten att de inte hunnit skaffa sig sådan än.

¹⁵ Ur ett av instruktionsbrev till de sakkunniga (olika fakulteter formulerar sig olika): "Det ska tydligt framgå vilka kriterier som använts vid bedömningen av skicklighet (t ex originalitet, produktionsmängd, internationellt genomslag, teoretiskt och/eller metodologiskt djup och bredd etc)."

Skillnaderna i användningen av "djup" i detta material är inte lika påfallande. Djup tycks i högre grad än bredd användas som ett adjektiv som tydligt är verksamt i att skilja mellan olika sökande, som en förstärkning av en viss bild som man vill ge av den sökande. Uttrycket "saknar djup" kan användas som ett tydligt medel i rankningen. Kvinnorna har enligt sakkunnigutlåtandena ytterst sällan djup i sin forskning.

Utifrån enbart detta material kan det givetvis inte uteslutas att männen bland de sökande faktiskt är bredare och djupare i sina vetenskapliga och andra meriter än kvinnorna. Om man vill vara säker på detta, behöver saken undersökas vidare, med personer som är förtrogna med de olika disciplinerna. Utifrån en disciplinärt oinsatt genomläsning av själva sakkunnigutlåtandena är det dock svårt att hävda att kvinnorna systematiskt skulle sakna alla de slag av bredd och djup som där räknas som männens förtjänster. Men snarare än att säga att kvinnorna *inte* har bredd och djup (vilket skulle ställa högre krav på bevisföring) underlåter man att använda adjektiven över huvud taget.

Självständighet är ytterligare en högt värderad egenskap när framför allt sökande till lektorstjänster bedöms. Här finns områdesvisa skillnader, där självständighet bedöms mer explicit inom medicin, farmaci, teknik och naturvetenskap än inom humaniora och samhällsvetenskap. Gunnarsdotter Grönberg (2003) fann i sitt material att de sakkunniga genom sitt ordval i flera fall visade tvivel på de kvinnliga sökandenas självständighet. I föreliggande material är självständighet inte heller en egenskap som förknippas med kvinnor.

I materialet finns det två självständiga kvinnor, som båda har sökt samma tjänst. Båda har etablerat var sin forskningsgrupp, så deras självständighet är uppenbar. Andra kvinnor i det studerade materialet beskrivs inte som självständiga eller på väg att bli det. Tvärtom, även en kvinna som deklarerats som professorskompetent vid ett utländskt universitet har enligt en av de sakkunniga inte "demonstrated the scientific independence that would qualify her for the Professorship [som hon sökt]".

Männen beskrivs som självständiga även på mindre definitiva grunder än de två självständiga kvinnorna i materialet: "David Nilsson är en kompetent och idag självständig forskare", "in the right path to become an independent researcher", "has given clear signs that he is independent" eller:

The candidate has a PhD in bioinformatics from AA University under the supervision of Nils Strömquist, and is currently a postdoctoral fellow at the USA University, under the supervision of John Lester. [...] Dr. Liljestränd holds promise as an independent investigator, but has not yet had the same level of achievements as other candidates for this position.

Eftersom handledarna inte nämns när denne sakkunnige beskriver de andra sökandena är syftet möjligen att antyda att Liljestränd trots sina eminenta handledare kommer att bli självständig. Varför han skulle bli mer självständig än de kvinnor som söker tjänsten samtidigt med honom och vars handledare och framtida självständighet inte kommenteras, ger sakkunnigutlåtandet inga klara svar på. Han, liksom flera andra av de manliga sökandena tycks alltså vara lovande inför framtiden när det gäller självständighet, även om man inte kan visa att de är det än.

Såsom Gunnarsdotter Grönberg (2003) konstaterar angående sitt material, är det alltså även här så att kvinnorna tycks behöva bevisa sin självständighet innan den kan räknas dem tillgodo, medan lägre grad av bevisföring räcker för att männens självständighet skall utvärderas positivt.

Det är inte enbart så att kvinnors prestationer förtigs eller förminskas, de prestationer som de inte gör påpekas oftare än när det gäller männen. Även detta kom fram i det undersökta materialet i Uppsala. Så skrivs det till exempel om en kvinnlig sökande:

The candidate has lectured in several undergraduate courses at University A and University B. Student evaluations were favorable. There is no record of organizing graduate courses.

Det problematiska med denna uttalande är att samme sakkunnige inte kommenterar det eventuella ordnandet av kurser på forskarutbildningsnivå när det gäller andra sökanden. Utifrån uppgifter från det andra utlåtandet kan man sluta sig till att två av de tre män som denna sakkunnige placerar i tätgruppen (utan inbördes ordning) hade åtminstone undervisat på forskarutbildningsnivå. Men ingen av de 13 männen som sökt samma tjänst och inte tycks ha undervisat på forskarutbildningsnivå får detta påpekat i utlåtandet.

Hur man räknar

Vid granskningen av sakkunnigutlåtandena har jag upprättat excel-ark, dit jag fört olika uppgifter av de sökande: disputationår, födelseår, utlandsvistelser, undervisning på olika nivåer, kursansvar, handledda doktorander, forskningsanslag, administrativa uppgifter, ledningsuppgifter, tredje uppgiften och givetvis antalet av publikationer av olika kategorier. Vid ifyllandet av dem råkar man emellanåt ut för problemet att olika sakkunniga ger olika uppgifter. Att man kan räkna olika på antalet publikationer i långa publikationslistor är inte så förvånande. En del av skillnaderna kan hänföra sig till att den ene sakkunnige räknar även manuskript och insända men ännu inte accepterade publikationer, medan den andre inte gör det. Det finns också ett exempel på att samma sakkunnige för en sökande (som sedan landar på andra plats i hans ranking) räknar in abstracts eller opublicerade manuskript, medan han för andra sökande endast räknar publicerade verk.

Mer märkligt kan det tyckas att de sakkunniga också kan ge olika uppgifter om till exempel hur många doktorander en sökande har varit huvudhandledare respektive bihandledare till – även när det är fråga om ensiffriga tal.

Där skillnader förekommer i detta material är det oftast den manlige sakkunnige som är ”mer generös”, särskilt, men inte bara, mot manliga sökande. Materialet är dock alldeles för litet för annat än att väcka frågan huruvida det finns någon systematik som är relevant ur jämställdhetssynpunkt i dessa, som det ser ut, slarvfel i beskrivningarna.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) hittar i sitt material fall där kvinnors verksamhet beskrivs betydligt mer översiktligt än mäns. Även i Husus (2001) material visas att kvinnors prestationer minskas eller förtigs i ansökningsprocesserna. Eftersom föreliggande studie endast granskar sakkunnigutlåtandena och inte själva ansökningshandlingarna, har sådana misstag främst kommit fram när någon annan, till rekryteringsgruppen eller till Högskolans överklagandenämnd, kommenterat fallet. Men i vissa fall är försummelserna uppenbara. Fanny Stenbergs forskning till exempel kvitteras av en av de sakkunniga med:

After an earlier career as [...] F. Stenberg turned to XX and got her PhD in 1997 from AA University based on work at [...]. Her career had late developments in good parts because of parental leaves and medical reasons. She became however a very active researcher and teacher.

Detta är det enda som sägs om hennes vetenskapliga gärning. Efter detta går den sakkunnige vidare till att kommentera hennes två rekommendationsbrev. Beskrivningarna av hennes manliga konkurrensters forskning omfattar en noggrann uppräknning av vilka områden och metoder forskningen har handlat om och var, även när det gäller kandidater långt ner på listan, som endast kommenteras med några få rader. (I detta fall gick inte rekryteringsgruppen på de sakkunnigas bedömning, utan lyfte Stenberg högre upp på listan.)

I Stenbergs fall handlar det dessutom inte enbart om att hennes forskningsmeriter förtigs, utan också om att man lyfter upp avbrotten i hennes forskarkarriär. Därigenom ger man en bild av den som mycket problematisk, eftersom en grundläggande egenskap för en bra forskarkarriär är att den framskrider enligt ett bestämt mönster, utan avbrott (Husu, 2001).

När översiktligheten är så flagrant som i Stenbergs fall är den lätt att upptäcka. Det blir svårare när det handlar om detaljer: man glömmer att nämna att någon är docent, att denne har undervisat på forskarutbildningsnivå, att denne har haft ett visst forskningsanslag. Det kan också vara diskrepanser inom ett och samma sakkunnigutlåtande: Monica Lundevi, som i flera år har varit ansvarig för ett utbildningsprogram bedöms ha otillräcklig pedagogisk och administrativ bakgrund, medan hennes manliga medsökande, för vilka inget utbildningsansvar över huvud taget rapporteras, inte får samma tydliga inkompetensförklaring.

En del av detta uppenbaras redan när man sammanställer de väsentliga faktauppgifterna utifrån sakkunnigutlåtandena – särskilt om det finns två sakkunnigutlåtanden att jämföra. Ännu tydligare blir det om man utifrån ansökningshandlingarna gör en sammanställning, där de viktigaste kvantifierbara meriterna för de olika sökandena enkelt kan jämföras. En sådan tabell kan naturligtvis inte säga något om prestationernas och därmed de sökandes kvalitet, som fortfarande blir de sakkunnigas och rekryteringsgruppens, som vi har sett, subjektiva bedömning. Men eftersom en hel del "slarvfel" tycks förekomma, ökar det robustheten i processen, om åtminstone det kvantifierbara är rätt redovisat efter de faktiska förhållandena – detta oavsett om kvinnor systematiskt missgynnas av dessa överseenden (vilket Gunnarsdotter Grönberg, 2003, hävdar, men vilket inte med säkerhet kan beläggas i det lilla Uppsalamaterialet).

I ett av de undersökta ärendena har de sakkunniga själva gjort tabeller omfattande olika aspekter av de sökandes meriter, vilket underlättar jämförelsen dem emellan. Dessa tabeller handlar dock om poängsättning av de olika sökandenas olika kompetenser, och är alltså i sig subjektiva. Själva texten om de olika sökandena är sparsam. Inte heller får man några anvisningar om huruvida poängen skall viktas – om man bara summerar poängen rakt av, har en av de två kvinnliga sökandena samma poängtal som två av männen som ingår i den sakkunniges tätgrupp, men kommer inte med där. Detta kommenteras inte – eftersom ingen av de sakkunniga kommenterar sitt val av tätgrupp utan antagligen förutsätter att det framgår av tabellen.

I den sparsamma texten i fallet ovan kan man dock notera att de flesta manliga sökanden avslutningsvis beskrivs med ett adjektiv: bright, ambitious and self starting; solid; dynamic; exceptionally talented – medan båda kvinnliga sökande saknar en sådan slutkläm. Som Husu (2001) konstaterar, kan sådana "pats on the back" bli viktiga när man i slutändan skall välja mellan två sökanden och ger få ledtrådar för vad som ligger till grund för poängsättningen.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) konstaterar att en genomgående brist i sakkunnigutlåtandena är att de är så olika utformade. Det finns idealutlåtanden där de sakkunniga på ett korrekt (så vitt jag kunnat bedöma), jämförbart och, så långt som möjligt, objektivt sätt återger, beskriver, utvärderar och jämför de sökandes meriter, men det finns många som på olika sätt brister i någon eller några av dessa aspekter.

Att få alla sakkunniga att skriva utmärkta utlåtanden låter sig inte göras. Något kanske ändå kan göras för att förbättra situationen.

En första åtgärd skulle kunna vara att se över de instruktioner som sakkunniga får inför sitt arbete och kontrollera om de kan och behöver skärpas i något avseende. Som sagt, i enstaka fall har sakkunniga ombetts att komplettera med en rangordning. Redan nu anger instruktionsbrevet att rangordningen skall motiveras, och möjligheten att be de sakkunniga om komplettering på den punkten kanske kunde utnyttjas något oftare.

En annan, lättförverkligad åtgärd skulle vara en kort, lättfattlig text till sakkunniga, särskilt de internationella, om vilken roll jämställdhet spelar vid Uppsala universitets rekryteringspolicy.

I och för sig är det inte de sakkunnigas uppgift att direkt väga in jämställdhetsaspekter i sina bedömningar. Men med tanke på att den svenska meritvärderingen skiljer sig från många andra länders, kan det vara fördelaktigt att sakkunniga åtminstone får kunskap om, till exempel, att det faktum att en sökande har en lucka i publikationslistan på grund av föräldraledighet, enligt det svenska sättet att se på saken, inte tyder på att dennes vetenskapliga kvalitet är sämre än en persons som inte har publikationsluckor.

Även om man inte kan tvinga sakkunniga att följa råd och reglementen, skulle möjligen ett formulär (lämpligen elektroniskt) för sakkunnigutlåtanden, med några färdiga rubriker, i högre grad förmå sakkunniga att se till att alla delar av bedömningen inkluderas i utlåtandet, utan att inskränka deras rätt och uppgift att göra en beskrivning och värdering också utifrån sina egna utgångspunkter.

Med tanke på hur pass behäftade med fel sakkunnigutlåtandena är när det gäller det faktiska, kan man tänka sig att till exempel administrativ personal gör en schematisk men tillräckligt detaljerad sammanställning av de viktigaste faktauppgifterna. Givetvis bör det kvantifierbara inte ligga till grund för bedömning, men diskrepanser mellan det kvantifierbara och bedömningarna kan ge anledning till att något noggrannare granska de motiveringar som bedömningarna framför.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) föreslår att antingen ett jämställdhetsombud eller liknande regelmässigt skall ha närvaro- och yttranderätt i rekryteringsgrupperna, eller att medlemmar i rekryteringsgrupper skall genomgå en utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor. Det första förslaget skulle förmodligen förbättra situationen när det gäller en jämställd rekrytering, det vill säga, en rekrytering där kvinnor inte på olika sätt missgynnas av att vara just kvinnor, utan tävlar med sina meriter på samma villkor som männen. Men i tillägg till allmän utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor skulle jag, utifrån denna studies resultat, också föreslå ett klargörande av rekryteringsgruppens roll och ansvar i förhållande till fakulteten (som till exempel godkänner utlysningstexten), de sakkunniga (vars utlåtanden utgör mer eller mindre användbara underlag för rekryteringsbeslut) och institutionen (som till syvende och sist anställer – eller låter bli att anställa - den som rekryteringsgruppen förordat).

Framför allt borde rekryteringsgrupperna få tydliga och klara riktlinjer kring hur universitetet som helhet uppfattar och vill förverkliga målsättningen ”jämställd rekrytering”. Vad kan, bör och skall det konkret innebära att ”jämställdhetsaspekten beaktas” i rekryteringsgruppernas arbete, för att rekryteringen av lektorer och professorer i universitetet i stort skall vara jämställd?

Men bortsett från rena jämställdhetsfrågor skulle rekryteringsgruppsmedlemmar ha nytta av en utbildning i att läsa och tolka sakkunnigutlåtanden. Såväl denna studie som tidigare studier (Gunnarsdotter Grönberg, 2003; Husu, 2001) har visat på ett antal sätt som sakkunnigutlåtanden tenderar vara partiska på, och åtminstone en kunskap om dessa fallgropar skulle kunna hjälpa rekryteringsgruppsmedlemmar att upptäcka när sökande på ett otillbörligt sätt skrivs upp eller ner av de sakkunniga. Att de till synes objektiva sakkunnig-utlåtandena inte är objektiva, utan ofta behäftade med medvetna eller omedvetna fördomar och föreställningar är ju inte enbart ett problem för jämställdheten, det kan också antas att mer allmänt verka för att den mest kvalificerade sökanden inte alltid får tjänsten.

När är jämställdhetsaspekten relevant?

Följande ärende får en relativt ingående redovisning, eftersom jämställdhetsaspekten där är i fokus. Det väcker frågan om när den lagstadgade skyldigheten att vid likvärdiga meriter anställa personen av underrepresenterat kön egentligen har relevans. Också frågan om i vilken mån rekryteringsgrupperna skall motivera sina ställningstaganden kommer i fokus.

Det gäller en lektorstjänst där Ann Almlöv och Göran Norin är de två starkaste kandidaterna. Lektorstjänsten skall huvudsakligen innehålla undervisning i området X. Kunskaper i områdena Ya och Yb är också meriterande, men så som utlysningen är formulerad, verkar de vara av betydligt mindre vikt:

Undervisningsuppgifterna består framför allt av ansvar för och utförande av X-undervisning på grundutbildningen inom de ämnen som institutionen företräder [...], men X-kurser på högre nivå kan också bli aktuella. Till det kommer viss undervisning såväl i Ya som Yb. Den anställda får även ansvar för X-laboratoriet, dess utveckling och samarbeten med andra aktörer inom ramen för X-verksamheten.

På sedvanligt sätt skall enligt annonsen lika vikt läggas vid vetenskapliga och pedagogiska meriter.

I sitt utlåtande placerar den kvinnliga sakkunniga Ann Almlöv först med motiveringen:

Ann Almlöv har en god vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, hon har en väl-dokumenterad administrativ förmåga och en dokumenterad erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället. Efter avhandlingen har hon publicerat ett ansevärt antal artiklar [...] Hon är uppenbarligen en dynamisk forskare med en förmåga att realisera sin empiriska forskning i producerade skrifter samtidigt som hon anlägger nya teoretiska och metodologiska perspektiv. [...] Hon har dokumenterad kunskap om område X och har en viss undervisningserfarenhet av X. Precis som de övriga sökande saknar Ann Almlöv erfarenhet av område Yb. Jag placerar Ann Almlöv först i gruppen av sökande pga av hennes vetenskapliga skicklighet, erfarenhet av [område X] tillsammans med hennes dokumenterade kunskaper i Z [område som är näraliggande till X] som hon integrerar i sin forskning.

I hennes utlåtande hamnar Göran Norin på andra plats:

Göran Norin har en god vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, han har en väl dokumenterad men något begränsad erfarenhet av administration, samt en dokumenterad god erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället. Norin disputerade för två år sedan och har endast publicerat en artikel därefter. Han har en begränsad vetenskaplig produktion men är alltså relativt nydisputerad, den forskning han producerat rör sig helt följaktligen kring ett och samma tema [...] Han har en väl dokumenterad och god kunskap om X och undervisning av X den klart mest omfattande av alla sökande. Han har även stor egen erfarenhet av att arbeta med olika applikationer inom X. Precis som de övriga sökande saknar Göran Norin dokumenterad erfarenhet av forskning inom X. Norin är den enda i gruppen som har dokumenterad erfarenhet av Yb. Jag placerar Göran Norin efter Ann Almlöv pga hans än så länge något begränsade vetenskapliga produktion och därmed brist på vetenskaplig bredd.

Den manlige sakkunnige gör en omvänd bedömning. Han beskriver både Göran Norin och Ann Almlöv, uppfattar samma eventuella brist hos båda och placerar Göran Norin på första och Ann Almlöv på andra plats, utan att närmare motivera varför han gör denna rangordning. Han avslutar med kursiv stil:

Vid rankningen av Norin och Almlöv uppfattas skillnaden mellan dem vara marginell. De ställer sig relativt lika. I den mån som erfarenhet av område Yb tillmäts betydelse har Norin en fördel. I den mån som vidareutvecklingen av ämnet och undervisningen i X tillmäts betydelse har Almlöv en fördel på grund av sin bredare grundkompetens i Z.

Rekryteringsgruppen beslutar att Göran Norin skall få tjänsten med följande motivering:

Med utgångspunkt från sakkunnigutlåtandena, provföreläsningarna och intervjuerna konstaterar rekryteringsgruppen att Ann Almlöv och Göran Norin är starka kandidater till anställningen. Rekryteringsgruppen gör bedömningen att Almlöv och Norin är kvalificerade i avseende på både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Båda är administrativt meriterade och har engagerat sig i utåtriktat arbete. Göran Norin har dokumenterad goda kunskaper om X och har störst erfarenhet av X-undervisning. Norin har även stor egen erfarenhet av att arbeta med olika X-applikationer. Han är den enda av de sökandena som har dokumenterade insatser i Yb. Norin har därmed de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och han har därför ett klart försteg framför Almlöv.

Göran Norins försteg är så klart att jämställdhetsaspekten inte påverkar utslaget.

Ann Almlöv överklagar beslutet, dels på grund av att hon anser att hennes meriter har beskrivits felaktigt och dels på grund av jämställdhetsaspekten.¹⁶ I mitt fortsatta resonemang diskuterar jag inte huruvida hennes meriter har beskrivits felaktigt i olika skeden av förfarandet, det vill säga huruvida hon, om de hade blivit korrekt värderade, faktiskt skulle ha fått en klar fördel framför Göran Norin. Fallet är principiellt intressant även utan den aspekten.

Vi har alltså två sökande som enligt sakkunnigutlåtandena bör anses vara "jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga": den ene sakkunnige skriver uttryckligen att de är jämbördiga, den andra sätter Ann Almlöv i första rummet. Enligt lagen kan då jämställdhetsaspekten, som en saklig grund vid anställning på statlig befattning, fälla avgörandet, och Ann Almlöv anser i sitt överklagande att det också borde ha fällt avgörandet i detta fall.

Varför får Ann Almlöv inte tjänsten? Det som placerar henne först i det ena sakkunnigutlåtandet är framför allt hennes vetenskapliga skicklighet, men hon anses också administrativt skickligare. I rekryteringsgruppens protokoll konstateras dock enbart att båda sökandena är kvalificerade i vetenskapligt och administrativt avseende. Med tanke på att vetenskaplig skicklighet är lika viktig som pedagogisk skicklighet vid de flesta lektorsanställningar är detta odifferentierade konstaterande något märkligt. I denna tjänstetillsättning fällt avgörandet nästan enbart av en pedagogisk merit, nämligen att ha undervisat mest i X, vilket Göran Norin har gjort. Att Ann Almlöv av de sakkunniga beskrivs som pedagogiskt kvalificerad i mer allmän mening, och att hon också har undervisat i X räcker inte, inte ens i kombination med överlägsen vetenskaplig och administrativ skicklighet. Att Göran Nordin dessutom "har dokumenterade insatser" (vilkas kvalitet inte utvärderas av de sakkunniga eller rekryteringsgruppen) i Yb är en aspekt som blir viktig i rekryteringsgruppens motivering, även om den bara förtjänar ett omnämnande i de sakkunnigas motivering.

Den övergripande frågan, som gör fallet särskilt intressant, är vad som egentligen är kravet för att två sökande skall bedömas som så likvärdiga att jämställdhetsaspekten skall spela en roll vid rekryteringen, om inte Ann Almlöv och Göran Norin är det. Går det i praktiken att komma närmare likvärdighet? Eller är det möjligen så att jämställdhetsaspekten vid likvärdiga meriter i praktiken aldrig kan spela någon roll?

Att tolka utlysningstexter

Fallet Ann Almlöv och Göran Norin är ett av exemplen där det är en viss tolkning av utlysningstexten, av flera möjliga, som faller avgörandet. I detta fall lyftes ett mer marginellt krav, meriter inom Yb upp som en av de avgörande faktorerna och användes som kompensation för Ann Almlövs

¹⁶ Hon påpekar att hon framför allt har betydligt större administrativ erfarenhet, men att hon också beskrivs som pedagogiskt välmeriterad av de sakkunniga.

större vetenskapliga och administrativa meriter. Bland de undersökta ärendena fanns flera fall där tolkningen av utlysningstexten kom i fokus.

Givetvis måste utlysningstexterna alltid tolkas. De tolkas av presumtiva sökande, som utifrån texten bedömer huruvida tjänsten är intressant och möjlig för dem att söka och sedan anpassar sina ansökningar så att de så väl som möjligt skall motsvara utlysningens krav. De tolkas också av de sakkunniga och rekryteringsgruppen – gemensamt i de fallen då de sakkunniga får en genomgång av hur texten är tänkt att tolkas, redan innan de sätter igång med sitt bedömningsarbete. Problem kan uppstå när de olika instanserna gör olika tolkningar.

Vid urvalet av ärenden var tanken att välja några där tjänsten var formulerad i mycket specifika termer och alltså kunde tänkas vara ”predestinerad” för någon särskild sökande, och några där formuleringen var mer allmän. Till sist kom urvalet att bestå av mer allmänna utlysningar. Det visade sig dock att det som vid första ögonkastet kan uppfattas som en allmän formulering kan, för en initierad läsare, utesluta ett stort antal sökanden, särskilt om det görs en speciell tolkning av texten.

Ett särskilt intressant exempel är tjänsten som både Lars Engström och Björn Bergqvist sökte. I utlysningen finns det en ovanligt lång beskrivning av själva ämnet, med mycket bred ansats. Det sägs uttryckligen att det är fråga om en tvärvetenskaplig disciplin. Dessutom finns en beskrivning av forskningen på institutionen med uppräknade flera brett angivna forskningsområden.

