

**Utbildningsdepartementet***Universitets- och högskoleenheten***Rekryteringsmål för en jämnare könsfördelning bland professorer – förslag om dialog mellan regeringen och lärosätet**

---

**Sammanfattning**

Denna promemoria har utarbetats inom Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) och innehåller förslag om ny modell för att uppnå en jämnare könsfördelning bland professorer. Samtliga lärosäten med statlig huvudman samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping föreslås få i uppdrag att utifrån respektive lärosätes egna förutsättningar själva beräkna och göra en bedömning av ett mål för andelen nyrekryterade professorer som är kvinnor. Målet bör fastställas i dialog med regeringen och slås fast i lärosätets regleringsbrev. Dialogen sker lämpligast i samband med myndighetsdialogen. Modellen föreslås kunna tillämpas från och med år 2015. Målperioden ska löpa i intervaller på tre år.

**Utgångspunkter för nya rekryteringsmål**

Regeringen har vid flera tillfällen framfört att en individs kunskaper och kompetens, inte individens kön, ska vara avgörande vid befordran. Detta gäller inom såväl universitet och högskolor, som andra arbetsplatser. Karriärmöjligheterna bör vara desamma för kvinnor och män, men statistik visar att det finns skäl att ifrågasätta om så är fallet i dag. Flera studier, exempelvis Högskoleverkets rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt* (2011:6R), visar att kvinnor avancerar i lägre grad än män vid universitet och högskolor och att det tar längre tid för kvinnor än för män att avancera från doktorsgrad till professor. Att det finns lika förutsättningar att avancera utifrån sina meriter, oberoende av kön, är i grunden en fråga om rättvisa. Det är även en fråga om kvalitet och hur vi i dagens kunskapsintensiva samhälle förvaltar våra mänskliga resurser. Befolkningens samlade resurser och potential måste utnyttjas effektivt för att skapa förutsättningar för internationellt konkurrenskraftig forskning och utbildning. Arbetet med att uppnå jämn könsfördelning

innebär ett långsiktigt förändringsarbete som är komplext och insatser krävs på flera nivåer inom universitet och högskola. För att ta tillvara tillgänglig kompetens är det därför viktigt att universitet och högskolor skapar sådana förutsättningar för forskarkarriärer att kvinnor och män har lika möjligheter att meritera sig, både inom utbildningen på forskarnivå och på senare positioner.

### *Nuvarande rekryteringsmål*

I enlighet med regeringens förslag i propositionen Högskolans ledning, lärare och organisation (prop.1996/97:141, bet. 1997/98:UbU3, rskr. 1997/98:12) beslutade riksdagen att samtliga universitet, högskolor och enskilda anordnare av utbildning på högskolenivå skulle ges mål avseende könsfördelningen bland nyrekryterade professorer. Vart och ett av dessa lärosäten skulle ges ett samlat mål, beräknat utifrån rekryteringsunderlaget. Därefter har regeringen satt mål för perioderna 1997–1999, 2001–2004, 2005–2008 samt 2012–2015. År 2009 tillsatte regeringen Delegationen för jämställdhet i högskolan (Dir. 2009:7). I betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademin* (SOU 2011:1) gör delegationen bedömningen att de kvantitativa målen för rekrytering av högskolans personal har utgjort en viktig del av styrningen för att nå en mer jämställd högskola. Av betänkandet framgår att könsfördelningen bland lärare och forskare vid landets lärosäten har blivit jämnare över tid. För den forskande och undervisande personalen (exklusive doktorander) har andelen kvinnor ökat från ungefär 35 procent i slutet av 1990-talet till 43 procent år 2010. Delegationen föreslår att målen ska finnas kvar. Vidare föreslår delegationen att uppföljningen av rekryteringsmålen i fråga om professorer ska förbättras och systematiseras.

Regeringen har tidigare gjort bedömningen att kvantitativa mål behövs, men att utvecklingen går alltför långsamt. Det framgår särskilt tydligt när det gäller professorer, som är den högsta lärarkategorin.

Högskoleverket har i regleringsbrevet för år 2012 fått i uppdrag att analysera och lämna förslag på hur rekryteringsmålen kan bli mer effektiva och ändamålsenliga. Uppdraget redovisas i rapporten *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer (reg.nr 12-2015-12), bilaga 1*. Utifrån förslagen i rapporten föreslås i denna promemoria en modell för rekryteringsmålen som bättre kan tillgodose utvecklingen vid universitet och högskolor.

### **Presentation av förslag till en ny modell för rekryteringsmålen**

Regeringen har i olika propositioner under de senaste åren gjort bedömningen att den politiska styrningen ska minska och att universitet och högskolor ska ges ett ökat självbestämmande över sin verksamhet.

Genom det föreliggande förslaget blir lärosätena delaktiga i processen att sätta sina egna rekryteringsmål. Modellen föreslås kunna tillämpas från och med år 2015. Målperioden ska löpa i intervaller på tre år.

Samtliga lärosäten med statlig huvudman samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping föreslås få i uppdrag att utifrån respektive lärosätes egna förutsättningar själva beräkna och göra en bedömning av ett mål för andelen nyrekryterade professorer som är kvinnor. Målet bör fastställas i dialog med regeringen och slås fast i lärosätets regleringsbrev. Dialogen sker lämpligast i samband med myndighetsdialogen.

Rekryteringsmål som sätts av lärosätena i dialog med regeringen ska innebära en ambitionshöjning för att nå en jämnare könsfördelning bland samtliga professorer. Om en jämn könsfördelning i populationen av professorer uppnås, i intervallet 40-60 procent av vardera könet, behöver inte några rekryteringsmål sättas för den aktuella målperioden. En prövning av om en sådan jämn könsfördelning kvarstår bör göras inför efterföljande målperiod. Prövningen kan leda till att rekryteringsmål åter bör sättas upp av lärosätet.

För lärosäten med ett litet antal professorer behöver inte rekryteringsmål för andelen professorer som är kvinnor sättas upp. Dessa lärosäten ska i stället särskilt redovisa rekrytering av professorer uppdelat på kön och beskriva hur lärosätena arbetar med rekryteringsfrågorna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

#### *Redovisning och uppföljning*

Efter avslutad målperiod ska utfallet av hur rekryteringsmålen uppnåtts följas upp av Universitets- och högskolerådet. Uppföljningen bör genom kommentarer till och analys av utfallet redovisa såväl kvantitativa som kvalitativa data. Data bör bl.a. samlas in genom en mall som är fastställd av Universitets- och högskolerådet. Mallen bör vara utformad på ett sådant sätt att särredovisning kan göras av andelen gästprofessorer och adjungerande professorer som är kvinnor i de fall de ingår i rekryteringsmålen. Universitet och högskolor ska årligen i årsredovisningen redovisa och analysera de åtgärder som har vidtagits för att i sin verksamhet iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män enligt 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434).

Efter avslutad målperiod ska regeringen i budgetpropositionen presentera en summering av resultatet av måluppfyllelsen där varje enskilt lärosäte anges.