Ämnets tvärvetenskaplighet betonas alltså i utlysningen. Lars Engström har disputerat på institutionen, och blir docent under tillsättningstiden (en av de sakkunniga konstaterar i sitt utlåtande att han är docent). Björn Bergqvist är anställd vid ett annat universitet inom ett av de ämnen som rimligen hännyttas till i utlysningen. Han har en betydligt mer pregnant vetenskaplig produktion och även större pedagogisk och administrativ erfarenhet. Båda sakkunniga sätter honom på andra plats.

Den ena motiverar beslutet med:

Engström har en forskningsprofil som ligger centralt inom ämnet och tätt knutet till den inriktning som institutionen presenterar i utlysningen av tjänsten.... Han har under senare år visat upp en betydande forskningsproduktion, inom ett visserligen relativt smalt, men inom X-ämnet viktigt område... Bergqvist har en omfattande forskargärning, såväl ifråga om vetenskaplig publicering som pedagogisk och administrativ verksamhet. Till skillnad från Engström måste dock huvuddelen av Bergqvists forskning anses ligga utanför centrala delar av fältet X, vilket gör att han rangordnas efter Engström...

Och den andra:

Lars Engström har en omfattande och för institutionens inriktning relevant forskningsinriktning. Han har en klar potential då han kan uppvisa en tyngdpunkt i denna forskning under de senaste åren... Björn Bergqvist är en driven forskare men fokus i hans forskning är inte så centralt inom ämnet X. Med den inriktning som institutionen angivet i sin annons måste Bergqvist sättas efter Engström även om den totala forskningsproduktionen är betydligt mer omfattande...

De sakkunnigas rangordning accepteras inte utan diskussion av rekryteringsgruppen, utan där diskuteras vad X-ämnets kärna egentligen är. Till sist får dock Engström tjänsten.

Processen kan tolkas som att den vida och inbjudande utlysningen egentligen inte var tänkt att attrahera personer som befinner sig utanför den kärna som vid Uppsalainstitutionen tycks till syvende och sist definieras ganska smalt. Björn Bergqvist (och några av de övriga åtta personer som sökte

tjänsten men inte fick den) gjorde misstaget att tolka texten på just ett så brett och inbjudande sätt som den gav sken av att vara.¹⁷

Här stod konkurrensen mellan två män, och det är till synes inte en fråga om ett jämställdhetsärende. Det illustrerar dock möjligheten att tillverka selektionskriterier efter det att man ser vilka personer som har sökt tjänsten. Genom att diskutera med de sakkunniga om hur utlysningen skall tolkas kan institutionen eller rekryteringsgruppen skapa kriterier som utesluter vissa personer eller en viss kategori av personer, men som kan ifrågasättas. I utlysningen av professuren X blir detta mycket tydligt.

Tjänsten söks av tolv män och sju kvinnor. Utlysningstexten är något krånglig men säger att

För professuren krävs vetenskaplig meritering inom minst ett, helst flera av områden A, B och C samt väl dokumenterade kunskaper inom i första hand A och i andra hand B och/eller C.

En gemensam tolkning av utlysningstexten som de sakkunniga efter instruktioner från fakulteten¹⁸ gör, är att endast sökanden som har en meritering inom både A och något av områdena B/C, kommer ifråga. Detta begränsar gruppen av sökande som kan komma ifråga för anställning till sex enligt en av de sakkunniga och till tre enligt de två andra sakkunniga. Av dessa tre är två män och en kvinna. Kvinnan i denna grupp är inte på samma meritnivå som de två männen och kommer egentligen inte i fråga för tjänsten, även om hon tillkallas till provföreläsning och intervju. Bland de kvinnor som tolkningen av utlysningen utesluter finns dock personer som är mycket vetenskapligt meriterade (även enligt de sakkunniga) och som i viss mån har sysslat med båda områdena, men som alltså av två av de sakkunniga inte anses ha tillräcklig vetenskaplig kompetens i båda för att komma ifråga för tjänsten medan den tredje sakkunnige, som accepterar sex personer som kvalificerade, inkluderar en av dem. Vilken grad av meritering det skall finnas på båda områdena (trots utlysningstextens formulering "minst en" som strängt taget inte kräver meritering på mer än ett) är alltså också tolkningsbart, och i den tolkning som två av de sakkunniga gjorde föll välmeriterade kvinnor bort.

I det tredje fallet koncentrerar sig diskussionen kring ett enda krav: att den sökande skall ha aktuell praktisk erfarenhet av området.

Det är endast Anita Karlsson som bedöms ha det, och därför får hon tjänsten före en manlig sökande som har vikarierat på den och som har en betydligt bättre vetenskaplig meritering, och också före en annan kvinnlig sökande vars vetenskapliga meritering är ännu gedignare. Här har alltså textens formulering gynnat en (relativt oerfaren) kvinnlig sökande. Det var endast dessa tre som sökte tjänsten. Efter att ansökningarna kommit in anhöll prefekten på den ifrågavarande institutionen om att få avbryta rekryteringsprocessen, vilket dock inte medgavs. Fakulteten fick också en begäran (av en person vars roll i sammanhanget inte kan utläsas av dokumentationen) att stryka ordet "aktuell" ur utlysningen innan den publicerades.

Vad finns det för jämställdhetsproblem med tolkningar av utlysningstexter? Framför allt handlar det om nyttjandet av implicita kriterier som viktat de utlysta kriterierna på ett särskilt sätt, eller till och med går utöver dem. Som synes i exemplen ovan kan besluten byggda på implicita kriterier vara till nackdel för både män och kvinnor. I två av de här refererade fallen (Ann Almlöv samt tjänsten med krav på två olika områden) är det kvinnor som upplevt en nackdel av tolkningen. I fallet Lars Engström drabbades en annan man – men även flera av de andra sökandena utöver Björn Bergqvist, både män och kvinnor, avfärdades med att de var smala, snäva eller hade sitt forskningsområde för

¹⁷ Som nummer tre i tätgruppen kom en kvinna som också var anställd på den aktuella institutionen.

¹⁸ Enligt en av de sakkunniga: the qualifications, required by the Faculty, i.e. scientific merits in the fields of A and B/C. Den andra konstaterar: At the meeting of the Faculty commission on [datum] this interpretation was confirmed.

långt ifrån ämnets kärna. Där kan man alltså säga att i stället för att utesluta kvinnorna, premierade tolkningen en (viss) man.

Fallet Anita Karlsson är intressant i och med att det faktiskt är en kvinna som drar fördel av tolkningen av utlysningstexten. Det kan dock konstateras i sammanhanget att det verkar ha varit en del krafter i rörelse för att utlysningstexten inte skulle resultera i att hon skulle få tjänsten.

Att man gör en tolkning av utlysningstexten när den skall utgöra underlag för bedömning är ofrånkomligt. Den mer eller mindre fria tolkningen av utlysningstexter kan inte heller påstås alltid vara till nackdel för kvinnorna. Här skall bara påpekas att en utlysningstext inte nödvändigtvis behöver vara specificerad och "smal" för att kunna tolkas snävt och premiera en bestämd person eller kategori personer eller utesluta andra. Det finns ingen anledning att tro att dessa premieringar och uteslutningar skulle vara könsneutrala. Det krävs dock en ingående kunskap om både ämnet och institutionen för att över huvud taget kunna upptäcka formuleringar som kan användas för att rekrytera personer som vid en granskning i ett någon vidare perspektiv inte skulle ha den högsta vetenskapliga, pedagogiska och administrativa kompetensen.

Just när det gäller utlysningarnas formulering och tolkning, accentueras spänningsfältet mellan institutionernas behov att åtminstone ibland rekrytera särskilda kompetenser eller till exempel personer som man vet fungerar i arbetsgruppen (såsom man utan problem gör i privata näringslivet) och lagens krav på en opartisk rekrytering enbart på vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter. Då är det naturligt att man använder det manöverutrymme som finns. Men i och med att detta manöverutrymme officiellt inte erkänns och existerar, finns inte heller några uttänkta sätt att förhindra att detta förfarande inte sammantaget missgynnar kvinnor.

Hur skall rekryteringen dokumenteras?

Ingenstans i ärendet Ann Almlöv och Göran Norin, vare sig under själva anställningsförfarandet eller i den senare korrespondensen med Överklagandenämnden för högskolan, görs något tydligt uttalande om varför Göran Norins försteg, trots de sakkunnigas värdering, anses så klart att jämställdhetsaspekten inte påverkar utslaget.

Rekryteringsgruppen redovisar att den gjort ett övervägande som resulterat i ett visst beslut. Det faktum att Göran Norin har undervisat mer inom X samt har gjort insatser inom Yb anser gruppen ger honom ett klart försteg. Men ett uttalande som konstaterar att "ett försteg är klart" när den övriga dokumentationen sammantaget pekar på det motsatta, blir tämligen meningslös.

Högskoleförordningen är tydligare i sina krav på vad som bör dokumenteras angående beslutet:

Fakultetsnämnden eller det motsvarande organet skall i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen skall omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna....

Av förslaget skall det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det skall även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats. (högskoleförordningen, kapitel 4, 26§)

Här anges alltså i klartext att man bör redovisa, inte enbart *att* man har beaktat jämställdhetsaspekten, utan också *hur* detta har gjorts. Jämställdhetsplanen för Uppsala universitet 2007-2009 går ännu längre och slår fast att "Som redovisning räcker inte ett slentrianmässigt konstaterande av att jämställdhetsaspekten har beaktats. Det krävs en genomgång av de överväganden som gjorts i

sammanhanget.” Ingen av de undersökta rekryteringsgruppsprotokollen redovisar detta. Inte heller finns det några som helst referenser till högskolans rekryteringsmål.

Uppenbarligen är detta ingenting som Överklagandenämnden för högskolan har synpunkter på, åtminstone i de fyra överklagandeärenden som här har undersökts. Jag har också fått höra från flera inblandade att informationen i protokollen är så knapphändig just för att den inte skall kunna utgöra underlag i eventuella överklaganden.

I dag finns kravet att rekryteringsgruppen skall ange *hur* man beaktat jämställdhetsaspekten i högskoleförordningen, anställningsordningen och jämställdhetsplanen. Detta krav behöver bli mer tvingande. Just nu finns motstridiga budskap om hur protokollen från rekryteringsgruppens möten skall utformas – de ovannämnda instanserna kräver en mer omfattande dokumentation, medan andra instanser anför att protokollen skall vara knapphändiga för att inte ge grund för överklaganden. Om Uppsala Universitet har som målsättning att bland annat uppnå en mindre könsskev rekrytering är det viktigt att stegen som leder dit eller därifrån dokumenteras och kan följas upp.¹⁹

Att ompröva beslut

Ann Almlöv överklagade rekryteringsgruppens beslut. Högskolans överklagandenämnd avslag dock hennes överklagan.

Ann Almlövs överklagan redogör för de sakkunnigas bedömning, med betoning på hur lika hon och Norin värderats, i vilka aspekter hon har värderats högre, samt de meriter som hon anser inte har värderats korrekt och avslutas med:

”Jag kan inte se annat än att mina kvalifikationer har blivit styvmoderligt behandlade av Rekryteringsgruppen. Dessutom tillhör jag underrepresenterat kön. Jag menar att jag blivit diskriminerad i båda dessa avseenden vid ärendets hanterande. Jag kräver följaktligen att tjänsten skall tillfalla mig såväl på mina egna meriter som genom återopande av jämställdhetsaspekten. Jag begär härmed att beslutet att tillsätta Göran Norin som universitetslektor i X undanröjes”.

I sitt beslut konstaterar överklagandenämnden att den ena sakkunniga placerat Ann Almlöv som nummer ett och den andre sakkunnige som nummer två – däremot finns ingen hänvisning till den andre sakkunniges kursiverade text om att Ann Almlöv och Göran Norin i princip är likvärdiga. Sedan upprepar överklagandenämnden i stort skrivningen i rekryteringsgruppens protokoll, och konstaterar att prefekten i sitt yttrande till nämnden också anser att Göran Norin ”har de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och han har därför ett klart försteg framför Ann Almlöv”. Ärendet avslutas med:

Ann Almlöv har endast kortfattat gjort gällande att hon har utsatts för diskriminering. Hon har inte närmare utvecklat sitt överklagande i denna del.

Vad Ann Almlöv har anfört beträffande valet av innehavare av anställningen och frågan om beaktande av jämställdhetsaspekten föranleder inte överklagandenämnden att frånga Uppsala universitets ställningstagande.

Det är ytterst sällan som Överklagandenämnden för högskolan anser att Uppsala universitets anställningsbeslut inte är korrekta. I alla överklagandeärendena under åren 2006-2008, sammanlagt

¹⁹ Det kan också konstateras att även själva ärendemapparna innehåller olika mycket information hos olika fakulteter. Medan alla givetvis innehåller beslutsprotokoll, sakkunnigutlåtanden, lista på sökanden med mera, tycks det variera hur mycket korrespondens i ärendet eller andra anteckningar som finns med i mappen.

14, fick den klagande rätt i ett fall. I det stora hela kan man alltså utgå ifrån att ett rekryteringsgruppsbeslut mycket sällan kritiseras och ändras om man inte kan bevisa att ett formellt fel begåtts vid tillsättningen.

Att överklagandenämnden inte bifaller ens överklagan behöver dock inte innebära att man inte i någon mening kan "ha rätt" i sak. "Man kan ha rätt men man behöver inte få rätt" är ett uttalande som jag hört under utredningen och som kanske illustrerar universitetets förhållningssätt till överklagandenämndens roll i tillsättningsärenden. Ett överklagande uppfattas som en tvist mellan universitetet och den klagande, där det gäller att vinna. Det sätt som Överklagandenämnden för Högskolan fungerar tillåter inte att den betraktas som ett organ där man utan större prestigeförluster kan rätta till mänskliga misstag i anställningsärenden eller pröva hur lagstiftningen i praktiken skall tolkas.

När det gäller jämställd rekrytering är detta ett problem. Möjligheten att "det blir ett överklagande-ärende" gör att rekryteringsgrupperna är försiktiga – till exempel med att tillämpa jämställdhetsaspekten och med att dokumentera och motivera sina beslut. Eftersom Överklagandenämndens beslut visar på mycket snäva tolkningar av jämställdhetsaspekten, kan det också förväntas att en mer jämställd rekrytering leder till fler överklagandeärenden och eventuellt fler ärenden där universitetet "förlorar". Samtidigt tycks universitetet nästan öppna för detta med en formulering i *Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning*:

Vilken exakt skillnad i meriter som är tillåten vid en mer strikt tillämpning [av positiv särbehandling] kan idag inte anges med säkerhet. Slutgiltiga svar på dessa frågor kan bara ges av en utvecklad praxis och rättstillämpning.

En mer jämställd rekryteringspolicy kan alltså innebära ett risktagande på ett område där universitetet är känsligt, och hur denna risk skall balanseras mot önskan att skapa en jämställd organisation kräver viss reflektion och ställningstagande.

Jämställdhetsaspekten – bra att legitimera med?

Om nu inte jämställdhetsaspekten kan användas till att ge en representant för underrepresenterat kön en tjänst vid lika meriter, vad kan den då användas till? Vad innebär jämställdhetsaspekten i rekryteringsgruppernas arbete? I de flesta protokoll står alltså bara att jämställdhetsaspekten har beaktats. Ibland har jämställdhetsaspekten beaktats men inte påverkat utslaget. Vad som betraktas som jämställdhetsaspekt är höljt i dunkel. Från någon anmärkning kan man sluta sig till att rekryteringsgruppen tagit hänsyn till den sökandes föräldraledigheter.

Av de sex kvinnor som i materialet får en tjänst får tre den med hänvisning till jämställdhetsaspekten. I två fall är det rekryteringsgruppen som åberopar jämställdhetsaspekten, i ett fall är det en sakkunnig som placerar en kvinnlig sökande först med en jämställdhetsmotivering.

Huruvida sakkunniga över huvud taget skall ta hänsyn till en jämställdhetsaspekt är diskutabelt. De sakkunnigas uppgift är att "redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val" (högskoleförordningen, kap 4, 22§). Det är alltså inte de sakkunniga som skall ta hänsyn till "sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål" (högskoleförordningen, kap 4, 15§), vilket däremot universitetet och alltså rekryteringsgruppen skall beakta.

Rekryteringsgrupperna använder i båda fallen jämställdhetsaspekten för att rättfärdiga att en ung kvinna får en tjänst som har sökts bland annat av män med längre akademisk ålder. I ett av fallen överklagas tillsättningen, men överklagan avslås. Inte i något av dessa två fall sägs att kvinnan som får tjänsten har likvärdiga meriter jämfört med den man som är placerad som tvåa, utan hennes

meriter beskrivs som överlägsna, i det ena fallet genom att hon har likvärdig vetenskaplig men bättre pedagogisk meritering, och i det andra fallet att hennes meriter är imponerande (utan explicit jämförelse med mannens meriter) och forskningsinriktningen passar institutionens planer.

I dessa fall fyller alltså "jämställdhetsaspekten" strängt taget inte funktionen att ge företräde för underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter. Uppenbarligen fyller den någon annan funktion. I båda fallen handlar det om unga, lovande kvinnliga forskare, som man gärna vill ha på institutionen (ett intryck som förmedlas av övrig dokumentation i ärendena). Det är inte osannolikt att man delvis vill ha dessa kvinnor just för att de är kvinnor och att jämställdhetsaspekten därför i någon mening är relevant. Men när protokollet anger att jämställdhetsaspekten har spelat roll i beslutet, (utan att göra klart på vilket sätt), ger man sken av att de unga kvinnorna gått förbi sina manliga konkurrenter med hjälp av sitt kön, inte på grund av sina meriter.

Rekryteringsgruppsarbete och jämställdhet

Detta avsnitt grundar sig på 14 intervjuer med rekryteringsgruppsmedlemmar på alla fakulteter, i olika åldrar och i olika akademiska positioner (dock inte studenter) och är avsedd att ge en något fylligare beskrivning av rekryteringsgruppsarbete än vad som kan verifieras utifrån de mycket knapphändiga protokoll som dokumenterar rekryteringsärenden.

En grundläggande fråga när det gäller rekryteringsgruppernas arbete med jämställdhet är vilket manöverutrymme de över huvud taget anser sig ha i förhållande till sakkunnigutlåtanden. Här varierade uppfattningen mellan olika intervjupersoner. Det grundläggande svaret var att eniga sakkunniga kan man endast gå emot om man har mycket starka skäl. Detta följer praxis hos Överklagandenämnden för högskolan, där sakkunnigutlåtanden regelmässigt ges just denna avgörande tyngd. Rekryteringsgruppen har manöverutrymme vid två tillfällen: om de sakkunniga inte är överens och om de sakkunniga kan förmås att ändra sin ursprungliga ranking. Båda slags utrymmen används i de undersökta ärendena och av de rekryteringsgrupper vars representanter har intervjuats. I ett fall kunde en rekryteringsgruppsmedlem dessutom referera ett fall där den högst rankade personen tackade nej, och, i stället för att tillfråga nummer två i rankingen, valde gruppen att föreslå en sökande längre ner på listan. Samma grupp kunde allmänt fråga de sakkunnigas ranking om skillnaden mellan sökandena var små, enligt intervjupersonen. I allmänhet tycks dock de grupper som utgår från färdiga sakkunnigutlåtanden i sin bedömning vara mycket försiktiga med sådana beslut.

När det gällde jämställdhetsaspekten var det ojämförligt vanligaste svaret bland de intervjuade rekryteringsgruppsmedlemmarna att jämställdhet gällde en situation där en kvinna och en man hade nästan likvärdiga meriter och där könsbalansen på institutionen var skev. Alla som anförde detta konstaterade att man i ett sådant fall självklart valde att anställa en sökande av underrepresenterat kön. Av de fjorton intervjuade personerna (som medverkat i rekryteringsgrupper olika lång tid) var det dock bara två som kunde komma ihåg ett ärende där detta hade haft någon praktisk betydelse. I praktiken har alltså denna tolkning av jämställdhetsaspekten inte särskilt stor betydelse.

En av de intervjuade diskuterade huruvida jämställdhetsaspekten kanske skulle spela en roll även när skillnaden mellan de sökande var större, alltså möjligheten till positiv särbehandling. Hans slutsats var att det i så fall skulle behövas tydligare direktiv från ledningen om när detta skulle kunna vara tillämpligt, hur mycket vikt skulle läggas vid jämställdhetsaspekten jämfört med andra kvalifikationer. Just nu är direktiven i *Riktlinjer för anställning av lärare* luddiga:

Begreppet positiv särbehandling har utvecklats till att numera vara ett generellt begrepp för alla jämställdhetsfrämjande åtgärder och avser allt från den ovan beskrivna tillämpningen av jämställdhetsaspekten enligt 4 kap 15 § HF till att anställa någon av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer men som är klart mindre meriterad än en medsökande i enlighet med möjligheten i 4 kap 16 § HF.

Konsistoriet beslutade 2000-09-25 att positiv särbehandling i den särskilda, mer långtgående bemärkelsen enligt 4 kap 16 § HF, tills vidare inte skall tillämpas vid Uppsala universitet.

Vilken exakt skillnad i meriter som är tillåten vid en mer strikt tillämpning kan idag inte anges med säkerhet. Slutgiltiga svar på dessa frågor kan bara ges av en utvecklad praxis och rättstillämpning.

Riktlinjerna tillåter alltså positiv särbehandling (liksom även högskoleförordningen och anställningsordningen), men antyder också att de som vågar sig på den kommer att vara de som utvecklar praxis med risk för rättstillämpningsåtgärder. Rekryteringsgruppernas tolkning av direktiven, att underrepresenterat kön har företräde endast vid likvärdiga meriter förefaller vara i samklang med Riktlinjernas anda. Det har alltså utvecklats en praxis utan att någon instans egentligen har behövt ta definitiv ställning till den positiva särbehandlingens vara eller icke vara som ett verktyg att jämna ut könsfördelningen på lärartjänster vid Uppsala universitet.

När en intervjuperson säger att det endast är när två personer bedöms ha nästan likvärdiga meriter som jämställdhetsaspekten är relevant, har denne också hänvisat till de sakkunnigas bedömning som helt normgivande. Möjligheten att de sakkunniga eventuellt kan vara partiska med hänsyn till kön togs bara upp av en intervjuperson. I de undersökta ärendena har sådant uppenbarligen diskuteras någon enstaka gång (fallet Fanny Stenberg), när sakkunnigutlåtandet har visat på grova skillnader – men inte heller alltid då (utifrån brevväxling i ett annat ärende, där en av rekryteringsgruppsmedlemmarna privat hade reflekterat över det sätt som de kvinnliga sökanden genomgående beskrevs på). En av de intervjuade konstaterade att när rekryteringsgruppen utfrågade sakkunniga verkade det ibland handla om en misstanke att någon sökande hade rankats onödigt lågt på grund av sitt kön. Men denne intervjuperson konstaterade också att sådana frågor aldrig resulterat i en substantiell ändring av rankingen. De sakkunnigas utlåtanden accepteras alltså i allmänhet som opartiska i fråga om kön.

Några av de intervjuade, i starkt mansdominerade ämnen, talade om att gruppen särskilt lade märke till kvinnliga sökanden, och också ibland medverkade till att någon kvinna strax under tätgruppen också kallades till intervju. Det innebar dock inte, enligt deras erfarenhet, att hon skulle ha fått tjänsten. Att kvinnor lättare skall bli kallade till intervju anges också i *Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare*:

26 § Vid rekrytering av läranställningar bör personer av underrepresenterat kön kallas till anställningsintervjuer, även när de har något lägre meriter än andra sökande, om de uppfyller alla erforderliga eller föreskrivna villkor.

En av de intervjuade, i ett mansdominerat ämne, konstaterade att kvinnorna inte har så stora svårigheter med att komma till intervju, men att de lätt faller bort ur processen just vid intervjun. Detta kan alltså delvis bero på att det skulle krävas mycket stora insatser av dem för att lyfta sig från en låg ranking jämfört med andra intervjuade till förstaplatsen. Som visats i fallet Inga Damm är detta inte omöjligt – men det är naturligt om det inte heller är särskilt vanligt. Lamont (2009) och Melin (2007) konstaterar att kvinnor i allmänhet möter största motståndet under den allra sista delen av gallringen där bland annat intervjuer används som underlag. Melins huvudsakliga förklaring är att det är då som gallringen inte i lika hög utsträckning längre kan ske på formella, rutinmässiga grunder utan personliga preferenser spelar en större roll. Man kan också tänka sig att konkurrenssituationen (väljer man en kvinna så måste man välja bort en man) spelar större roll än tidigare under processen, då en generositet ur jämställdhetsperspektiv inte lika tydligt missgynnar det andra könet.

En ytterligare aspekt av jämställdhet i rekryteringsgruppsarbete var ett konstaterande att ingen skulle diskrimineras på grund av sin familjesituation, att gruppen till exempel tittade på föräldraled-

igheterna, eller andra familjeomständigheter. En av de intervjuade refererade ett fall där sådana hänsyn hade fallt utslaget: Den utländske sakkunnige hade rankat en kvinna under tätgruppen, trots i övrigt utmärkta kvalifikationer, på grund av att hon, av familjescäl, inte hade gjort sin post doc utomlands utan i Sverige. Här valde rekryteringsgruppen att inte följa den sakkunniges ranking.

Att både rekryteringsgruppen och de sakkunniga (helst) skulle representera båda könen nämndes också som en jämställdhetsaspekt. Däremot var det bara två av de intervjuade som nämnde en sådan jämställdhetsansvarig i gruppen som stipuleras i universitetets jämställdhetsplan.

Intervjuer och provföreläsningar är viktiga verktyg för rekryteringsgruppen – det är på grund av dem som gruppen kan ifrågasätta sakkunnigbedömningar och utifrån dem som man kan diskutera och komma överens med de sakkunniga om en slutgiltig ranking. Även om de flesta använder intervjuer finns det också grupper som inte intervjuar över huvud taget, utan förlitar sig på ansökningshandlingarna och sakkunnigutlåtandena. Hur intervjuerna och provföreläsningarna går till varierar något, liksom tilltron till provföreläsningen som en indikator för pedagogisk kompetens. Hur viktig intervjun anses vara varierar också och samvarierar kanske utifrån huruvida man anser uppgiften vara att hitta den vetenskapligt och pedagogiskt mest meriterade personen, eller att hitta en vetenskapligt och pedagogiskt välmeriterad person som en ny kollega vid institutionen.

Sakkunniga finns med vid intervjuerna hos de flesta grupper, men inte hos alla. Att sakkunniga inte är med vid intervjuerna renodlar rollfördelningen mellan dem och rekryteringsgruppen. Men det hindrar också en dialog med syfte att nå en gemensam överenskommelse, vilket enligt de intervjuade ofta fungerar bra när de sakkunniga är med och får se fler sidor av de sökande.

När det gäller intervjuer tycks flera grupper ha vissa rutiner – vem som börjar, vad som är prefektens roll, vem som ställer vilka frågor (en som är ansvarig för de pedagogiska frågorna, en annan för de vetenskapliga och så vidare). Intervjuerna tycks dock inte alltid vara så gedigna och förberedda som vore önskvärt. Om olika intervjupersoner till exempel får olika frågor, behöver inte olika förhållningssätt till män och kvinnor visa sig i direkta frågor om privatlivet (som man i allmänhet är medveten om inte är relevanta), utan kan visa sig på mycket mer subtila sätt.

Lamonts (2009) konstaterande att vilka som väljs för att göra gallring och rangordning har störst betydelse i processen kan också tillämpas på rekryteringsgrupper. Det avgörande tycks dock inte vara huruvida gruppen består av både kvinnor och män (därmed inte sagt att det är utan betydelse). Gruppmedlemmarnas personliga uppfattningar och åsikter – som också kan vara relaterade till könsstereotyper – om önskvärda personer, personliga egenskaper, akademiska inriktningar eller andra aspekter som inte har strikt med meritvärderingen att göra kan uttryckas på subtila sätt, genom förtiganden, val av beskrivande ord, bekräftande kommentarer och så vidare. Detta är givetvis ofrånkomligt i en mänsklig inter-aktion och är inte ett problem som kan eller bör lösas, men väl en omständighet att vara medveten om. När det gäller jämställd rekrytering är det givetvis avgörande hur de olika gruppmedlemmarna även medvetet hanterar jämställdhetsperspektivet.

En av de intervjuade kunde ge exempel på hur en jämställdhetsmedveten gruppmedlem kunde få igång en diskussion om huruvida de sakkunnigas meritvärdering verkligen var könsneutral och helt normgivande, med följd att den kvinnliga sökanden lyftes till första förslagsrummet. Genom att en gruppmedlem i ett annat ärende ifrågasatte de till synes naturliga grunder som de sökande som blev kallade till intervju plockades fram, inkluderades en kvinna i gruppen. Sådana ifrågasättanden innebär både en förbättring av processen (en ytterligare reflektion över beslutsgrunderna) och en mer jämställd rekrytering. Bestämmelsen att det i varje rekryteringsgrupp skall finnas en jämställdhetsansvarig uttrycker kanske en förhoppning om att denna person just skall kunna ställa frågor om processen när den tycks missgynna det underrepresenterade könet. Alla grupper har dock inte jämställdhetsansvariga, och även i de fall då dessa finns tycks de, enligt intervjuerna, ofta inte ha gjort något större intryck.

I princip alla intervjuade konstaterade att deras grupp tänkte på jämställdhetsaspekten och tog hänsyn till den när det var befogat (vilket är att förvänta i en intervju som handlar om jämställd rekrytering). Det fanns rekryteringsgrupper som sällan hade kvinnliga sökande och därför inte uppfattade jämställdhetsaspekten som aktuell – en av de intervjuade var inte säker på om det hade funnits kvinnliga sökande under hans tid i gruppen. I övrigt omtalade de intervjuade att diskussioner även kunde uppstå vid andra tillfällen, som konstateranden att ”nu är det tre av samma kön i tätgruppen”, ”nu har vi anställt en svensk man igen”, konstateranden som visar på en medvetenhet och kanske ett missnöje med situationen, men som också bara konstaterar fakta utifrån uppfattningen att det inte fanns mer att göra, eftersom de utvalda faktiskt var de mest meriterade.

Endast en av de intervjuade reflekterade över att själva meritvärderingen kunde balanseras på ett annat sätt: Om en man som är rankad som etta och har litet bättre vetenskapliga meriter, och en kvinna som är rankad som tvåa både har bättre pedagogiska meriter och är kvinna, skulle man, enligt denna intervjuade, kunna resonera så att de aspekterna skulle väga över till kvinnans fördel. Den intervjuade konstaterade dock att hon trots sin relativt långa erfarenhet, aldrig hade upplevt att detta var möjligt i hennes rekryteringsgrupp, som, i likhet med många andra, sällan avvek från de sakkunnigas förslag.

Bland de intervjuade rekryteringsgruppsmedlemmarna fanns olika inställningar till betydelsen av jämställdhetsperspektivet, med några intervjuade som tydligt sade att jämställdhetsaspekten helst inte skall fälla utslaget och andra som hade reflekterat över problemet med omedvetna föreställningar hos gruppen och hur de kunde påverka rekryteringsprocessen. I många fall konstaterades dock att den kortfattade ”obligatoriska” raden om jämställdhetsperspektiv i rekryteringsgruppernas protokoll för det mesta refererade till en lika kortfattad anmärkning under mötet.

Vid intervjuerna av rekryteringsgruppsmedlemmar framstod en utbildning för nya rekryteringsgruppsmedlemmar som alltmer angelägen. Exempelvis skulle utbildningen kunna innehålla samlad kunskap om de lagar och regler som reglerar rekrytering av lärare och forskare, ”träning” i att läsa sakkunnigutlåtanden för att upptäcka dolda uttryck för partiskhet, allmän kunskap om meritvärdering och om jämställdhet och kvinnors karriärer i akademien, kunskaper i intervjuteknik, samt diskussioner kring kritiska fall. Rekryteringsgrupperna är nyckelaktörer i lärarekryteringsärenden (även om andra aktörers möjlighet att påverka processen inte bör underskattas) och därför skulle större professionalism hos rekryteringsgruppsmedlemmar kunna göra mycket för att säkra, inte enbart jämställdhet, utan rekryteringsprocessen i stort.

Administrationens roll

Under kartläggningen har handläggarna på områdeskanslierna varit en ovärderlig hjälp – inte enbart genom att erbjuda service med att plocka fram handlingar och andra dokument, utan framför allt genom att dela med sig av kunskaper som grundar sig på ofta mångårig erfarenhet av akademiskt rekryteringsarbete. Denna grupp av anställda är förmodligen den som besitter den mest ingående kunskapen när det gäller frågor om lärarekrytering, inte enbart i största allmänhet utan också i förhållande till olika institutioner. Även om jag som utomstående inte har fått ta del av några uppgifter om olika personers ärenden i samband med rekryteringar, är det tydligt att handläggarna minns sina ärenden och kan relatera tillbaka till dem. De vet när rekryteringarna har fungerat som de skall, och varför de blev problematiska när de inte fungerade.

Handläggarnas arbete har inte synliggjorts i denna rapport, som ger den (beklagligt) vanliga bilden att ”saker bara fungerar”, att ansökningarna kommer in och distribueras, att sakkunniga kommer in med sina utlåtanden (om än ofta efter ett dröjsmål), att intervjuer och provföreläsningar sker och att protokoll materialiserar sig. I själva verket har handläggarna en viktig funktion för processens rättssäkerhet. Till exempel kontrollerar de texten i kungörelsen och har möjlighet att reagera om den till exempel verkar alltför smal. De kontrollerar ansökningar och uppmanar i förekommande fall

sökanden att komplettera dem. De håller kontakten med sakkunniga och svarar på frågor från dem. Och de bidrar med sin erfarenhet i samtalen i rekryteringsgruppernas arbete. Under utredningens gång har det framkommit viktiga insatser som de gjort i det tysta också för jämställdheten – personligen uppmuntrat tveksamma kvinnliga sökanden, plockat fram ”bortglömda” ansökningar, sett till att sakkunniga även värderat alla kvinnors meriter, reagerat på konstigheter i sakkunnigutlåtanden, fört en dokumentation av sökbilder och ”success rates” för kvinnor och män, diskuterat utlysningstexters formulering med institutionen och så vidare – sådant som ibland självklart ingår i arbetsuppgifterna och ibland är självpåtaget. Det bör uppmärksammas att de är nyckelpersoner när det gäller jämställdhetsperspektiv vid rekrytering, och att deras kompetens bör tillvaratas i fortsatta åtgärder för att förbättra rekryteringsprocessen.

Sammanfattning

Det huvudsakliga budskapet som rapporten förhoppningsvis har lyckats förmedla är att den gängse rekryteringsprocessen, med en kungörelse som formuleras av institutionen, med sakkunniga som rangordnar de sökande och en rekryteringsgrupp som utifrån de sakkunnigas rangordning fattar det slutgiltiga beslutet, inte är en alltigenom förnuftsbaserad process som obevekligen vaskar fram den mest kompetenta sökanden utifrån de behov som institutionen har. På olika sätt bör rapporten ha visat att det finns flera moment i processen där olika slag av medvetna och omedvetna förutfattade meningar, som strängt taget inte har med de sökandes kompetens att göra, har spelrum.

Det är först när det blir uppenbart att rekryteringsprocessen inte är alltigenom objektiv som det blir möjligt att den förhåller sig olika till sökande av olika kön. Rapporten stödjer sig på ett antal andra studier där sådana mekanismer har påvisats och visar främst att det som sker på andra håll när kvinnors och mäns vetenskapliga meriter bedöms, också är verklighet vid Uppsala universitet. Hur ofta detta sker vid Uppsala universitet kan inte rapporten ge svar på, men det är tydligt att rekryteringsprocessen ger utrymme för en partisk bedömning av olika sökandes meriter och att detta utrymme också används, inte sällan till kvinnors nackdel. Man bör dock notera att den ordinarie processen, med sakkunnigbedömning och rekryteringsgrupp, ändå är det mest transparenta och därmed rättssäkraste sättet som används för att anställa lärare och forskare, samtidigt som de flesta lärar- och forskaranställningar vid Uppsala universitet inte genomgår denna process.

Eftersom det huvudsakliga underlaget till rapporten består av sakkunnigutlåtanden och rekryteringsgruppsprotokoll, är det också denna del av processen som får exemplifiera bristerna. Det bör dock inte glömmas att rekryteringen börjar långt tidigare, när man på institutionsnivå formulerar ett behov – och att det redan där finns olika intressen angående vilken verksamhet och därmed vilket slags kompetens som bäst gagnar institutionen, ibland ner till nivån att tjänster utlyses med en viss person i åtanke. Huruvida jämställdhetsaspekter beaktas i dessa diskussioner kan inte utläsas ur den här studiens material, men i inga samtal som jag fört med berörda personer under studien har en sådan möjlighet tagits upp. Det är också institutionen som till sist väljer att anställa eller inte anställa den person som rekryteringsgruppen förordar, och som förhandlar om löner och förmåner med den tilltänkta kandidaten. Även där kan det finnas könsaspekter, så att män och kvinnor bemöts olika, men de ligger utanför denna rapport.

Något som också framträder tydligt i rapporten är att nyckelpersonerna i rekryteringsprocessen, rekryteringsgruppen och de sakkunniga, inte är professionella rekryterare. Rekryteringsarbetet, så som så mycket annat av det akademiska arbetet, görs vid sidan om en huvudsyssla som forskare och lärare. Medan rekryteringsgruppsmedlemmar ofta tycks lägga ner berömvärt mycket arbete på sitt uppdrag, finns det kunskapsbrister i hur man värderar meriter, hur man intervjuar och bedömer intervjuer och hur ens egna förhållningssätt otillbörligt kan påverka rekryteringsarbetet. Detta blir uppenbart inte minst i förhållande till frågor om jämställd meritvärdering och är en brist som åtminstone delvis skulle vara möjlig att åtgärda genom utbildning.

Bristen på professionalism syns också i sakkunnigutlåtanden, som ofta är relativt fritt författade beskrivningar av de olika sökandes meriter och påfallande ofta inte följer de riktlinjer som de sakkunniga har fått för sitt arbete, till exempel att värdera både pedagogiska och vetenskapliga meriter och att göra en rangordning och grundligt motivera sin rangordning av personerna i tätgruppen. På grund av att flera av sakkunnigutlåtandena ger intryck av att vara tämligen godtyckliga, finns en påtaglig möjlighet att de även vidareförmedlar sina författares syn på kvinnor respektive män på sätt som inte har med strikt meritvärdering att göra.

Ur jämställdhetssynpunkt är rekryteringsgruppernas sammansättning central, eftersom tidigare forskning om akademiska bedömningsprocesser har visat att bedömargruppernas sammansättning är avgörande för resultaten. Denna avgörande betydelse för jämställd rekrytering diskuteras mig veterligen inte när rekryteringsgrupper sätts samman, annat än att man lagenligt ser till att gruppen består av både män och kvinnor - vilket i sig inte borgar för att jämställdhetsaspekterna får utrymme i gruppens arbete. Genom att välja rätt sakkunniga kan man också påverka processen i en riktning som man själv ser som önskvärd. Medan rekryteringsgrupperna kan utbildas, anlitas samma sakkunniga så sällan att det inte är meningsfullt.

En påtaglig resurs i rekryteringsarbetet är de handläggare som på områdeskanslierna arbetar med rekryteringsärenden. Officiellt utgör de endast administrativt stöd för ärendehantering. I praktiken är det ofta dessa handläggare som har den mest ingående kunskapen om lärarrekrutering inom sitt vetenskapsområde, i och med att rekryteringsgrupperna byts ut, medan handläggarna kan ha stannat kvar på sin post under flera år. Handläggare använder sin sakkunskap i olika skeden av rekryteringsprocessen för att öka processens rättssäkerhet, vilket också kan främja jämställd rekrytering och det är viktigt att deras kunskap och engagemang tas tillvara.

Rekryteringsarbetet, och inte minst jämställdhetssträvanden, begränsas kraftigt av spöket "Överklagandenämnden". Genom att avgöra fall där tjänstetillsättningar har överklagats skapar Överklagandenämnden för högskolan praxis utifrån de lagparagrafer som reglerar läroanställningar. Denna praxis är tämligen begränsande och, till exempel, ger en rekryteringsgrupp mycket litet manöverutrymme att fatta ett beslut som skulle frångå från eniga sakkunnigutlåtanden. Överklagandenämnden gör också smala bedömningar angående jämställdhet i rekrytering. Även om Överklagandenämnden i praktiken har liten betydelse kastar den en skugga över mycket av rekryteringsarbetet, som i möjligaste mån skall säkras från överklaganden. Universitetet verkar alltså i en omvärld där statsmakterna å ena sidan fordrar en mer jämställd rekrytering, men där å andra sidan en instans är benägen att ogiltigförklara beslut som främjar detta. Denna ambivalens matas sedan neråt i organisationen, där rekryteringsgrupperna anmodas arbeta för jämställd rekrytering, samtidigt som de också får budskap om att följa överklagandenämndens rigida praxis och i möjligaste mån försvåra överklaganden.

Olika modeller ger dock rekryteringsgrupperna olika mycket manöverutrymme i förhållande till överklaganderisken. I modellen där de sakkunniga anger sina slutgiltiga omdömen skriftligt först efter det att de varit med på intervjuerna och sammanträtt med rekryteringsgruppen, blir det lättare för rekryteringsgruppen och de sakkunniga att komma överens om rangordningen. Detta innebär att rekryteringsgruppen mera sällan möts av eniga sakkunnigutlåtanden som förordar en person som varken gruppen eller institutionen vill ha och därmed ett överklagande från denna person. I modellen där de sakkunniga lämnar in sina rangordningar och inte är med på intervjuerna eller sammanträder med rekryteringsgruppen, har rekryteringsgruppen friare händer i fall då de sakkunniga inte är överens, men inte särskilt mycket utrymme vid två samstämmiga sakkunnigutlåtanden. I båda fallen går det dock, åtminstone ibland, att aktivt arbeta för jämställd rekrytering och ökningen av andelen underrepresenterat kön.

Det har också blivit tydligt att det är svårt att följa upp det praktiska rekryteringsarbetet ur jämställdhetssynpunkt. På grund av oron för Överklagandenämnden är rekryteringsgruppernas protokoll mycket kortfattade och huruvida man har diskuterat (snarare än bara nämnt) jämställdhets-

aspekten går inte att utläsa. Även rekryteringsarbetets resultat är svåra att följa upp på grund av brister i det statistiska underlaget.

Sammantaget kan man säga att jämställdhetsaspekten inte har glömts bort i rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet, såtillvida att rekryteringsgrupperna nämner den vid sina sammanträden och gör en anteckning i protokollet om att detta har skett. Samtidigt kan man konstatera att det, bortsett från enstaka individer, verkar saknas både kunskap och engagemang om jämställd rekrytering i organisationen. De flesta gångerna förblir beaktandet av jämställdhetsaspekten just bara en notering i protokollet. På grund av bristande kunskap och engagemang blir inte jämställdhet någon angelägen aspekt i de komplicerade processer, inte sällan styrda av många och starka viljor med olika intressen, som rekrytering av akademiska lärare ofta är.

Referenser

Brouns, Margo (2004) Gender and the assessment of scientific quality. I: *Gender and excellence in the making* (2004). Luxembourg: Publications Office. S. 147-154.

Fürst, Elisabeth (1988) *Kvinner i Akademia – inntrengere I en mannskultur? Om ansattelseprosessen ved universitet og distriktshøgskoler*. Oslo: Norges allmenntvitenskaplige forskningsråd.

Gallivan, Michale J. & Benbunan-Fich, Raquel (2007) Analyzing IS research productivity: an inclusive approach to global IS scholarship, *European Journal of Information Systems*, 16 (1) 36-53.

Gemzöe, Lena (2010) *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Gender and excellence in the making (2004). Luxembourg: Publications Office.

Gunnarsdotter Grönberg, Anna (2003). *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Språket i sakkun- nigtutlåtanden*. Göteborg: Göterborgs universitet, Jämställdhetskommittén.

Husu, Liisa (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsingfors: Helsingfors universitet.

Forskarutbildning och forskarkarriär: betydelsen av kön och socialt ursprung. (2006). Stockholm: Högskoleverket.

Jacobsson, Carl & Lundberg, Elizabeth (2008) *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Jacobsson, Gunilla (red.) (2008). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket.

Janson, Per & Jonsson, Adam (2009) *Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin*. Vetenskapsrådets rapportserie 2009: 4.

Lamont, Michèle (2009) *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, Ma.: Harvard University Press.

Ledin, Anna & Bornmann, Lutz & Gannon, Frank & Wallon, Gerlind (2007) *A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists*. EMBO Reports 8 (11) 982-987.

Melin, Göran (2007) *Reviewing applications by women: Critical use of additive and reasoning evaluation methods*. Sister working paper 2007:68. Stockholm: Swedish Institute for Studies in Education and Research.

Schmader, Toni; Whitehead, Jessica & Wysocki, Vicki H. (2007) A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. *Sex Roles* 57 (7/8) 509–514.

She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. (2009) Bryssel: EU-kommissionen.

Thorvaldsdóttir, Thorgerdur (2004) Engendered opinions in placement committee de-cisions. I: *Gender and excellence in the making* (2004). Luxembourg: Publications Office. S. 101-107.

Tower, Greg; Plummer, Julie & Ridgewell, Brenda (2007) A Multidisciplinary Study Of Gender-Based Research Productivity In The World's Best Journals. *Journal of Diversity Management*, 2 (4) 23-32.

Trix, Frances & Psenka, Carolyn (2003) Exploring the Color of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty, *Discourse and society*, 14 (2) 191-220.

Bilaga 2. Rekrytering av doktorander vid Uppsala universitet av Anneli Häyrén Weinestål

Innehåll

Inledning

Processen

Fakulteterna

Institutionerna

Juridiska institutionen/fakulteten

Statsvetenskapliga institutionen

Litteraturvetenskapliga institutionen

Medicinska fakulteten

Inledning

Processen för att rekrytera doktorander skiljer sig mellan olika institutioner och fakulteter. För den här undersökningen har respektive fakultetsnämnd ombetts inkomma med en formell beskrivning av hur de rekryterar inom fakulteten. Utöver det har fyra institutioner beskrivit hur de går tillväga på den egna institutionen. Studierektor och/eller prefekten på institutionerna har beskrivit hur de gör, resonerar och vad de betraktar som viktigt vid doktorandrekryteringen samt om de har någon strategi för att rekrytera jämställt.

Processen

Rekryteringsprocessen för doktorander präglas av att det egentligen rör sig om två processer. Det ena är en process för antagning till forskarutbildningen och det andra är en anställningsprocess. Dessa processer ska egentligen, enligt högskoleförordningen, sammanfalla så att en antagning till forskarutbildningen innebär en anställning med doktorandtjänst. De processer som verkligen äger rum följer dock vanligen inte den ordningen. Avvikelserna från ordningen har lokal variation utifrån institutions- och fakultetsspecifika villkor. Det som vanligen leder till avvikelser från den ideala ordningen är möjligheter till finansiering och den lokala ekonomiska situationen, vilket också kan inkludera den ekonomiska situationen som den enskilde individen har. Variationsrikedomen med avseende på finansiering är förhållandevis stor och det gäller särskilt den externa finansieringen. Till det kommer hur forskningsmedel och forskarutbildningsfinansieringen används. Det förefaller förhållandevis vanligt att medel omvandlas så att finansiering av doktorandtjänster blir finansiering genom bidrag, åtminstone under en specifik tid till exempel de första två åren, varefter doktoranden får anställning två år på doktorandtjänst. På det sättet kan institutioner/fakulteter finansiera fler doktorander eftersom bidragsfinansiering är billigare. Rekryteringsprocessen styrs således i hög grad av formen för finansiering och möjligheter till att externfinansiera doktorander.

Bilden nedan visar de olika beslutssteg och aktiviteter som föregår att beslut om att starta antagningsprocessen. Bilden är en stiliserad sammanfattning av flertalet möjligheter och lösningar på finansiering som återfinns i rekryteringsprocesser. Den ska inte förstås som att alla institutioner har samma eller ens liknande möjligheter utan som att dessa olika varianter av möjligheter förekommer men på olika håll. Vid en del institutioner förekommer exempelvis, ibland animerade, diskussioner om vem i professorskollegiet/handledarkollegiet som står på tur för en doktorand där det kan finnas olika uppfattningar om hur potentiella doktorander ska fördelas. Doktorand är resurskrävande både i form av finansiering och i form av handledningsresurser liksom för en del ämnen laborations-/instrumenttid/motsvarande vilket kan leda till att doktorander kan rekryteras eller antas utifrån vem som har större finansieringsmöjligheter. Detta i sin tur leder till skillnad i meriteringsmöjligheter och möjligheter att utvidga sitt forskningsområde för den handledare som får doktorander. I tilldelning av fakultetsmedel kan det finnas skillnader på institutions- och fakultetsnivå mellan forskare som är män och forskare som är kvinnor där kvinnor inte har samma möjligheter att få forskningstid. Detta innebär sämre möjligheter att få doktorander. Diskussioner i professors/handledarkollegiet inverkar alltså tidigt i rekryteringsprocessen på institutioner där man inte har rutiner som minskar den möjligheten/risken. Den egenfinansiering som tilltänkta doktorander kan ha med sig kan också påverka rekryteringsprocessen. Om en sökande har med sig egna, externa medel i form av pension, industrifinansiering eller externa medel som är öronmärkta för viss person har vederbörande vid en del institutioner väsentligt lättare att bli antagen till forskarutbildningen än den som behöver finansiering via fakultetsmedel. På så sätt kan en sökande antas även om vederbörande inte är bedömd som mest lämpad och det kan bestämmas utanför den ordinarie processen, alltså ligga som en egen rekryteringsprocess parallellt med den formella. Konsekvenser av den sortens antagningar är att doktoranden med egna resurser får handledarresurser/motsvarande som leder till att man inte kanske inte har utrymme att anta andra mer lämpade doktorander utan egenfinansiering. Det är inte de van-

ligaste finansieringsformerna dock men de förekommer. Andra externfinansieringsformer som förekommer och som styr rekryteringsprocessen är projektfinansiering där någon ingår i ett specifikt projekt och där den som är projektledare redan har rekryterat specifika personer till projektet som blir antagna om man får projektfinansiering.

I en del rekryteringsprocesser har de sökande redan meriterat sig i så hög utsträckning att de i princip kan börja med att lägga fram en licentiatavhandling. Den som har möjlighet att delta i och genomföra sådan verksamhet har därmed ett försprång i form av högre meritering vid antagning än de som inte har den möjligheten, vilket också styr rekryteringsprocessen. Ytterligare en variant av antagningsprocess är de som antas som externfinansierade licentiander där man har en egen beslutsprocess eftersom fakulteten då måste fatta beslut i särskild ordning.

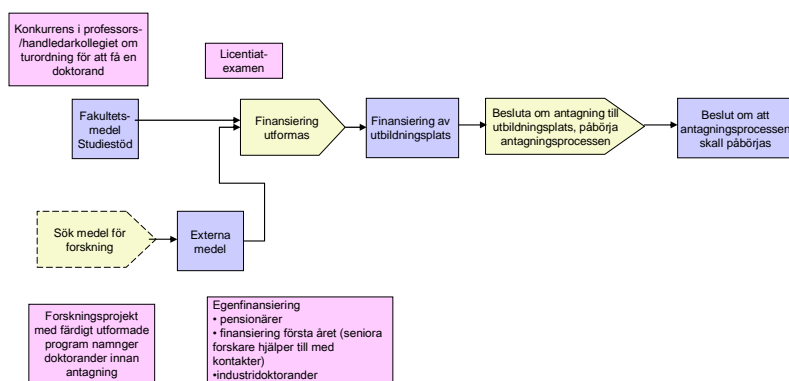
Processen påverkas också av s.k. skuggdoktorander. Högskoleverkets definition av skuggdoktorander lyder som följer:

”Skuggdoktorand’ är en person på ett lärosäte, som inte är antagen till forskarutbildningen, men som befinner sig i en situation som motsvarar en antagen doktorand” eller ”personer som bedriver forskarstudier utan att vara formellt antagna till forskarutbildningen” (HSV. 2005).

Ett exempel skulle kunna vara en student som inte är antagen till forskarutbildningen men som deltar i kurser eller annat som meriterar för antagning till forskarutbildningen, till exempel att utveckla handledarrelationer och införskaffa kännedom om institutionens lokala regler och villkor vilket leder till en större möjlighet till antagning vid utlysning. Ett annat exempel skulle kunna vara en person som har blivit lovad antagning eller som tror att och agerar som om hon eller han är antagen medan det inte finns något beslut om antagning. Förekomsten av skuggdoktorander kan således påverka rekryteringsprocessen på flera sätt vilket skulle behöva utredas ytterligare. Det behandlas dock inte mer utförligt än så i föreliggande rapport.

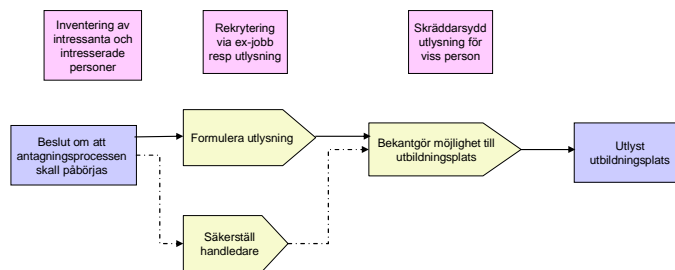
Den första delen av processen är, liksom för övriga befattningar, den del som mest inverkar på rekryteringsresultatet. Vad gäller rekrytering av doktorander är det i stor utsträckning finansieringsmöjligheter och finansieringsform liksom resurstillgång som styr processen.

1. Antagningsbeslut utbildningsplats



När beslut har fattats om att antagningsprocessen ska påbörjas startar nästa delprocess som inkluderar utlysning och informella processer för bekantgörande och förberedelser för antagning. I den här delprocessen ingår informell inventering av tänkbara kandidater. Det sker i högre utsträckning på enheter där examensjobb av något slag är grunden för ansökan och det man tas in på än på enheter där man skriver en mer formell ansökan. Vid en del institutioner behöver den som önskar bli antagen redan här söka handledarmöjligheter och själv säkerställa att det kommer att finnas handledare. Det kan ske parallellt med att examensjobbet färdigställs.

2. Utllysning av utbildningsplats



När utbildningsplatsen utlyses startar nästa process där några avsnitt på ett signifikant sätt styr rekryteringen.

Det är förhållandevis stor skillnad mellan institutioner, ämnen och fakulteter i vad man förväntar sig för underlag för ansökan. En del institutioner bygger antagningarna helt på examensarbetet medan andra förväntar sig en ansökan där den presumtiva doktoranden beskriver vad hon/han vill skriva om, en slags inledande problematisering med någon form av teoretisk skiss och tänkt förfarande samt tänkbara handledare. Ibland kan den sökande ha förväntats vidtala tänkbara handledare som ska anges i ansökan. En del institutioner har rutiner för hur ansökan ska skrivas och bistå med information om vad man förväntar sig ska finnas med i ansökan. Variationen är stor och nedan finns några exempel på hur förfarandet ser ut vid fyra olika institutioner/fakulteter. Sannolikt är det inte möjligt att vid ett komplext lärosäte ha bara ett tänkbart förfarande men det borde vara möjligt för alla institutioner att ha en transparens så att det blir tydligt vilka kriterier som är avgörande vid antagning. Eftersom det finns både formella och informella processer liksom ibland ottydligheter i vad som är avgörande kriterier kan en ojämfällbar struktur bibehållas eller utvecklas. I rangordningsprocesser där informell kunskap om kriterier är viktiga finns det utrymme för beslut som grundar sig på annat än kompetens, till exempel kön.

När man inte problematiserar och ser kritiskt på sin rekryteringsprocess görs bedömningar helt eller delvis utifrån omedvetna föreställningar om lämplighet och ”magkänsla”, varvid kön kan vara avgörande för vem som rekryteras, då man kan ha en omedveten föreställning om att exempelvis män passar bäst inom ett visst ämne. Det kan grunda sig på att det redan innan antagning är en majoritet män vid den aktuella enheten eller att man anser att det ska vara en större andel män än kvinnor i forskning, inom ämnet och/eller på en viss nivå.

Fakulteterna

De formella processerna vid respektive fakultet anges via riktlinjer som sedan operationaliseras på institutionsnivå utifrån lokala villkor. Historisk-filosofiska fakulteten till exempel har generella riktlinjer vilket inte innebär att alla institutioner har samma rekryteringsprocess, medan naturvetenskapliga vetenskapsområdet har delegerat alla antagningar och alla steg i rekryteringsprocessen till prefekt- och institutionsnivå. Genomgående är att finansieringsformen styr rekryteringsprocess och rekryteringsmöjligheter. Vid hög andel extern rekrytering och finansiering som är knuten till specifika projekt är det handledare eller programansvarig professor som styr rekryteringen medan det vid fakultetsanslag är mer orienterat mot handledarkollegiet på institutionen på något sätt. Fakulteterna har ombetts inkomma med redogörelse för eventuella jämställdhetsstrategier vid rekrytering till forskarutbildningen. Teknisk-naturvetenskapliga området kommenterar att de har en formell strategi vid de institutioner där de har en klar underrepresentation av kvinnor. De svarar att de tillämpar jämställdhetsaspekten vid lika meriter, det vill säga att de vid lika meriter antar den som är av underrepresenterat kön. De har också en viss extra resurstilldelning vid underrepresentation, vilket i hög utsträckning är underrepresentation av kvinnor, samt särskilt uppmanar kvinnor att söka till forskarutbildningen. Eftersom teknisk-naturvetenskapliga området är det område som har störst andel extern- och/eller projektfinansiering har man en stor andel doktorander som antas av projektansvarig professor eller på annat sätt med i förväg definierade medel.

Institutionerna

Det förefaller således som om alla institutioner har ett eget förfarande vad gäller rekrytering av doktorander. Det finns några gemensamma drag, men i huvudsak verkar rekryteringen styras av hur institutionen finansierar forskarutbildningen, om den i huvudsak är intern och baserad på fakultetsanslag eller om den i hög utsträckning är extern. Det styrs också av den lokala strukturen på institutionerna där det kan förekomma stor variation. Av de anledningen är några utvalda institutioner närmare undersökta. De är utvalda i huvudsak genom snöbollsmetoden alltså de institutioner som har omnämnts i olika sammanhang, till exempel på möten med projektets styrgrupp, på möten med Margareta Andersson på planeringsavdelningen eller som i övrigt omnämns som intressanta. De har betraktats som intressanta antingen för att de har en utvecklad rutin för rekrytering utifrån någon för dem central princip, statsvetenskapliga institutionen, eller för att den struktur de har inverkar på rekryteringsrutinen i hög utsträckning, medicinska fakulteten. Genomgången nedan omfattar fyra institutioner. Diskussionerna har omfattat fler institutioner än så men några av dem har så pass lika rutiner för rekrytering att ett urval har skett. Det förefaller till exempel som att litteraturvetenskapliga institutionen och sociologiska institutionen har liknande rutiner varför bara en av dem har tillfrågats att delta i den här utredningen.

De institutioner som är finansierade bara av fakultetsanslag har också förhållandevis lika rutiner och de följer i stort de rutiner som beskrivs i grundprocessen för rekrytering. Det finns lokala skillnader. En skillnad kan vara om de rekryterar en gång per år eller om de sprider rekryteringen till fler tillfällen över året.

Den här delen av utredningen syftar till att visa exempel på rekryteringsprocesser i olika delar av universitets verksamhet. Den är inte tänkt som en kritisk granskning och är heller inte utförd på det sättet utan för att visa exempel på hur man kan göra.

De institutioner som medverkar i den här delen av utredningen är litteraturvetenskapliga institutionen, statsvetenskapliga institutionen, medicinska fakulteten och juridiska institutionen/fakulteten.

Juridiska institutionen/fakulteten

Vid juridiska fakulteten utlyser man lediga doktorandtjänster i oktober varje år. Man lyser vanligen ut fyra tjänster men det pågår en diskussion om huruvida man ska anta fler doktorander och anpassa antagningen utifrån de sökandes kompetens istället för att utlysa ett specifikt antal enligt rutin. Vid Juridicum är utlysningarna vanligtvis allmänna, även om riktade utlysningar för visst ämne har förekommit. Ansökningstiden är fyra månader för att de sökande ska ha tid på sig att skriva sin ansökan.

Ansökan ska bestå av en projektbeskrivning om minst femtio sidor, men är oftast längre. Den sökande förväntas ha tagit kontakt med tilltänkt handledare innan ansökan skickas in och det betraktas som positivt om tilltänkt handledare har läst igenom projektbeskrivningen och möjligen haft synpunkter. Handledaren ska vara lägst docent. Till projektbeskrivningen kommer betyg och uppsats men det är inte, som förekommer på annat håll, uppsatsen man söker på utan just projektbeskrivningen.

Det finns anvisningar och rekommendationer om hur man skriver ansökan och får handledare utifrån ämnestillhörighet. Studierektor för forskarutbildningen kan vara behjälplig med information och rekommendationer. Rekrytering till doktorandanställningar som är fakultetsfinansierade följer en fast årlig rutin. I maj-juni fattas beslut om vilka som skall antas och tillträde till befattningen sker i september.

Det finns också möjlighet att söka till forskarutbildningen med extern finansiering. Doktorander som har extern finansiering med sig kan antas löpande under året. I några ämnen är externfinansiering vanligare än i andra, exempelvis inom miljörett och skatterätt.

När ansökningarna kommit in lämnas de till en bedömningskommitté bestående av fem personer. Deras uppgift är att rangordna de inkomna ansökningarna. I den mån det är möjligt ska bedömningskommittén vara sammansatt av både män och kvinnor samt ha en ämnesmässig spridning. Det har emellertid visat sig svårt att få kvinnor att åta sig uppdraget. I de fall kommitténs ledamöter inte själva anser sig ha kompetens att bedöma ansökningarna, förväntas kollegor med lämplig kompetens adjungeras. Gruppen lämnar sedan en rekommendation till forskningsutskottet som fattar beslut om antagning efter en självständig bedömning.

Man har en plan för jämn könsfördelning i forskarutbildningen som bygger på fakultetens och institutionens jämställdhetsplan. Ur ett jämställdhetsperspektiv har man noterat att män ofta handleder både kvinnor och män medan kvinnor oftast bara handleder kvinnor. Det är också fler kvinnor än män som bedriver forskarstudier vid fakulteten. Andelen kvinnor i forskarutbildningen är för närvarande strax under 60 procent.

Statsvetenskapliga institutionen

I december-januari varje år fattas beslut om hur många doktorandtjänster som ska utlysas, i genomsnitt är det tre platser om året. Utlysningen sker i mars-april och den 15 april ska alla ansökningar ha kommit in. När ansökningarna har kommit lämnas de till en kommitté bestående av tre forskare från institutionen som gör en första rangordning. Kommittén utses av handledarkollegiet och deltagande i kommittén roterar. Handledarkollegiet består av alla disputerade forskare på institutionen inklusive de som inte har någon doktorand att handleda. Alla forskare i kollegiet har rösträtt.

Kommitténs uppgift är att läsa alla ansökningar varefter de ska välja ut de 15-18 bästa ansökningarna och rangordna dessa. Listan på de rangordnade ansökningarna, samt övriga ansökningar som inte föreslås för rangordning, går sedan, i mitten av juni, till handledarkollegiet för beslut om vilka som ska föreslås. Därefter lämnar handledarkollegiet förslag till prefekten för beslut. Eftersom hela handledarkollegiet står bakom det förslag som lämnas till beslut menar man att de sökande som antas till forskarutbildningen antas av alla i ett gemensamt beslut.

Ansökningen bygger helt på uppsatsen och adekvata meriter i form av artiklar eller rapporter. Man gör inga intervjuer eller bedömningar av individers sociala kompetens och personkemi utan menar att det är kompetensen/möjligheten att utvecklas till forskare och skriva forskningstext som ska vara det helt avgörande. Eftersom ansökningarna ska vara inne i mitten av april varje år kan man komplettera sin ansökan med den ventilerade uppsatsen i juni.

De antagna doktoranderna påbörjar forskarutbildningen i september då de ingår i en introduktionsgrupp som leds av två personer som blir formella handledare det första året. Under det första året läser de obligatoriska kurser och jobbar med sin inledande presentation som sedan presenteras i oktober år två. Efter det att de har gjort den presentationen tilldelas de varsin handledare, som de har varit med och valt utifrån rekommendation och ämne. Det första året finansieras doktoranderna med utbildningsbidrag och i och med att de har gjort sin första presentation och tilldelats handledare får de doktorandtjänst.

Man har både fakultets- och externfinansierade doktorander. Vad gäller externfinansierade projekt uppmanas forskare att anmäla om de har plats för en doktorand i sina projekt om de vill att de ska kunna komma med i rekryteringsbesluten. I utlysningen anges sedan att det finns extern finansiering och de sökande uppmanas ange intresse för dessa i sin ansökan. Man har en förhållandevis stor andel externfinansiering vid institutionen och förhållandevis hög andel doktorander som kommer från andra lärosäten både nationella och internationella.

Utlysningen kan vara riktad i viss mån om det finns projektpengar som motiverar det. Man är emellertid restriktiv med styrda medel och accepterar inte medel som innehåller villkor man inte kan acceptera i handledarkollegiet. Medlen måste också räcka för att finansiera doktorander inklusive sociala avgifter och motsvara nivån för doktorandlön.

Det finns en risk för viss bias i vilka som uppmanas att söka i uppsats- och ventileringsprocessen. En strategi för att parera detta har varit sociala tillfällen där institutionens kvinnor har informerat studenter som är kvinnor om möjligheten att söka. Man har emellertid för närvarande över 60 procent kvinnor på forskarutbildningen vilket innebär att man har en kvantitativt ojämförd fördelning med för låg andel män. Det är emellertid större andel män som söker medan större andel kvinnor har antagits. Man menar att det är enbart uppsatsens kvalitet som leder till antagning och att den kvantitativa fördelningen speglar att kvinnor har skrivit bättre uppsatser.

Man är på institutionen mycket noga med den här formen för att komma så nära en objektiv bedömning och antagning som möjligt, även om man också ibland uppfattar att den inte är särskilt flexibel och att den är förhållandevis tids- och resurskrävande. Man brukar ha många ansökningar, innevarande år var det 80 stycken, och det är vanligen både interna från den egna institutionen och externa, både nationella och internationella. De positiva effekterna med förfarandet överväger dock och dessa menar man vara att alla handledare är med i antagningsbeslutet och att man antar helt och hållet på den kompetens som man visar i uppsatsen.

Det finns en viss överlappning mellan magisterkurser och doktorandkurser, men man strävar efter att kunna utforma särskilda kurser på forskarnivå. Första året ser för närvarande ut enligt följande:

Hösttermin:

- A. Centrala diskurser i statsvetenskap (enbart för doktorander)
- B. Metod I (överlappar med en likadan kurs för mastersstudenter)

Vårtermin:

- A. Reviewing Prior Research (enbart doktorander)
- B. Metod II (anpassad till doktorander, men kan läsas av Mastersstudenter)

Doktoranderna kan tillgodoräkna sig kurser på mastersnivå inom ramen för de 30 hp frivilliga kurser som tas utöver de ovan beskrivna 60 hp som är obligatoriska.

Litteraturvetenskapliga institutionen

Vid litteraturvetenskapliga institutionen har man en forskarutbildningsnämnd för bedömning av antagning till forskarutbildningen. Gruppen består av studierektor för forskarutbildningen som också är ordförande i forskarutbildningsnämnden samt fyra lärare och fyra doktorander. De lärare som deltar i gruppens arbete ska vara handledare och val till gruppen sker vart tredje år där det händer att tidigare ledamöter sitter kvar en period till. Doktoranderna väljer gruppdeltagare varje år. De får kompensationsstid för sitt deltagande i nämnden. Nuvarande prefekten är handledare och invald till nämnden.

Lärarrepresentanterna har suppleanter och dessa ska också vara handledare. Man väljer inom gruppen professorer och gruppen lärare ut två representanter vardera. Om det blir jämna val har ordförande i nämnden utslagsröst.

Institutionsstyrelsen beslutar om utlysning och antagning och styrelsen följer vanligen nämndens förslag.

Litteraturvetenskapliga institutionen har två forskarutbildningsämnen, litteraturvetenskap och retorik, och därför två nämnder för antagning till respektive forskarutbildning. Retoriken är ett så nytt ämne att praxis för antagning inte har utvecklats ännu.

Beslut om att sätta igång en process för att rekrytera doktorander fattas av styrelsen efter diskussioner. Det blir allt vanligare att institutionen utlyser flera doktorandtjänster samtidigt. I normalfallet utlyser man när det finns fakultetsmedel men det händer också att det finns möjlighet till externfinansiering. Andra högskolor som inte har forskarutbildning men som är beredda att finansiera doktorander kan inkomma med förfrågningar om antagning. Den sortens ärenden behandlas under hand liksom de som har annan egen finansiering genom exempelvis stipendier eller liknande. Det förekommer att doktorander antas på egna tvååriga stipendier varefter de övergår på en doktorandtjänst. Det betraktas som en fördel vid antagningen att man har med sig egna medel. Hänsyn tas dock till medfinansieringsbehovet.

Det finns också möjlighet till finansiering genom projekt som finansieras av exempelvis Riksbankens Jubileumsfond. Man har då utbildningsbidrag i två år och därefter doktorandtjänst i två år. Alla doktorander har inte fyra år och tjugo procents undervisning men det förekommer. Det vanliga är fyra års doktorandtjänst och ett års institutionstjänstgöring.

Antagningsprocessen startar vanligen med att det finns lediga fakultetsmedel men utifrån ett rekryteringsbehov i mer generell bemärkelse. Man började med mer riktade rekryteringar för exempelvis särskilda projekt eller delämnena för något år sedan. Rekryteringarna har tidigare varit mer generella. Riktade rekryteringar till särskilda projekt eller delämnena betraktas som ett första steg i en strategisk riktning. Doktoranderna blir också rekryterade in i forskargrupper i högre utsträckning nu än tidigare då det var mer individorienterat.

Rekryteringarna sker strategiskt på våren, eftersom Stockholms och Göteborgs universitet rekryterar på hösten, och man utlyser lediga doktorandplatser i januari-februari. Ansökningarna ska vara inlämnade i mars och bestå av en översiktlig ämnesformulering och tänkt disposition över avhandlingen. Till detta kommer betyg, uppsats i ämnet samt andra relevanta underlag. Man väger samman plan och uppsats och bedömer originalitet och genomförbarhet.

Som en del av processen hämtar nämnden in sakkunnigutlåtanden på alla uppsatser. Alla i nämnden ska granska alla handlingar vilka inkluderar utlåtandena om uppsatserna. Dessa ska göras av någon i nämnden men helst inte, och vanligtvis inte, den egna handledaren.

Det brukar vara ungefär 25 sökande vid en utlysning. De flesta kommer utifrån och vet ganska lite om Uppsala universitet vilket ger utlysningen en nationell karaktär.

Forskarutbildningsnämnden har ett första sammanträde i april där man går igenom alla ansökningar för att få fram en tätgrupp om fem-sex personer. I början av maj kallar man till informationsmöte – som av en del doktorander har refererats till som ”audition” – vilket blir ett tillfälle för både institutionen och de tillänkta doktoranderna i tätgruppen att ställa frågor och presentera sig. Man vill inte anta människor som man aldrig har sett. Det är dock inte att betrakta som en anställningsintervju utan snarare som ett tillfälle för utbyte av information och för att få ett intryck av dem som söker. Efter informationsstunden har doktoranderna ett eget möte med de sökande. De sökande har också möjlighet att delta på ett seminarium/motsvarande under besöket. Många av dem har inte varit vid Uppsala universitet eller tidigare besökt institutionen varför man ser detta som ett sätt att ge dem en viss inblick av verksamheten. De sökande har under besöket enskilt möte med forskarutbildningsnämnden.

Efter besöket och informationsträffen går nämnden igenom handlingarna igen för att i mitten av maj ha ett möte där man rangordnar ansökningarna. Rangordningen skickas sedan till styrelsen för beslut. Styrelsen har möjlighet att läsa alla underlag och handlingar under hela antagningsprocessen.

En av bedömningsgrunderna är den handledarkapacitet som finns och om man har den kompetens för de projekt ansökningarna gäller. Det händer att man tackar nej till en doktorand om nödvändig kompetens inte finns, exempelvis om en viss språklig inriktning krävs. Doktoranden får två handledare, en huvudhandledare och en biträdande och det ska helst vara någon från institutionen. Eftersom många nyantagna doktorander kommer utifrån blir det allt vanligare att institutionen föreslår handledare. På så sätt sprider man också handledararbetet till hela lärarkollegiet. Tidigare valde de nyblivna doktoranderna själv sin handledare. Doktoranderna ska ha en handledare inom några månader från antagning. Till dess detta görs fungerar studierektor för forskarutbildningen som handledare. Om det är så att någon inte får till en handledare står studierektorn till förfogande. Tilldelningen av handledare är ett led i en verksamhetsstrategi med utgångspunkt både i institutionens behov och för respektive handledare. Det finns möjlighet att få handledare av båda könen om doktoranden önskar det.

Institutionen har kurser där både masters- och forskarutbildningsstudenter deltar.

Medicinska fakulteten

Till skillnad från flertalet av universitetets processer för rekrytering av doktorander sker rekryteringarna till forskarutbildningen för medicinare på fakultetsnivå genom centrala antagningar. Även i flera andra avseenden har medicinerna särskilda kontextberoende villkor, varför de har andra rutiner för rekrytering än flertalet forskarutbildningar vid Uppsala universitet. Själva ansökningsförfarandet går till så att doktoranderna skickar en ifylld ansökan till institutionen som skickar den vidare till fakultetens kommitté för antagning till forskarutbildningen. Första instansen för ansökan är därigenom institutionsstyrelsen. Alla lediga forskarutbildningsplatser annonseras, som tjänst och/eller del av projekt vilket innebär att handledare för projektet eller tjänsten, liksom projektledare, är bestämt red-an vid annonseringen. Till det kommer biträdande handledare som man kan välja, eller själv föreslå någon som är intresserad och kompetent för uppgiften. Forskarutbildningskommittén har möte en gång per månad och ledamöterna kommer från olika delar av fakulteten. Vid kommittémötena kontrolleras handledarnas kompetens, doktorandernas kompetens och om finansieringen håller och man gör en vetenskaplig bedömning av ämnet.

Det är vanligare inom medicinska fakulteten att de som antas till forskarutbildningen har någon tjänst där de tar del av forskarutbildningskurser eller laborationsövningar parallellt med tjänsten och alltså är någon form av skuggdoktorander. De befinner sig i antagningsprocessen men inte formellt,

eftersom processen tar lång tid. Ett huvudproblem med att vara skuggdoktorand är i normalfallet att den blivande doktoranden inte har försörjning och därmed inte heller omfattas av det sociala försäkringssystemet. För medicinerna är detta vanligen inte ett problem i sig, eftersom de ofta har tjänst som läkare, sjuksköterska eller motsvarande och därför har en tjänst med bättre villkor samtidigt som de befinner sig i antagningsprocessen. Det är förhållandevis vanligt att de inte vill ha doktorandtjänst eftersom det innebär väsentligt lägre lön. Man har därför infört en minimitid som man måste vara registrerad som doktorand, 18 månader, för att det ska utgå medel till institutionen. Tidigare kunde man registrera sig ena dagen och disputera nästa men det kan man inte längre. Man måste också ha minst halva tiden kvar för att kunna bli antagen till forskarutbildningen.

Det händer också att man har finansieringen klar genom exempelvis externa projekt men inte blir antagen till forskarutbildningen. Man kan få doktorandtjänst i konkurrens men inte bli antagen till forskarutbildningen, så man får tjänsten med förbehåll till dess antagningen är klar. Man skriver projektet efter det att man har fått tjänsten, söker på intresse och meriter och försöker hitta en lämplig del i ett formulerat och större projekt.

En stor andel av finansieringen av forskarutbildningar sker ”på annat sätt” än genom fakultetsmedel och vanligen är det extern finansiering från olika fonder eller genom tjänst. Fakultetsmedlen kompletteras med externa medel. Det finns också en möjlighet till finansiering genom nationsstipendier och i de fall det händer använder man sig av stipendiefinansierad tjänst. Men vanligen inrättar man doktorandtjänster som annonseras ut.

Vid medicinska fakulteten har man kontinuerlig antagning och den sker ungefär en gång per månad.

Rekryteringen kan vara styrd genom att vissa bjuds in att söka, att man uppmuntrar vissa men inte andra. Till en del sker det genom examensarbetet, så uppsatsarbetet är viktigt för den som vill komma in på forskarutbildningen. Det kan också bli så att de sociala strukturer man bygger upp vid specialarbetet kan komma att spela roll vid ansökan och antagning. Ansökan måste gå via institutionsstyrelsen som ger klartecken att gå vidare till kommittén när finansieringen är klar.

Bilaga 3. Antal kvinnor och män och andel kvinnor i olika lärarkategorier och kategorier av T/A-personal

Professorer				
		M	K	% K
Teknat		181	24	12
	Varav befordrade	113	16	12
Medfarm		122	35	22
	Varav befordrade	25	13	34
Humsam		138	51	27
	Varav befordrade	67	27	29
Summa		441	110	20

Lektorer			
	M	K	% K
Teknat	111	38	26
Medfarm	36	55	60
Humsam	176	182	51
Summa	323	275	46

Doktorander			
	M	K	% K
Teknat	320	196	38
Medfarm	118	209	64
Humsam	140	204	59
Summa	578	609	51

Forskarassistenter			
	M	K	% K
Teknat	43	25	37
Medfarm	17	27	61
Humsam	28	19	40
Summa	88	71	45

Från Primula i mars 2010

Antal kvinnor och män samt andel kvinnor i olika kate-gorier av T/A-personal. Från Primula mars 2010			
	M	K	%K
Kvalificerad utbildningsadministration	15	46	75
Utbildningsadmin/studievägledning	26	123	83
Kursadministration	13	120	90
Kvalificerad adm. ekonomi juridik	16	40	71
Ekonomiadministration	9	125	93
Kvalificerad personaladministration	3	13	81
Personaladministration	5	29	85
Allmän administration	8	90	92
Assisterande administration	15	25	63
Kvalificerad kontorsservice	23	3	12
Kontorsservice	52	13	20
Kundservice i bibliotek och växel	16	18	53
Kvalificerat IT-arbete	36	5	12
IT-arbete	109	25	19
Assisterande IT-arbete	19	5	21
Kvalificerat biblioteks- och museiarbete	18	15	45
Biblioteks- och museiarbete	25	80	76
Informationsarbete	9	32	78
Forskare	398	303	43
varav teknat	197	63	24
varav medfarm	99	135	58
varav humsam	87	93	52
1:e forskningsingenjör	39	26	40
varav teknat	22	4	15
varav medfarm	6	16	73
Laborativt forskningsarbete	34	112	77
varav teknat	21	24	53
varav medfarm	13	89	87
Assisterande forskningsarbete	40	101	72
Forskningsingenjör/motsv med teknisk inriktning	22	3	12
Lokalvårdare/serviceassistenter	5	117	96

Bilaga 4. Att se till de anställda: Möjligheter och begränsningar för jämställdhetsanalyser utifrån Uppsala universitets personalstatistik av Erika Willander & Linn Spross

Innehåll

Inledning

Bakgrund

Upplägget av personalstatistik vid Uppsala universitet

Resultat

Trygga och otrygga anställningsvillkor

Bedömning av kompetens

Kärnkompetenta kvinnor och män

Slutsatser och reflektioner

Referenser

Inledning

Är Uppsala universitet en jämställd arbetsplats? Enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan kan vi svara jakande på denna fråga om det **inte** förekommer några ”könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj” (Jämställdhetsplan 2007-2009:5). I Jämställdhetsplanen heter det vidare att ”på varje arbetsplats (institution, avdelning, motsvarande) skall eftersträvas en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier” (Jämställdhetsplan 2007-2009:5). Frågan om jämställdhet ges på så sätt ett kvantitativt svar då en jämn könsfördelning eftersträvas i betydelsen minst 40 procent av vardera könet.

Universitetets jämställdhetsarbete bygger på diskrimineringslagen, som uttrycker att ingen får behandlas sämre än någon annan utifrån ”kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen 2008:567). Lagen kan tolkas innehålla fler jämställdhetsgrundande egenskaper än kön såsom identitet, etnisk tillhörighet och så vidare. Mot bakgrund i detta kan det generella perspektivet i Jämställdhetsplanen förstås som ett jämställdhetsperspektiv bland flera då planens fokus är kön och kulturellt kön (genus) (se vidare Spross 2010). I Jämställdhetsplanen definieras genusperspektivet till ”att man uppmärksammar sociala och kulturella föreställningar om manligt och kvinnligt samt därmed sammanhängande könsrelaterade maktförhållanden” (Jämställdhetsplan 2007-2009:6).

Föreliggande rapport är en del av projektet ”Översyn av rekryteringsprocesserna ur ett jämställdhetsperspektiv” och syftar till att undersöka anställningsförhållanden vid Uppsala universitet. I detalj avser rapporten analysera anställningssituationen med avseende på fördelning av makt (ledning, kärn- eller stödverksamhet samt inom kärnverksamheten position såsom professor respektive universitetslektor), fördelningen av anställningstrygghet (heltid, deltid, fast eller tidsbestämd anställning) samt kombinationer av dessa mellan män och kvinnor. För att göra detta behövs individbaserad statistik (för tydliggörande av individbaserad statistik se Johansson 2004:10-14). Under arbetet med denna analys har det framkommit att Uppsala universitets personalstatistik främst är organiserad efter anställningsförändringar istället för de anställda individerna. Analysenheten blir således anställningsförändringar och inte de anställda individerna. Organisering av personalstatistiken har medfört begränsningar för jämställdhetsanalysen i denna rapport och medför sannolikt begränsningar för uppföljning av jämställdhetsarbetet i stort. Mot denna bakgrund kommer rapporten att lägga särskilt fokus på att klargöra vilka möjligheter och begränsningar Uppsala universitets personalstatistik innefattar med dagens utformning.

Bakgrund

Följande rapport är en del av den översyn av rekryteringsprocesser ur genussynpunkt som är beskriven i *Jämställdhetsplan 2007-2009*. Syftet med rapporten var ursprungligen att genomföra kvantitativa bakgrundsanalyser för det mer omfattande arbetet med rekryteringsprocesser. Bakgrundsanalyser betyder i detta fall tjänsteförhållanden efter att rekryteringsprocesser är klara, med andra ord resultatet av rekryteringsprocesserna.

För bakgrundsanalyserna formulerade inledningsvis Kristina Eriksson ett mål om att analyserna skulle omfatta en tidsperiod om 10 år (1998-2008) samt tjänsteförhållanden för professorer och universitetslektorer. Närmare bestämt ville Eriksson analysera fördelningen mellan anställda kvinnor och män utifrån deras position (professor eller lektor), typ av anställning (tillsvidare- eller visstidsanställning samt hel- eller deltid) över tid och mellan olika fakulteter. För kommande resonemang i denna rapport är det av vikt att notera att Eriksson var intresserad av att jämföra antalet individer med olika variabelvärden (såsom professor, heltidsanställd och så vidare). En beställning av personalstatistik skickades till systemadministratören för personalstatistik vid Uppsala universitet

personalavdelning, Eric Ålund, som korrekt svarade att tidsperioden kunde vara ett problem då ett systemskifte skedde år 2000. Härutöver informerade Ålund om att **alla förändringar i personalstatistiken**, såsom nya förordningar vid visstidsanställning eller ändring av lön, omfattning av tjänst eller ändring av organisationsenhet med mera **markeras i databasen över personalstatistik genom skapandet av en ny rad** (brev av Kristina Eriksson 2009-03-10 och brevsvaret av Eric Ålund 2009-10-13).

Den praktiska innebörden av upplägget av statistik i personalstatistikdatabasen är att det är mycket svårt att göra uttag med individer som analysenhet (analysenhet = en rad = en individ). De anställda individerna kan endast tas fram som analysenhet om uttaget endast avser anställda individer eller anställda i kombination med variabelvärden som inte förändras över tid (såsom kön). Statistik över anställda kan inte kombineras med:

- (a) variabelvärden som förändras över tid (till exempel lön, omfattning av tjänst)
- (b) icke varandra uteslutande variabelvärden (till exempel kategoriseringen stöd-, kärn- och ledningskompetens. Anställda kan till exempel tillhöra både kärn- och ledningskompetens).

Med bakgrund i problematiken med analysenheterna har i denna rapport den minsta gemensamma tidsenheten används (en månad) och anställningssituationen för Uppsala universitet under november 2009 har analyserats. Materialet innehåller uppgifter om kompetenskategori (stöd, kärn eller ledning), tjänstekategorier (BESTA lönekartgrupp), anställningens omfattning, anställningens typ (tillsvidare eller tidsbegränsad) och kön. Ursprungligen innehöll materialet 5698 rader varav 173 individer (sammanlagt 343 rader då några individer förekom fler än 2 gånger) visade sig vara individer som förekom flera gånger i materialet till följd av problemen med variabelvärden som förändras över tid eller som är icke-uteslutande. En vidare analys av dessa visade att den vanligaste orsaken (37 %) till dubbla analysenheter var en kombination av deltidsarbete där arbetsuppgifterna kategoriserades till olika tjänstekategorier. Den näst vanligaste orsaken (14 %) till dubbla analysenheter var att arbetsuppgifterna kategoriserades till olika tjänstekategorier utan att individen arbetade deltid. Härutöver förekom problem då individer var registrerade vid flera fakulteter. I föreliggande rapport har vi valt att exkludera de individer som förekom flera gånger i materialet. Antalet individer som analyseras är därför 5355, vilket är något färre än det totala antalet anställda vid Uppsala universitet.

Upplägget av personalstatistik vid Uppsala universitet

Nuvarande upplägg av personalstatistik medför begränsningar då alla förändringar i personalstatistiken medför en ny analysenhet (en ny rad) (Ålund 2009-03-13). Upplägget av statistiken försvårar uttag av individbaserad statistik. Positivt är dock att upplägget med relativt enkla medel kan förändras vilket skulle förbättra förutsättningarna för jämställdhetsanalyser. Uttagen skulle kunna förenklas genom till exempel införandet av en variabel som informerar om orsaken till en ny analysenhet, genom användandet av SQL databaser tillsammans med ny information alternativt en omstrukturering där förändringar anges som i nya kolumner istället för rader.

Låt oss ge ett exempel för hur nuvarande upplägg fungerar. Vänligen observera att följande exempel är figurerat i syfte att förklara hur information tillförs i databasen. Säg att en person vid namn Bertil Persson (fingerat namn) är anställd vid Uppsala universitet. Första gången Persson registrerades i databasen var han anställd på deltid för ett sex månader långt förordnande som universitetslektor. Perssons anställningsförhållanden registreras som en rad i databasen över personalstatistik (se Figur 1, rad 1).

Fak	pnr	namn	kön	a	anst typ	befkod	bef txt	kat	omf	anst bef	anst bef år	t o m dat	Händelse
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005	20050631	1
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005		2
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005	20051231	3

Figur 1. Figurerat uttag ur Uppsala universitets databas över personalstatistik

Under Perssons anställningsperiod genomförs en kollektiv översyn av löneläget och lönerna höjs kollektivt. I statistikdatabasen tillförs nu uppgifter om Persson genom att en ny rad genereras (se Fig. 1, rad 2). Denna nya rad innehåller samma information som den redan innevarande raden med undantag för en detalj. Sista kolumnen vid namn "t o m datum" (vilken anger när anställningsförordnandet upphör i första raden) är utan information. Persson får herefter sin anställning förlängd med 6 månader. För att markera detta i databasen läggs ytterligare en rad till innehållandes samma information som tidigare men nu med undantaget ett nytt datum under kolumnen "t o m datum" (se Fig. 1, rad 3). Uppgifter om Bertil Persson existerar efter detta på tre rader för samma år och för samma anställning (kolumn vid namn "a"), vilket innebär att Bertil Persson utgör tre analysenheter. I detta figurerade fall har vi tydliggjort skillnader (utelämnad uppgift under kolumnen "t o m datum" respektive förändrat datum i denna kolumn). Dessa skillnader finns också i den faktiska statistikdatabasen. Informationen är dock:

- indirekt (det framgår inte att det är lönen som har förändrats varpå "t o m datum" kolumnen lämnats utan uppgift)
- flertydig (kolumnen "t o m datum" kan lämnas utan uppgift av andra skäl än kollektiva löneförhöjningar)
- otillräcklig (en konsekvens av att informationen är indirekt och flertydig är att det inte går att på ett säkert sätt att härleda korrekt information till enskilda individer)

Problemen med flera analysenheter per individ blir allt större ju fler variabler som är av intresse för en analys, då den indirekta informationen blir allt svårare att hantera. En lösning på detta problem vore att införa ett direkt informationssystem till statistikdatabasen. Ett direkt informationssystem skulle till exempel kunna utformas som en ny variabel som skulle ange orsaken till att en analysenhet (en rad) tillförts statistikdatabasen. Denna variabel skulle kunna utformas utifrån ett siffrsystem (till exempel 1= nyregistrering förordnande, 2=kollektiv löneförhöjning, 3=förlängt förordnande och så vidare). Bild 2 nedan illustrerar hur införandet av en sorterande variabel skulle kunna se ut i databasen.

Fak	pnr	namn	kön	a	anst typ	befkod	bef txt	kat	omf	anst bef	anst bef år	t o m dat	Händelse
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005	20050631	1
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005		2
Samhällsv	19XX	Persson Bertil	M		1 tidsbegr	88700	Universitet:Universitet:		50	20050101	2005	20051231	3

Figur 2. Illustration: uttag ur Uppsala universitets databas över personalstatistik med fiktiv sorterande variabel kallad "Händelse"

I denna illustration väljer vi att kalla den nya variabeln "Händelse". Vänligen observera att detta bara är ett förslag. Det är med all säkerhet möjligt att organisera personalstatistiken på andra sätt så att den blir mer orienterad mot de anställda individerna istället för de variabelvärden som dessa individer har. Poängen med ovanstående exempel är att om databasen även fortsättningsvis ska markera förändring genom tillförsel av analysenheter (rader), bör det införas ett system som gör det möjligt för forskare och utredare att härleda informationen till de enskilda individerna.

Problemet med flera analysenheter per individ uppkommer vid alla analyser som innefattar variabler vilka kan förändras över tid eller inom vilka individer kan anta flera variabelvärden. Vår slutsats är därför att problemet med flera analysenheter per individ allvarligt försvårar kvantitativa uppföljningar av jämställdhetsarbete.

Resultat

Trygga och otrygga anställningsvillkor

Av de 5355 anställda vid Uppsala universitet i november 2009 var 51 procent kvinnor och 49 procent män. En jämn könsfördelning består om grupperna jämförs med utgångspunkt i tillsvidare respektive visstidsanställningar. 55 procent av kvinnorna och 52 procent av männen hade tillsvidareanställningar i november 2009. Följaktligen hade 45 procent av kvinnorna respektive 48 procent av männen visstidsanställningar.

Tabell 1.

Antal och andel (procent) kvinnor och män anställda vid Uppsala universitet november 2009. Fördelade över tillsvidare- samt visstidsanställda. Källa: Uppsala universitets personalstatistik.

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Tillsvidare	1493	55%	1360	52%	2853	53%
Visstid	1245	45%	1257	48%	2502	47%
Totalt	n=2738	100%	n=2617	100%	5355	100%

En trygg anställning bör även bestå av en anställning på heltid. Tabell 2 visar att det är betydligt vanligare för både kvinnor och män att vara anställda på heltid vid Uppsala universitet då 82 procent av alla anställda är heltidsanställda. Vid Uppsala universitet finns dock skillnader mellan de anställda kvinnorna i jämförelse med männen och männen arbetar i högre grad heltid än kvinnorna (85 procent av männen respektive 79 procent av kvinnorna har heltidsanställning). Således arbetar endast 15 procent av männen jämfört med 21 procent av kvinnorna deltid.

Tabell 2.

Antal och andel (procent) kvinnor och män anställda vid Uppsala universitet november 2009. Fördelade över heltid- samt deltidsanställda. Källa: Uppsala universitets personalstatistik.

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Heltid	2152	79%	2227	85%	4379	82%
Deltid	584	21%	389	15%	973	18%
Totalt	2736	100%	2616	100%	5352	100%

Kombineras tillsvidare- respektive visstidsanställningarna med informationen om heltid respektive deltidsanställning kvarstår relativt jämna könsfördelningar. I tabell 3 framgår att 49 procent av alla anställda är anställda på heltid och tillsvidare, 33 procent på heltid men på visstidsförordnande, 4 procent på deltid men med tillsvidare och 14 procent på deltid och visstid. Den tryggaste anställningsformen (heltid och tillsvidare) har 48 procent av kvinnorna och 50 procent av männen. Vidare är 31 procent av kvinnorna men 35 procent av männen förvisso anställda på heltid men endast på visstidsförordnande. Ungefär hälften av dessa anställningar är doktorandtjänster. De stora skillnaderna finns sedan bland de deltidsarbetande tillsvidareanställda där 7 procent är kvinnor medan 2 pro-

cent är män. Den mest otrygga anställningsformen, deltid och visstid, innehas av 14 procent av kvinnorna samt 13 procent av männen.

Tabell 3

Antal och andel (procent) kvinnor och män anställda vid Uppsala universitet. Fördelade över heltid- och deltidarbete samt tillsvidare eller visstidsanställning. Källa: Uppsala universitets personalstatistik.

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Heltid o tillsvidare	1302	48%	1316	50%	2618	49%
Heltid o visstid	850	31%	911	35%	1761	33%
Deltid o tillsvidare	191	7%	44	2%	235	4%
Deltid o visstid	393	14%	345	13%	738	14%
Totalt	n=2736	100%	n=2616	100%	n=5352	100%

Med utgångspunkt i fördelningen av heltidsarbete respektive tillsvidareförordnanden kan sammanfattningsvis anställningssituationen för Uppsala universitet i sin helhet beskrivas som relativt jämställd. Undantaget är deltidsanställda kvinnor som i högre utsträckning har tillsvidareförordnanden än männen.

Bedömning av kompetens

Uppsala universitet har kategoriserat alla anställdas arbetsuppgifter i tre kompetensområden nämligen stöd-, kärn- och ledningskompetens. Enligt Tomas Gustavsson, informationssamordnare vid personalavdelningen, är kategoriseringen gjord på följande sätt: "L (ledningskompetens) hos UU står för chefer (dit även prefekter räknas under prefektperioden), K står för Kärnverksamhet som hos UU i huvudsak utgörs av forskande och undervisande personal, samt S står för Stöd som är övrig personal". Kategoriseringen av arbetsuppgifterna bedöms i denna rapport även symbolisera en maktordning då ledningskompetensen innebär formell makt, kärnkompetensen berör arbetsuppgifter som både ledning och stödkompetens ska understödja medan stödverksamheten endast understödjer.

Av dessa kategorier är kärnkompetensen vanligast och utgör cirka 63 procent (se tabell 4) av alla anställda. Stödkompetensen är näst störst och nästan en tredjedel av alla anställda (32 procent) är anställda som stödkompetens. Ledningskompetensen utgörs av drygt 2 procent och härutöver tillkommer 3 procent anställda vars kompetens inte har kategoriserats. Vänligen observera att antalet individer inom ledningskompetensen inte ändrades nämnvärt av att 173 individer uteslöts på grund av dubbla analysenheter (se sidan 5).

Jämförs kompetenskategorierna mellan män och kvinnor framkommer en övervikt av kvinnor bland de anställda inom stödkompetens och en övervikt av män inom kärn- och ledningskompetens. I detalj (tabell 4) är 55 procent av kvinnorna men 71 procent av männen anställda som kärnkompetens. Inom kategorin ledningskompetens finns 2 procent kvinnor jämfört med 3 procent män. Till antalet räknat är männen nästan dubbelt så många som kvinnorna inom ledningskompetensen. Kvinnor är istället överrepresenterade inom stödkompetensen då 41 procent av kvinnorna men 22 procent av männen arbetar inom denna kompetenskategori. Av de vars kompetens ej kan kategoriseras är 3 procent kvinnor men 4 procent män. Sammantaget arbetar männen som kärnkompetens medan kvinnorna arbetar som kärn- eller stödkompetens.

Tabell 4

Antal och andel (procent) kvinnor och män anställda vid Uppsala universitet november 2009. Fördelade över kärn-, ledning- och stödkompetens samt kompetens ej klassificerad. Källa: Uppsala universitets personalstatistik.

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Kärnkompetens	1497	55%	1864	71%	3361	63%
Ledningskompetens	43	2%	79	3%	122	2%
Stödkompetens	1129	41%	565	22%	1694	32%
Komp ej klassificerad	69	3%	109	4%	178	3%
Totalt	2738	100%	2617	100%	5355	100%

Kombineras fördelningen över kompetenskategorier med fördelningen av heltid/deltid samt tillsvidare/visstidsanställning (tabell 5) framkommer följande. Den vanligaste anställningen för en kvinna (838 anställda) är en tillsvidareanställning på heltid inom stödkompetensen. Härfter följer en tidsbegränsad visstidsanställning inom kärnkompetensen. För männen är den vanligaste anställningen en tidsbegränsad anställning inom kärnkompetensen (843 anställda) vilken efterföljs av tillsvidareanställning på heltid inom kärnkompetensen (770 anställda). I tabell 5 framgår sammantaget att vara heltidsanställd man inom kärnkompetensen är nästan dubbelt så vanligt som att vara heltidsanställd kvinna.

Tabell 5

Antal anställda kvinnor och män vid Uppsala universitet vilka kategoriseras som stöd-, ledning- eller kärnkompetens alternativt kompetens ej klassificerad. Fördelat över tillsvidare- respektive tidsbegränsad anställning och heltid- respektive deltidsanställning. November 2009. Källa: Uppsala universitets personalstatistikdatabas.

	Kvinnor				Män			
	Tillsvidare		Tidsbegränsad		Tillsvidare		Tidsbegränsad	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Komp ej klassificerad	2	2	17	48	3	0	16	90
Kärnkompetens	421	25	750	300	770	20	843	230
Ledningskompetens	41	2	0	0	76	1	1	1
Stödkompetens	838	162	83	45	467	23	51	24
Totalt	1302	191	850	393	1316	44	911	345

Det vara av intresse att uppmärksamma att 162 av de totalt 191 kvinnor som är anställda tillsvidare på deltid återfinns i kategorin stödkompetens. Det innebär att av de totalt 7 procent (se tabell 3) kvinnor vars deltidsarbete är ”permanentat” återfinns 85 procent i stödkompetensen.

Kärnkompetenta kvinnor och män

Projektet ”översyn över rekryteringsprocesserna” hade inledningsvis ett särskilt intresse för anställningssituationen för de anställda inom kärnverksamheten. Inom ramen för projektet genomförs en kvalitativ analys av rekryteringsprocesser vid anställning av lektorer och professorer. På grund av detta togs det fram en särskild tabell vilken endast analyserar anställningsvillkoren för anställda inom kärnverksamheten. För denna analys användes de så kallade BESTA (BEfattningsgruppering för STATistik) lönekartgrupperna. Bland dem som är anställda som kärnkompetens fanns totalt 16 grupper. Eftersom några av dessa grupper var mycket små till antalet reducerades antalet grupper till följande nio: Amanuens, Assisterande forskningsarbete, Doktorand, Forskarassistent, Forskare/-motsv, Professor, Universitetsadjunkt, Universitetslektor samt övriga.

Tabell 6

Antal anställda kvinnor och män i kärnverksamhet vid Uppsala universitet. Fördelat över tillsvidare- respektive tidsbegränsad anställning och hel- respektive deltidsanställning. De två största grupperna bland kvinnor respektive män är fetmarkerade. November 2009. Källa: Uppsala universitets personalstatistikdatabas.

	Kvinnor				Män			
	Tillsvidare		Tidsbegränsad		Tillsvidare		Tidsbegränsad	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Amanuens	0	0	1	34	0	0	0	35
Assisterande forskningsarbete	8	3	25	29	3	0	22	7
Doktorand	0	0	481	107	0	0	484	82
Forskarassistent	0	0	62	0	0	0	84	2
Forskare/motsv	47	6	133	69	79	7	206	58
Professor	91	0	0	2	384	1	3	6
Universitetsadjunkt, m fl	101	10	18	40	64	4	12	17
Universitetslektor	170	6	25	17	230	8	25	19
Övriga	4	0	5	2	9	0	7	4
Totalt	421	25	750	300	769	20	843	230

I tabell 6 har vi valt att markera de två vanligaste anställningarna för kvinnor respektive män. För både kvinnor och män är den vanligaste anställningen en heltidsanställning som doktorand vilket innebär en tidsbegränsad anställning. Härfter är den vanligaste anställningen för både kvinnor och män heltid och tillsvidare. Kvinnor med denna trygga anställning är dock främst universitetslektorer (170 anställda) medan männen är professorer (384 anställda). Det är dock vanligare att männen är tryggt anställda universitetslektorer (230 män är lektorer jämfört med 170 kvinnor), ett förhållande som är möjligt på grund av att männen totalt sett är betydligt fler inom kärnkompetensen.

Slutsatser och reflektioner

För en väl fungerande uppföljning av jämställdhetsarbete och jämställdhetsmål är det av största vikt att Uppsala universitets personalstatistik är lättillgänglig. I sin nuvarande utformning måste personalstatistiken i motsats till detta bedömas som svårtillgänglig. En övergripande slutsats för denna rapport blir därför att det vore ytterst önskvärt att se över upplägget av personalstatistiken så att framlockningen av individdata förenklas.

Anställningssituationen med utgångspunkt i trygga anställningar (heltid och tillsvidareförordnanden) vid Uppsala universitet ter sig vid en första anblick relativt jämställd mellan män och kvinnor. Undantaget är att kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid. Anställningssituationen med utgångspunkt i fördelningen av formell makt (lednings-, kärn- och stödkompetens) kan dock inte bedömas jämställd. Kvinnor är i högre utsträckning anställda som stödkompetens medan män är anställda som lednings- eller kärnkompetens. I detta sammanhang kan det understrykas att skillnaden mellan kvinnor och mäns deltidsarbete som uppmärksammades i analysen av trygga anställningar i stor utsträckning förklaras genom att kvinnor inom stödkompetensen arbetar deltid.

En fördjupad analys över anställningsvillkoren för den inom Uppsala universitet vanligaste kompetensen, kärnkompetensen (63 procent av de anställda), visar att kvinnor och män först och främst är anställda på heltid som doktorander. Kön fördelningen är jämn då 481 kvinnor har heltidsanställning som doktorand och 484 män har denna anställning. Härfter framkommer dock könsskillnader vilka alla är inom gruppen trygga anställningsförhållanden (heltid och tillsvidareanställd). Bland de trygga anställningarna är den vanligaste anställningen som kvinna tillsvidareförordnad universitetslektor på heltid (170 anställda). Antalet kvinnor är ändå färre än männen som har trygg anställning som lektor (230 anställda). Universitetslektor är dessutom inte alls den vanligaste trygga anställningsformen för män vilken är heltidsanställd professor (384 anställda).

Sammanfattningsvis finns tydliga könsskillnader vad gäller tillgång till formell makt inom Uppsala universitet medan könsfördelningen är mer jämn med utgångspunkt i trygga anställningsförhållanden.

Referenser

Johansson, Lena (2004) *Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. Statistiska centralbyrån, Örebro.

Spross, Linn (2010) *Kön, genus och könsidentitet: om jämställdhet vid Uppsala universitet*. C-uppsats, Sociologiska institutionen, Uppsala.

Ej tryckta referenser

Diskrimineringslagen 2008:567

Mail från informationssamordnare Tomas Gustavson till Erika Willander 2009-12-17

Mail från Kristina Eriksson till Eric Ålund 2009-03-10

Mail från Eric Ålund till Kristina Eriksson 2009-03-13

Uppsala universitets Jämställdhetsplan 2007-2009

Bilaga 5. "Success rate" för män respektive kvinnor som sökt tjänst

Tjänster åren 2006-2008, för tekniskt-naturvetenskapligt vetenskapsområde 2007-2008.

Statistiken är manuellt framtagen vilket kan medföra viss osäkerhet när det gäller siffrorna.

Humsam	Lektorer			
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a	Antal män 1:a
21	6			1
10	2			1
18	5			2
8	4			1
9	3		1	1
15	5		1	
15	5		1	
15	5		1	
24	12		1	
10	4			1
6	1		1	
6	1			1
14	8		1	
2	1			1
1				1
2	2		1	
11	5			1
1	1		1	
8	3		1	1
13	6		1	
2				1
12	5			1
223	84		11	14
% kvinnor av sökande		38%		
% kvinnor av föreslagna till tjänst		44%		
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats		13%		
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats		10%		

Humsam	Professorer			
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a	Antal män 1:a
19	5	1		
5			1	
9	2	1		
23	10		1	
3	1		1	
8	3		1	
5			1	
4			1	
4	1		1	
3	2		1	
8	1		1	
91	25	2	9	
% kvinnor av sökande		27%		
% kvinnor av föreslagna till tjänst		18%		
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats		8%		
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats		14%		

Medfarm	Lektorer			
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a	Antal män 1:a
5	4		1	
1				1
6	1			1
4	2			1
1				1
1				1
2	2		1	
2	1		1	
1				1
2	1		1	
1				1
26	11		4	7
% kvinnor av sökande		47%		
% kvinnor av föreslagna till tjänst		36%		
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats		36%		
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats		46%		

Medfarm	Professorer				
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a		Antal män 1:a
3					1
3	1				1
6	5		1		
4	1				1
4	2				1
3					1
3	3		1		
6	1				1
2	1				1
4	1		1		
5	2				1
1	0				1
3	2		1		
2					1
2					1
1	1		1		
3					1
55	20		5		12
% kvinnor av sökande		36%			
% kvinnor av föreslagna till tjänst		29%			
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats		25%			
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats		34%			

Teknat	Lektorer			
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a	Antal män 1:a
6	1			1
5				1
2				1
7				1
21	1		1	
19	3		1	
1				1
2	1		1	
2	1			1
5				1
5				1
1	1			1
3				1
11				1
13	2			1
20	5		1	
24	7			1
21	2			1
22	2			1
9	1			1
3	1		1	
10	2			1
10	2		1	
222	32		6	17
% kvinnor av sökande		14%		
% kvinnor av föreslagna till tjänst		26%		
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats		19%		
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats		9%		

Teknat	Professorer			
	Antal sökande	Antal kvinnor	Antal kv. 1:a	Antal män 1:a
	14	3		1
	20			1
	10			1
	14			1
	12	2		1
	14	1		1
	84	6		6
% kvinnor av sökande			7%	
% kvinnor av föreslagna till tjänst			0%	
Andelen ansökningar från kvinnor som resulterade i förstaplats			0%	
Andelen ansökningar från män som resulterade i förstaplats			7%	

Bilaga 6. Jämställdhetsrelaterade paragrafer i lagar och regler som berör rekrytering av personal vid Uppsala universitetet

Högskolelagen

Kapitel 1

5 § Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Lag (2005:1208).

Högskoleförordningen

Kapitel 4

15 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Vid anställningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Vid anställning av forskarassistenter skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet.

16 § Om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas vid en viss anställning eller ett visst slag av anställning som ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetet gäller följande. Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i 15 § första och tredje styckena utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts.

Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen.

21 § Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall hämta in yttranden från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professorer och lektorer. Vid anställning av forskarassistenter behöver yttrande dock inte hämtas in från fler än en person.

När det gäller anställning av professorer och lektorer får högst en av de personer som avses i första stycket vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande organ som anställningen hör till. Om det vid anställning av en forskarassistent hämtas in yttrande från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande organ som anställningen hör till. Fakultetsnämnden eller motsvarande organ får inte hämta in yttrande från en sådan person som avses i första stycket som är verksam inom fakultets-

nämndens eller motsvarande organs ansvarsområde och som i huvudsak har arbetsuppgifter inom anställningens ämnesområde, om det inte finns särskilda skäl.

När yttrande hämtas in från två eller flera personer, skall både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

26 § Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Om det finns särskilda skäl, får förslaget avse ytterligare sökande som bör komma i fråga och ordningen mellan dem.

Fakultetsnämnden eller det motsvarande organet skall i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen skall omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det finns bara en sökande och det föreslås att han eller hon skall anställas, behöver det inte lämnas någon sådan redovisning som sägs i detta stycke.

Av förslaget skall det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det skall även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats.

Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Vid ansökan om befordran enligt 11 §, 13 § första stycket eller 13 a § skall fakultetsnämnden eller det motsvarande organet föreslå om sökanden skall befordras eller inte och ange om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte.

Diskrimineringslagen

Kapitel 3.

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,

3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller

4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare

3 §

Ansvariga för rekrytering av lärare skall särskilt verka för att kvaliteten i universitetets verksamhet utvecklas genom att såväl kvinnor som män anställs samt genom ökad etnisk och kulturell mångfald bland lärarna.

6 §

Inför en rekrytering får fakultetsnämnden, på förslag från dekanus, utse en sökgrupp. Sökgruppen skall identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Jämställdhetsaspekten skall beaktas vid utseende av gruppmedlemmar.

10§

En bred kartläggning och aktiv eftersökning av potentiella sökande bör göras. Personer av underrepresenterat kön skall uppmuntras att söka aktuell anställning.

11 §

Annonseringen skall ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag och så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställning. Lediga anställningar skall beskrivas könsneutralt.

12 §

Sökande skall upplysas om att personliga förhållanden som kan vara av relevans vid meritvärderingen bör anges i samband med redogörelsen för meriter och erfarenheter.

23 §

Meritvärderingen skall ske på objektiva och tydligt angivna grunder. Tjänstear, ålder och tidpunkt för senaste befordran skall endast beaktas om det har betydelse för de sökandes lämplighet, kvalifikationer och yrkeserfarenhet. Personliga förhållanden såsom hem- och familjearbete bör beaktas vid en samlad bedömning av de sökandes meriter. Familjesituation får inte ha någon negativ betydelse och hänsyn bör tas till deltidsanställningar, ledigheter och sent avslutade utbildningar på grund av vård av barn eller vårdbehövande närstående.

24 §

Vid meritvärdering får användas en terrasserad skala. Vid användning av terrasserad skala grupperas de sökande i merithänseende på terrasser i stället för längs en kontinuerlig skala. Sökande som placeras på samma terrass bedöms ha så likvärdiga meriter att strävan efter jämställdhet kan fälla utslaget.

25 §

Positiv särbehandling får tillämpas vid anställning, om endera könet är underrepresenterat (utgör mindre än 40 % inom aktuell befattningskategori och på aktuell arbetsplats). En slutlig avvägning skall göras i varje enskilt fall mellan jämställdhetsintresset och övriga sakliga skäl.

26 §

Vid rekrytering av läraranställningar bör personer av underrepresenterat kön kallas till anställningsintervjuer, även när de har något lägre meriter än andra sökande, om de uppfyller alla erforderliga eller föreskrivna villkor.

27 §

De jämställdhetsöverväganden som vid meritvärdering görs av sakkunniga, rekryteringsgrupper och nämnder skall formuleras och motiveras i texter och protokoll.

31 §

Rekryteringsgruppen skall bestå av ordförande och vice ordförande samt ytterligare fyra ledamöter, varav två studentrepresentanter. Både kvinnor och män skall utses, om inte synnerliga skäl talar emot detta. För lärarrepresentanterna skall gruppssuppleanter utses, medan studentrepresentanterna har personliga suppleanter. Ordförande och vice ordförande samt övriga lärarrepresentanter utses för tre år och studentrepresentanterna för minst ett, dock högst tre år. Ledamöterna skall utses på ett sådant sätt att de såväl vetenskapligt, pedagogiskt som i övriga avseenden så allsidigt som möjligt representerar berörda ämnesområden och typ av anställning. Studentrepresentanterna utses av berörd studentkår.

Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning

Frågan om hur jämställdhetsfrämjande åtgärder skall beaktas bör behandlas i en inledande diskussion om ämnesbenämning och ämnesbeskrivning. Erfarenheten visar att kvinnor ofta väljer andra forskningsområden och – inriktningar än män. En förutsättning för att universitetet, den enskilda fakulteten och institutionen skall kunna leva upp till målen i jämställdhetslag och jämställdhetsplan

om jämn könsfördelning inom olika befattningar är en mer medveten och målinriktad rekrytering av det underrepresenterade könet.

Rekryteringsarbetet inleds med att institutionsstyrelsen/fakultetsnämnden utifrån verksamhetsplan och professorsprogram diskuterar och analyserar verksamhetens inriktning samt det arbete och de arbetsuppgifter som skall utföras i den aktuella verksamheten. Styrelsen/nämnden prövar med utgångspunkt i analysen om någon skall rekryteras eller om andra lösningar är aktuella. De överväganden som bör göras är t ex:

- om arbetsuppgifterna helt eller delvis behöver utföras eller kan omfördelas på annan anställd personal
- om det finns långsiktiga tillgängliga medel till att anställa någon
- om presumtiva kompetenta sökande finns

Som ett led i strävandena att uppnå målet om jämn könsfördelning bör redan i detta sammanhang jämställdhetsfrämjande åtgärder beaktas. Redan vid styrelsens/nämndens inledande diskussion om ämnesområde och ämnesbeskrivning bör sådana, liksom mångfaldsfrämjande åtgärder, beaktas. En mer medveten och målinriktad rekrytering av det underrepresenterade könet, liksom av lärare med annan etnisk och kulturell bakgrund, har sin utgångspunkt i detta inledande skede av en rekrytering och är en förutsättning för att kunna nå målet om en jämnare könsfördelning och skapa ökad mångfald.

Lediga läroanställningar liksom tidsbegränsade anställningar, inklusive vikariat, för minst sex månader skall alltid ledigkungöras. Tidsbegränsade anställningar för kortare tid än sex månader skall annonseras internt genom anslag på institutionen/motsv. Denna skyldighet har betydelse ur jämställdhets- och mångfaldssynpunkt.

Av propositionen om meritvärdering framgår att undantag får göras i sådana fall där det finns särskilda skäl att låta det avgörande vara någon annan saklig grund än skickligheten, t ex jämställdhetsintresset. Några närmare exempel på andra sakliga grunder ges inte i RF eller dess förarbeten, utan allmänna arbetsmarknads-, sysselsättnings- och socialpolitiska mål bör tillmätas betydelse. Ingen bestämd rangordning mellan dessa andra sakliga grunder bör generellt tillämpas, utan det är viktigt att både individuella hänsyn och hänsyn till omständigheterna kan tas i varje enskilt fall. Självfallet får inte några andra skäl komma ifråga än sådana som kan betraktas som sakliga grunder enligt RF, LOA, AF och HF.

En värdering av de sökandes skicklighet och förtjänst, meritvärdering, skall enligt RF, LOA, HL och HF göras först. Tillämpning av jämställdhetsaspekten innebär att en sökande av underrepresenterat kön inom den aktuella befattningskategorin kan ges företräde framför en medsökande av motsatt kön, förutsatt att de sökande kan anses jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga. Detta är en form av positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten utgör i detta fall saklig grund för anställning.

Om innebörden av uttrycket ”i huvudsak jämn fördelning” i 9 § JämL anges i förarbetena som rikt-punkt att vardera könet är representerat med minst 40 procent av arbetstagarna. Vidare sägs att arbetsgivarens skyldighet inte sträcker sig till att godta sökande med sämre kvalifikationer än medsökande av det motsatta könet. Finns det däremot likvärdiga sökande av båda könen att tillgå, bör det ligga i skyldigheten enligt JämL att arbetsgivaren efter hand utjämnar den ojämna könsfördelningen samt att det sker snabbare än vad som hittills varit fallet.

Sedan 1978 har jämställdhetsintresset accepterats som en saklig grund både i första instans och vid överklaganden. I propositionen om meritvärdering i statlig tjänst m.m. framhålls att strävan att öka jämställdheten har godtagits som en saklig grund enligt RF. Med hänvisning till praxis uttalas följande:

”Jämställdhetsintresset anses därvid kunna väga över den gradskillnad i fråga om förtjänst och skicklighet eller bådadera som föreligger mellan sökande av olika kön, när deras kvalifikationer är i stort sett om också inte helt lika. Den tillämpade principen har också uttryckts så att jämställdheten skall beaktas som en av flera sakliga grunder som kan fälla avgörandet när sökandena bedöms jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga.”

Sedan den 1 juli 1995 finns för högskolans del även författningsstöd för denna princip. Enligt 4 kap 15§ HF skall, utöver vad som i första stycket anges som skicklighet, även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med bl. a. allmänna jämställdhetspolitiska mål. Enligt EG-domstolen utgör EG-rätten inte hinder för tillämpning av jämställdhetsaspekten, om det görs en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av samtliga sökandes personliga förhållanden.

Jämställdhetsintervallet, det intervall i merithänseende inom vilket en sökande av underrepresenterat kön måste befinna sig i jämförelse med en något bättre meriterad medsökande av motsatt kön för att jämställdhetsaspekten skall kunna tillämpas, har av ÖNH ansetts relativt smalt. I ett beslut den 19 augusti 1998 rörande ett överklagande av beslut om anställning som forskarassistent, där Uppsala universitet tillämpat 4 kap 15 a § (nuvarande 4 kap 16 §), har ÖNH anfört följande: ”Av den sakkunniges utlåtande liksom av tjänsteförslagsnämndens motiveringar till sina ställningstaganden får anses framgå att det föreligger en skillnad i avseende på meritering mellan A och K såtillvida att A i fråga om vetenskaplig skicklighet har ett klart urskiljbart försteg framför K. Det strider därför – fastän K är klart kvalificerad för anställningen - mot kravet på saklighet att med förbigående av A anställa henne.

Vid bedömningen av huruvida två sökande har likvärdiga kvalifikationer, d v s att de i merithänseende kan anses jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga, har emellertid sättet att redovisa resultatet av en meritvärdering avgörande betydelse. Den skala som används vid redovisningen av meriter kan antingen vara kontinuerlig eller terrasserad. En kontinuerlig skala redovisar även små skillnader efter en helhetsbedömning av de sökandes samlade meriter. En terrasserad skala, där nivåskillnaderna mellan terrasserna kan vara relativt stora, innebär att två eller flera sökande oftare kan anses ha likvärdiga kvalifikationer.

Möjligheterna att tillämpa jämställdhetsaspekten ökar om redovisningen av meritvärderingen sker med en terrasserad skala. I anställningsärenden inom den svenska högskolan används traditionellt en kontinuerlig skala, medan t ex myndigheter i vissa tyska delstater redovisar meriter enligt en terrasserad skala.

Enligt AO får en terrasserad skala användas. Detta skall i så fall anges i kungörelsen. Observera att för stora skillnader mellan terrasserna innebär att man riskerar att komma över i sådan positiv särbehandling som regleras i 4 kap 16 § HF, vilken inte tillämpas vid Uppsala universitet.

Vid anställning av t ex en universitetslektor finns två sökande av olika kön i en tätgrupp. Skillnaden i meriter är liten men ändå urskiljbar till nackdel för den sökande av underrepresenterat kön. I det fallet kan, vid en redovisning av meriter enligt en kontinuerlig skala, jämställdhetsaspekten inte tillämpas eftersom de sökande inte anses jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga. Vid en redovisning enligt en terrasserad skala placeras båda sökande i tätgruppen på samma terrass och en tillämpning av jämställdhetsaspekten kan sedan bli utslagsgivande till fördel för den sökande av underrepresenterat kön.

Exempelvis skulle vid användande av en terrasserad skala alla sökande med viss formell kompetens och som utövat kvalificerad verksamhet inom yrket i visst antal år (t ex 5-10 år) formellt anses ha ”likvärdiga kvalifikationer” och därför placeras på samma terrass.

HL reglerar vilken behörighet och vilka bedömningsgrunder som gäller för anställning av professorer och lektorer. Regeringen har i HF meddelat närmare föreskrifter om behörighetskrav och

bedömningsgrunder för anställning av lärare. Universitetet har preciserat dessa i AO. Det är således endast dessa faktorer som får ligga till grund för ett anställningsbeslut. En sammanvägning av de sökandes meriter, eller annorlunda uttryckt, en samlad bedömning av skickligheten och förtjänsten i förhållande till aktuella behörighetskrav och bedömningsgrunder, skall alltid göras först. Detta förfarande utgör själva meritvärderingen. Frågan om positiv särbehandling blir aktuell först när meritbedömningen är avslutad.

Begreppet positiv särbehandling har utvecklats till att numera vara ett generellt begrepp för alla jämställdhetsfrämjande åtgärder och avser allt från den ovan beskrivna tillämpningen av jämställdhetsaspekten enligt 4 kap 15 § HF till att anställa någon av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer men som är klart mindre meriterad än en medsökande i enlighet med möjligheten i 4 kap 16 § HF.

Konsistoriet beslutade 2000-09-25 att positiv särbehandling i den särskilda, mer långtgående bemärkelsen enligt 4 kap 16 § HF, tills vidare inte skall tillämpas vid Uppsala universitet.

Vilken exakt skillnad i meriter som är tillåten vid en mer strikt tillämpning kan idag inte anges med säkerhet. Slutgiltiga svar på dessa frågor kan bara ges av en utvecklad praxis och rättstillämpning. Under alla förhållanden kan jämställdhetsaspekten bli utslagsgivande när sökande av olika kön meritmässigt är jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga.

Om något av könen inom den aktuella befattningskategorin inte uppnår 40-procentsgränsen på den aktuella arbetsplatsen, bör rekryteringsgruppen vid likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter föreslå sökande från det underrepresenterade könet till anställningen.

Rekryteringsgruppen har, inom de ramar som föreskrivs i AO, stor frihet att bestämma sina arbetsformer och därmed spela en aktiv roll i rekryteringsarbetet. Här följer några exempel på frågor som rekryteringsgruppen inför varje rekrytering lämpligen kan diskutera:

- Genomgång av gällande bestämmelser
- Tidsplan för rekryteringsprocessen
- Redovisning av anställningsprofil
- Översiktlig presentation av de sökande
- Eventuell inbjudan till någon att söka anställningen
- Eventuella för sent inkomna ansökningar
- Information och beslut om eventuella kompletterande upplysningar och handlingar
- Redovisning av jämställdhetsaspekten
- Behov av ytterligare expertmedverkan
- Information om och dokumentation av de sökandes pedagogiska skicklighet
- Behov av ytterligare urvalsinstrument, t ex lärarprov, anställningsintervjuer, tester, referenstagning samt diskussion om krav på formerna för dokumentation
- Utformning av sakkunnigutlåtanden
- Information om offentlighetsprincipen och jävsbestämmelser

Rekryteringsgruppens protokoll skrivs på svenska. När det gäller rekryteringsgruppens beslutssammanträde kan en tänkbar uppläggnings vara:

- formella frågor
- rapport om anställningsprofilen enligt kungörelsen

- genomgång av samtliga bedömningsgrunder enligt kungörelsen
- de sakkunnigas redovisning av sina utlåtanden
- genomgång av dokumentation från anställningsintervjuer, referenstagning, provföreläsningar, tester etc.
- diskussion om utlåtandena med beaktande av samtliga bedömningsgrunder och de övriga sakuppgifter som framkommit i ärendet
- diskussion om vilka sökande som bör komma i fråga i främsta rummet
- grundlig genomgång av de främsta kandidaterna, deras meriter och främst deras skicklighet i vetenskapligt och pedagogiskt hänseende samt administrativ skicklighet och annan skicklighet som är av betydelse för anställningen, t ex ledningsförmåga, samarbetsförmåga och personlig lämplighet
- diskussion angående jämställdhetsintervallet och övriga jämställdhetsaspekter som bör vägas in
- vägning mellan de sökande som främst bör komma i fråga

Om det finns sökande av bägge könen skall rekryteringsgruppen redovisa hur den har beaktat jämställdhetsaspekten.

Jämställdhetsplan 2007-2009

- Lediga anställningar skall beskrivas könsneutralt. Potentiella sökande av underrepresenterat kön bör aktivt eftersökas och uppmuntras att söka. Vidare bör annonseringen ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning skall skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall skall ärendet återremitteras från den som fattar beslut. Som redovisning räcker inte ett slentrianmässigt konstaterande av att jämställdhetsaspekten har beaktats. Det krävs en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.
- I *Uppsala universitets anställningsordning för lärare* ges anvisningar om hur rekrytering skall bedrivas med bland annat hänsyn till rekryteringsmålen ur jämställdhetssynpunkt.
- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande skall tillses att både kvinnor och män utses till sakkunniga. Avvikelser från dessa regler skall skriftligen motiveras.
- I varje rekryteringsgrupp inom universitetet skall en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka jämställdhetsfrågor.

Bilaga 7. Personer som deltagit i arbetet med projektet

Styrgrupp

Professor Marianne Carlsson, rektorsråd för jämställdhet,

Annika Lindé, chef Enheten för lika villkor

PG Forsberg, chef personaloperativa enheten, personalavdelningen

Professor Allan Gut, matematisk statistik, verksamhetsrepresentant

Projektgrupp

Projektledare

t.o.m. 2009-12-31 Anneli Häyrén Weinestål, FD, Centrum för genusvetenskap

fr.o.m 2010-01-01 Minna Salminen-Karlsson, docent, Centrum för genusvetenskap

Gruppmedlemmar under olika perioder har varit

Hélène Lundgren, chefsadministratör, Institutionen för geovetenskaper

Pia Thörngren Engblom, docent i fysik, Centrum för genusvetenskap

Niklas Kronvall, personalkonsult, personalavdelningen

Thomas Ekstrand, TD, utbildningsledare Kansliet för humaniora och samhällsvetenskap

Maria Margareta Österholm, doktorand, Centrum för genusvetenskap/Litteraturvetenskapliga institutionen

Referensgrupp

Universitetets jämställdhetskommitté

Arbetsgrupper

Arbetsgruppen för översyn av doktorandrekrutering

Anneli Häyrén Weinestål (sammankallande),

Maria Margareta Österholm

Marta Axner, doktorandnämndens ordförande

Arbetsgruppen för översyn av lärarrekrutering

Thomas Ekstrand (sammankallande),

Kristina Eriksson FD sociologi,

Lena Kjellén, professor, Institutionen för medicinsk biokemi och mikrobiologi

Anne-Sofie Göransson, byrådirektör, Kansliet för naturvetenskap och teknik.

Gudrun Lundmark, fakultetsadministratör, Kansliet för naturvetenskap och teknik

Anneli Häyrén Weinestål har varit adjungerad

Arbetsgruppen för översyn av rekrytering av T/A-personal:

Hélène Lundgren, chefsadministratör, Institutionen för geovetenskaper

Niklas Kronvall, personalkonsult, Personalavdelningen

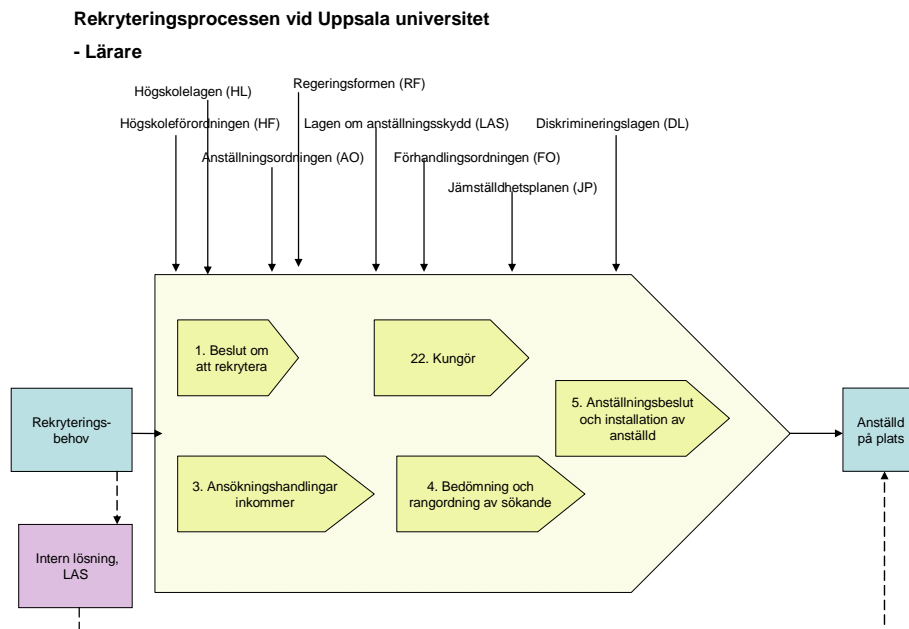
Britta Nyberg, projektledare, Planeringsavdelningen

Ingegerd Ohlsson, personaladministratör, Institutionen för geovetenskaper

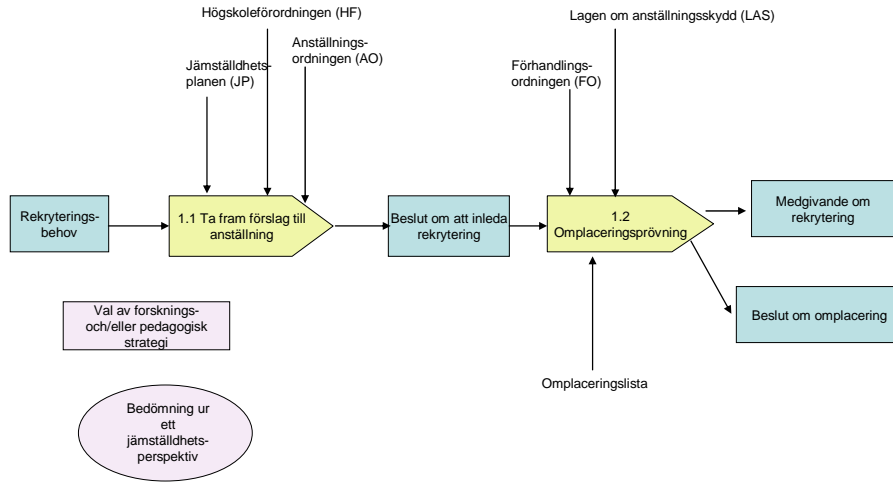
Bilaga 8. Astrakanbilder över rekryteringsprocesser

Processbeskrivningarna enligt astrakanmetoden visar komplexiteten i rekryteringsprocesserna vid Uppsala universitet, samt de olika aktörerna i olika delar av processen. Därmed åskådliggörs också på vilka punkter jämställdhetsproblematiken kan bli aktuell och hos vilken instans. Modellerna har tagits fram i var sin arbetsgrupp med ingående kännedom om rekryteringsprocesserna.

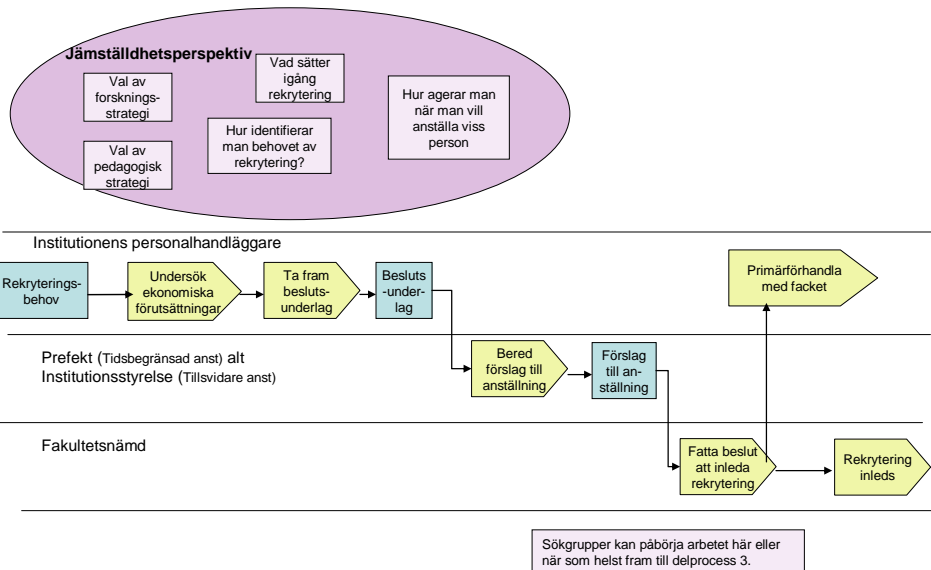
Rekryteringsprocesserna varierar dock påtagligt mellan olika fakulteter och institutioner inom universitetet. Detta innebär att det inte är möjligt att i en processbild redogöra för de olika varianterna. Bilderna skall alltså inte ses som en tydlig beskrivning av hur en rekryteringsprocess alltid går till, och inte heller som en beskrivning av den ideala rekryteringsprocessen, utan som en illustration av vilka aktörer som oftast är inblandade i olika skeden av en många gånger komplicerad rekryteringsprocess.



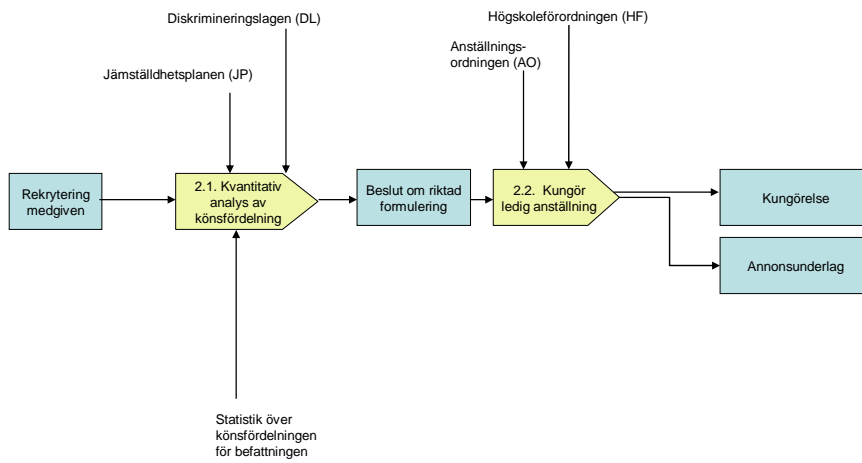
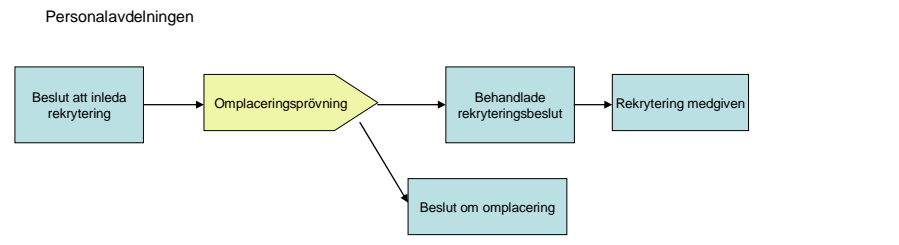
1. Beslut om att rekrytera



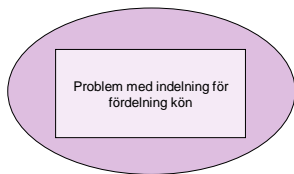
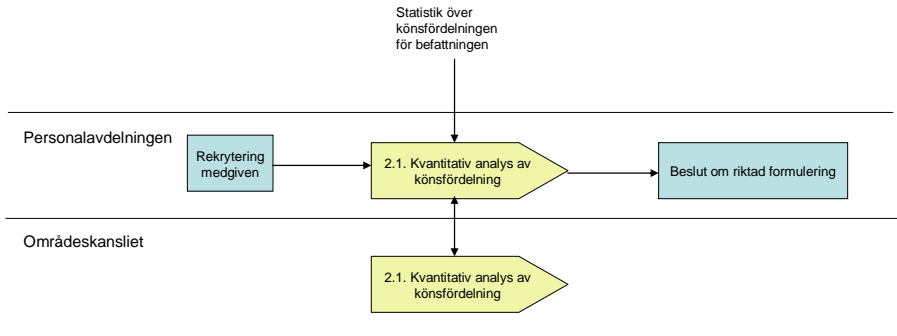
1.1 Ta fram förslag till anställning



1.2 Omplaceringsprövning

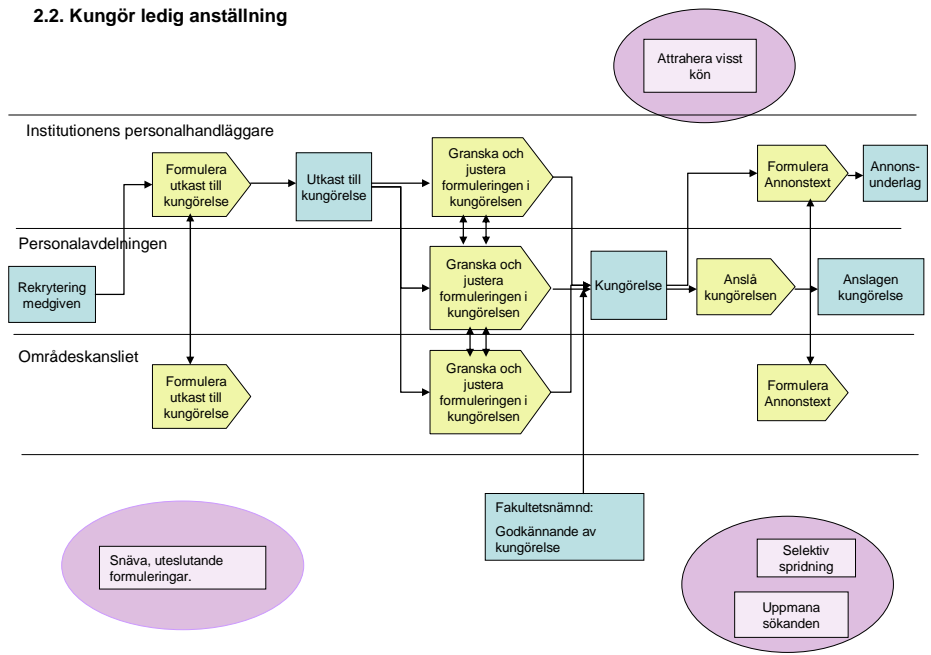


2.1. Kvantitativ analys av könsfördelning

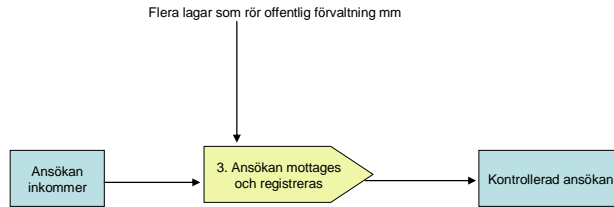


Om den kvantitativa fördelningen mellan könen ligger utanför 40/60 intervallet skall det i kungörelsen stå "vi ser gärna manliga/kvinnliga sökanden"

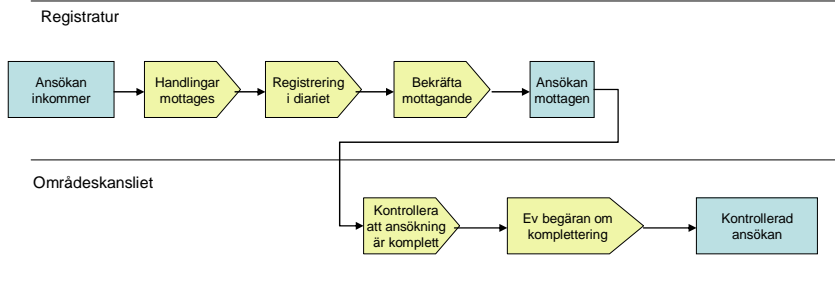
2.2. Kungör ledig anställning



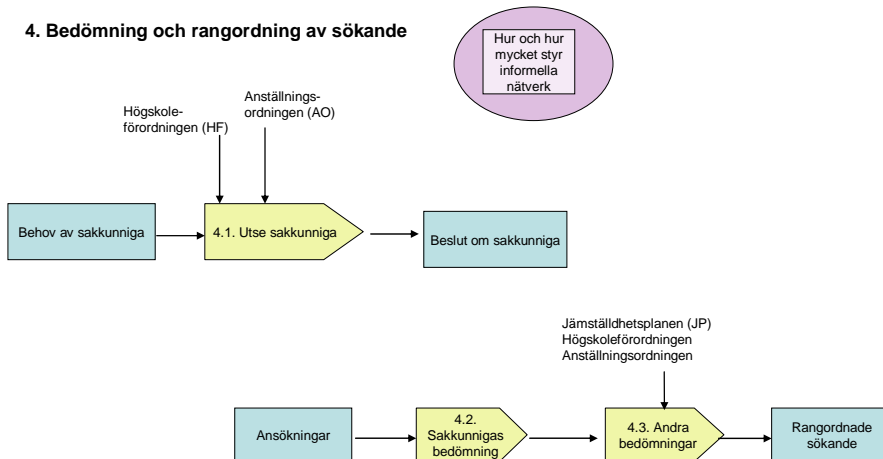
3. Ansökningshandlingar mottages



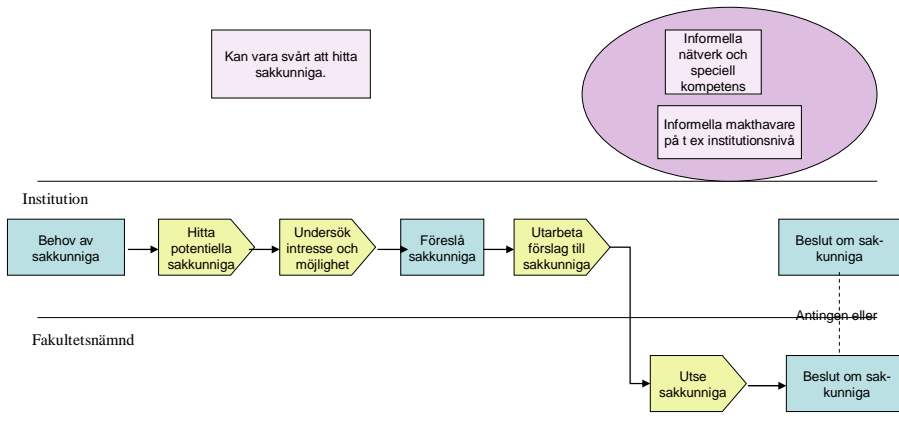
3. Ansökningshandlingar mottages och registreras



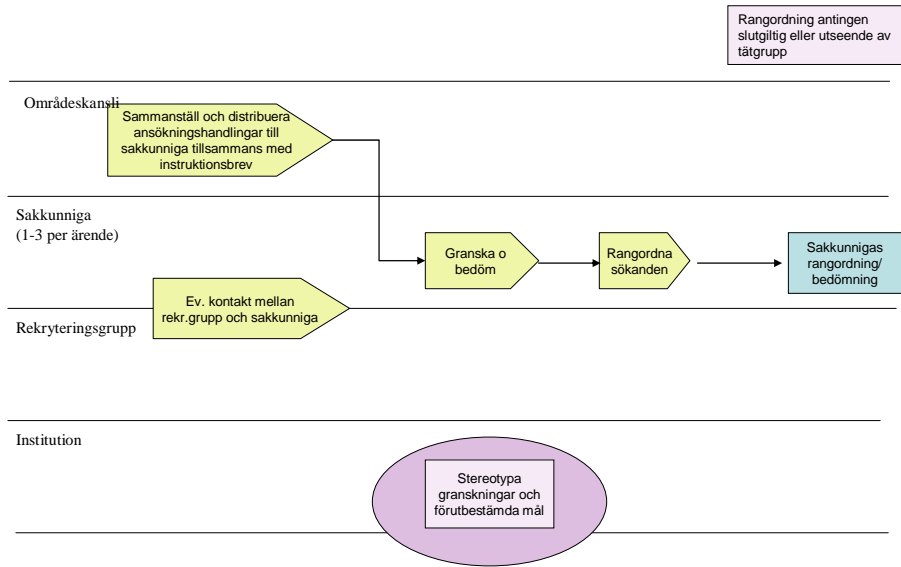
4. Bedömning och rangordning av sökande



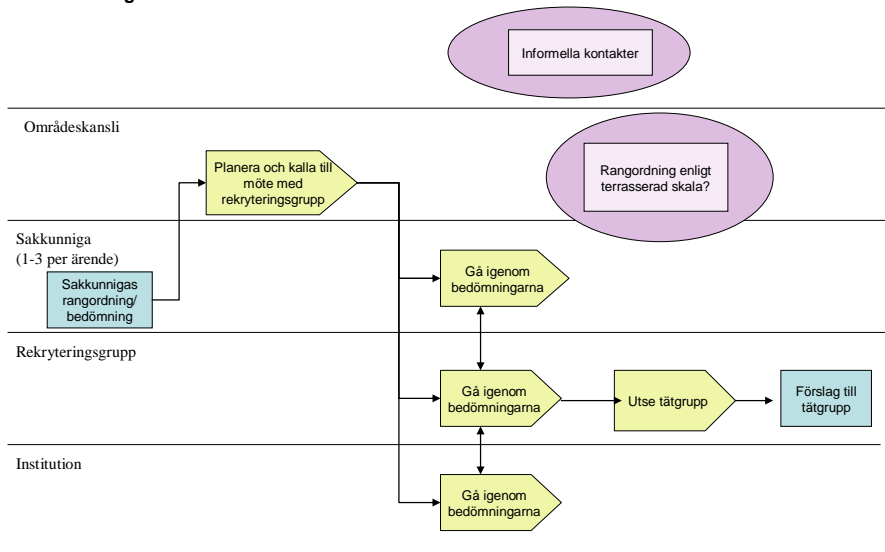
4.1 Utse sakkunniga



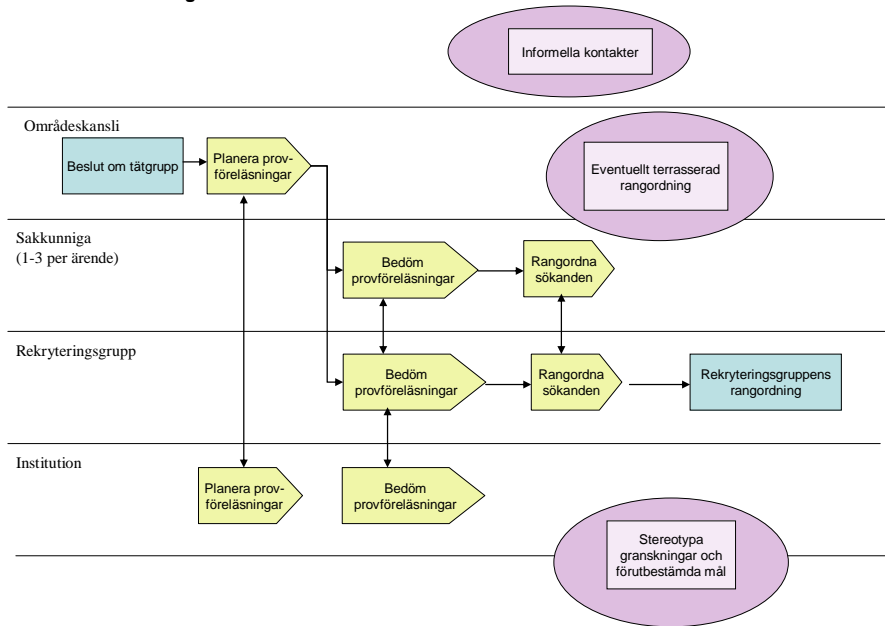
4.2, Sakkunnigas bedömning



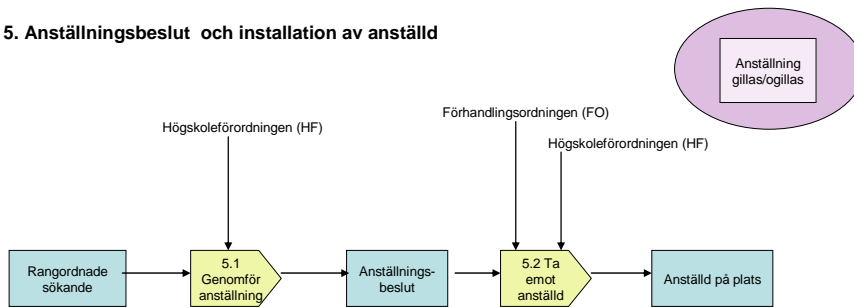
4.3 Bedömning av sökanden



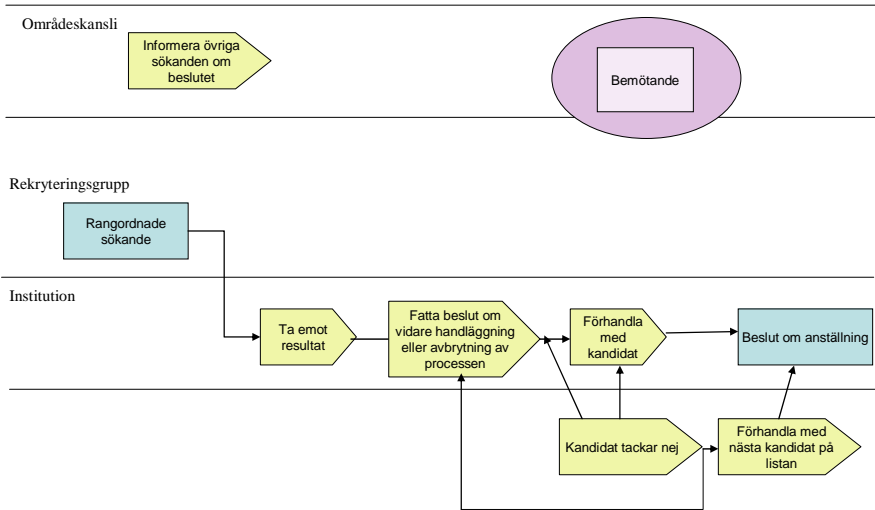
4.3 Annan bedömning av sökanden - forts



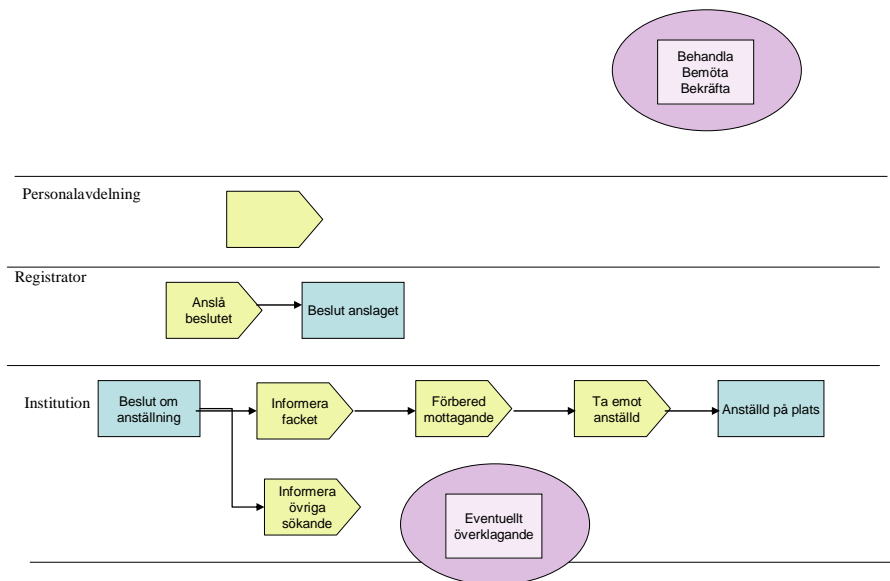
5. Anställningsbeslut och installation av anställd



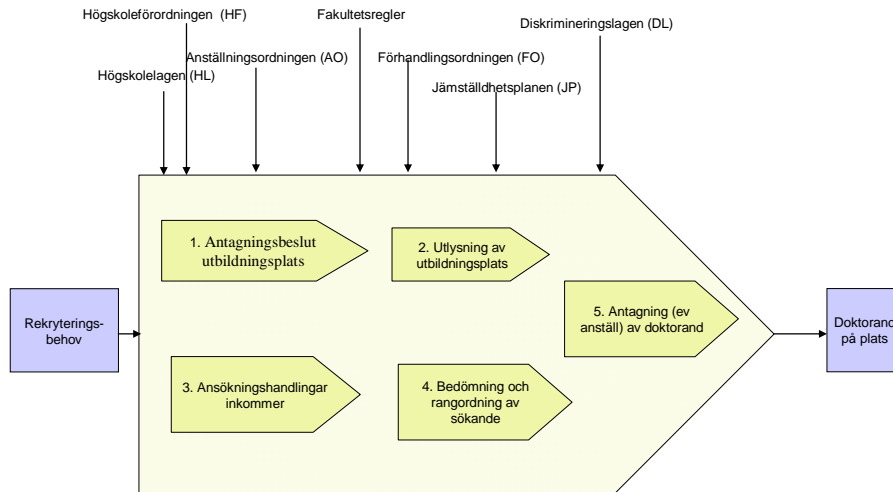
5.1 Genomför anställning



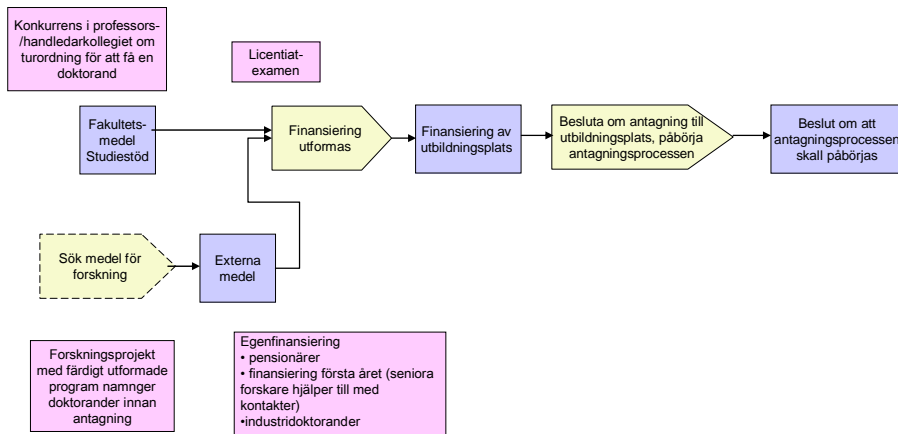
5.2 Ta emot anställd



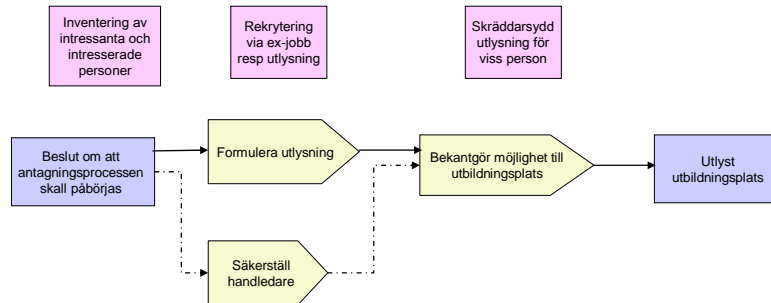
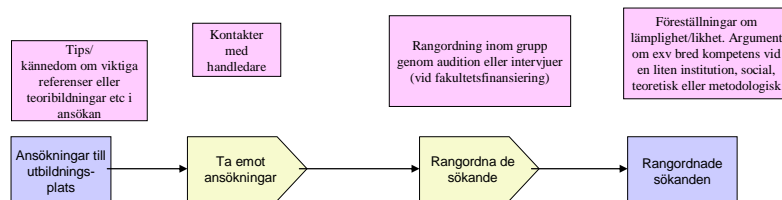
Antagning av doktorander



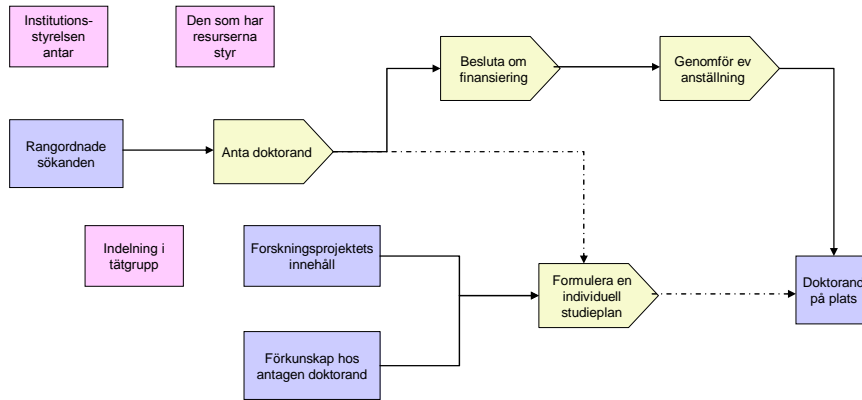
1. Antagningsbeslut utbildningsplats



2. Utlysning av utbildningsplats

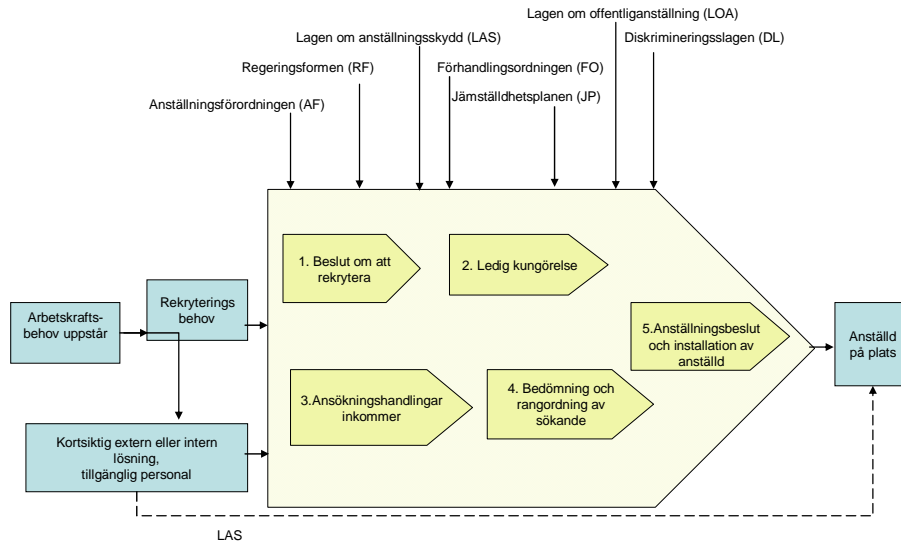
3. Ansökningshandlingar inkommer
4. Bedömning och rangordning av sökande.

5. Antagning och eventuell anställning av doktorand

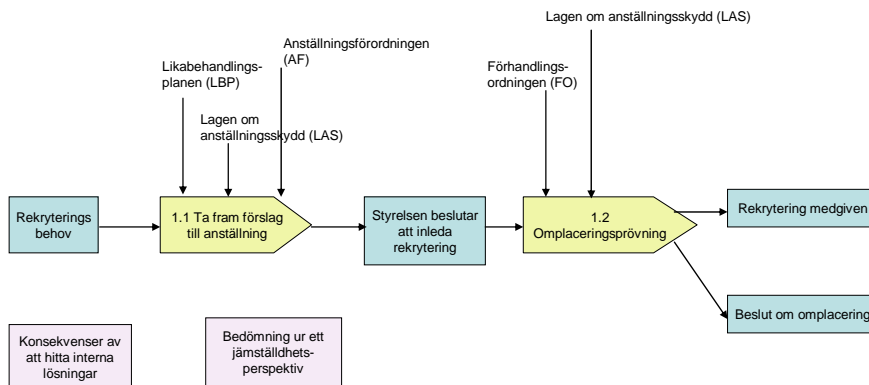


Rekryteringsprocessen vid Uppsala universitet

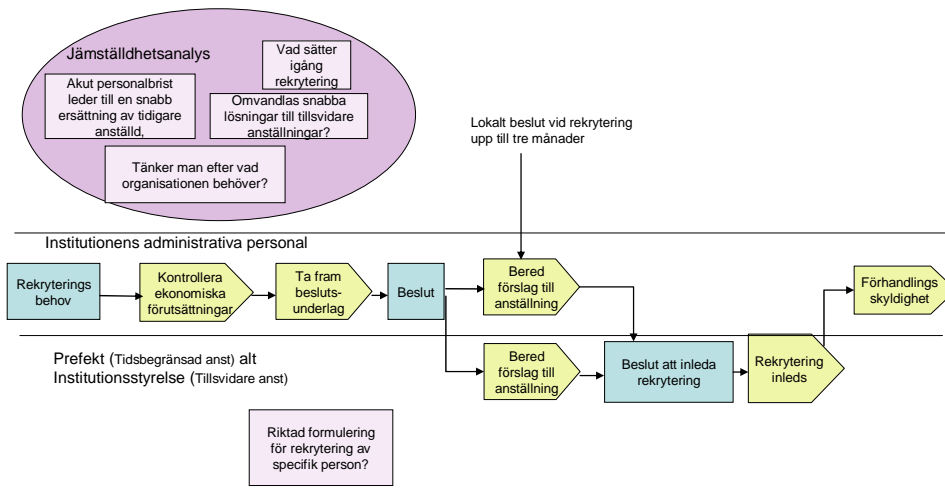
Teknisk/administrativ personal



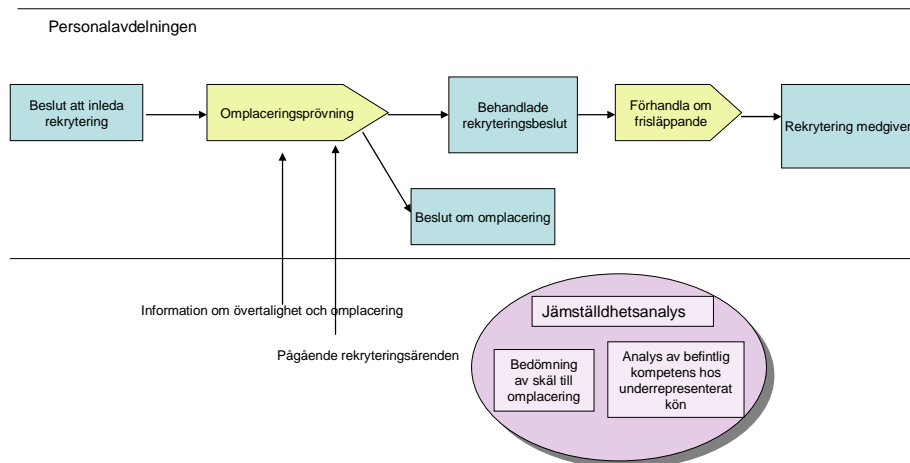
1. Beslut om att rekrytera



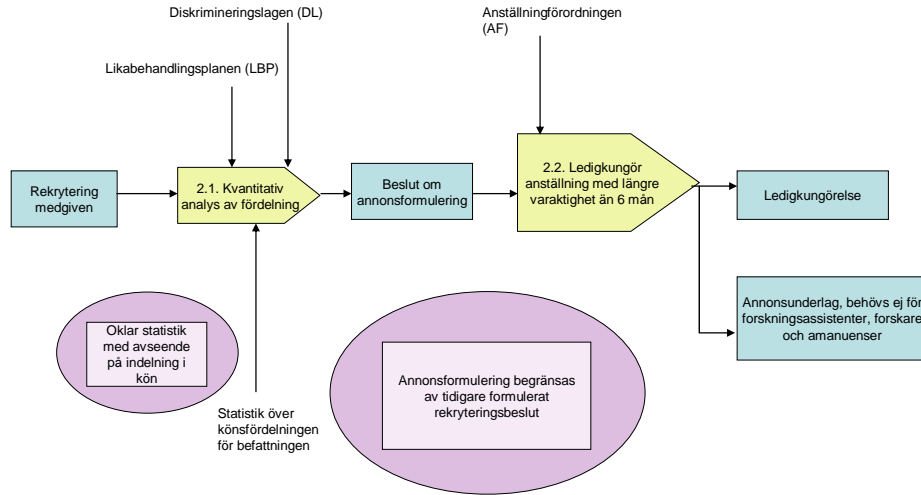
1.1 Ta fram förslag till anställning



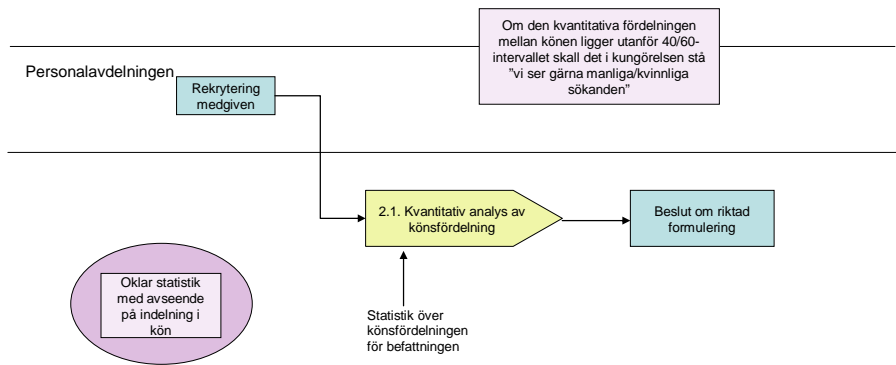
1.2 Omplaceringsprövning



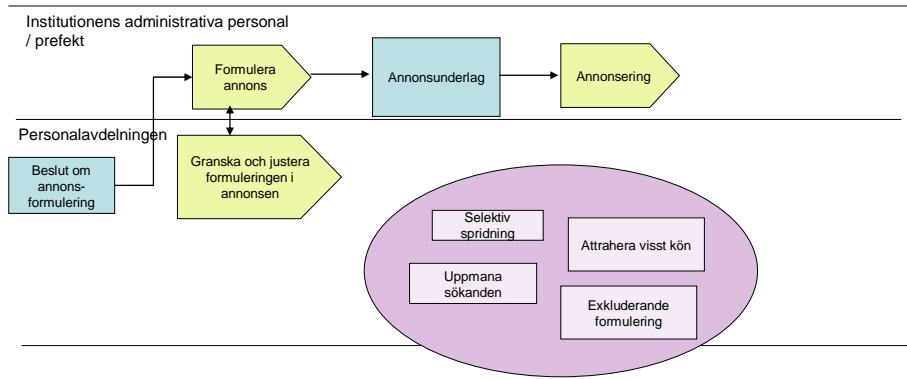
2. Ledigkungsörelse



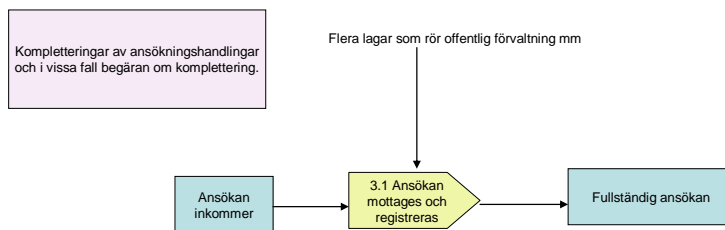
2.1 Kvantitativa analyser av könsfördelning



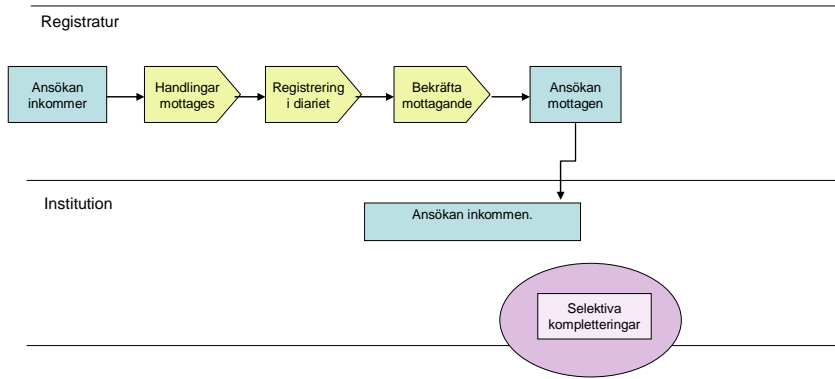
2.2 Ledigkungör anställning



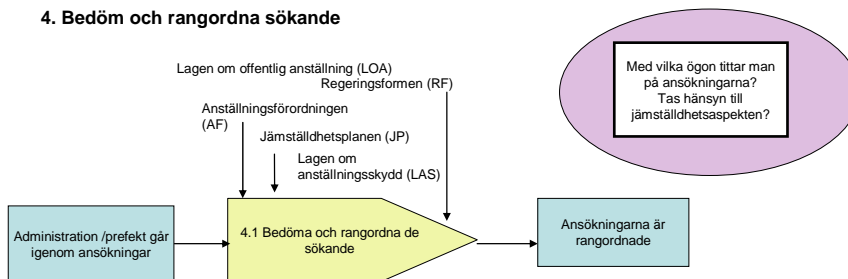
3. Ansökningshandlingar mottages



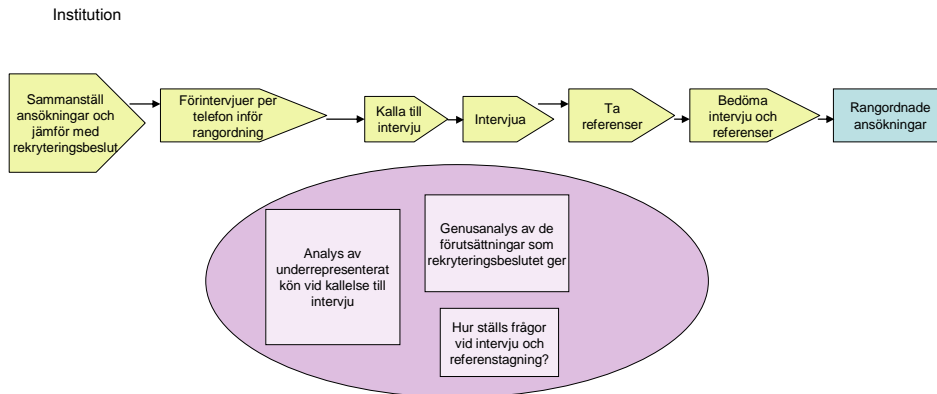
3.1 Ansökningar mottages och registreras



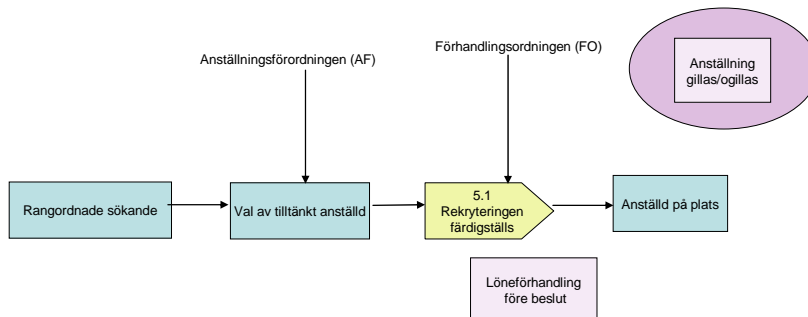
4. Bedöm och rangordna sökande



4.1 Bedöma och rangordna ansökningar



5. Anställ och ta emot anställd



5.1 Rekryteringens färdigställande

