

Utvärdering av Samhällsvetenskapliga fakultetens genomförande av Göteborgs universitets jämställdhetsåtgärder för befordran av kvinnliga professorer

Utvärderingen är genomförd av: Sari Kouvo, Sara Stendahl, Eva-Maria Svensson & Julia Johansson. Juridiska institutionen, Göteborgs Universitet, augusti 2017.

Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Tidigare utredningar och utvärderingar.....	5
1.3 Disposition	6
2. Jämställdhet och rekryteringsmål	6
2.1 Rättsligt ramverk.....	6
2.2 Jämställdhetsarbete och rekryteringsmål inom akademien	8
2.3 Rekryteringsmål vid Göteborgs universitet och Samhällsvetenskapliga fakulteten	10
3. Från styrdokument till jämställdhetsåtgärder i handlingsplan	11
3.1 Styrdokument	11
3.2 Finansiering.....	11
4. Från jämställdhetsåtgärder till åtgärder	12
4.1 Målsättning	12
4.2 Identifiering.....	12
4.3 Förgranskning av LFN	13
4.4 Extern granskning	13
4.5 Individuella åtgärder	14
4.6 Jämställdhetsåtgärder kompletterades med en åtgärdsplan på män	14
4.7 Resultat (i siffror)	16
5. Hur upplevdes jämställdhetsåtgärden?.....	17
5.1 Bakgrund och metod för denna utvärdering	17
5.2 Genomförande.....	18
5.3 Stödåtgärder	19
5.4 Framtid.....	20
6. Från handling till resultat.....	22
7. Analys och rekommendationer	22
Analys.....	22
7.2 Rekommendationer	25

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Hösten 2016 gav Dekanus för Samhällsvetenskapliga fakulteten i uppdrag åt en grupp forskare på juridiska institutionen att utvärdera Samhällsvetenskapliga fakultetens genomförande av Göteborgs universitets jämställdhetsåtgärder. Syftet med åtgärden var att uppnå ett av regeringen utsatt rekryteringsmål avseende kvinnliga professorer. Denna rapport är resultatet av utvärderingsuppdraget.

I maj 2012 fick högskolorna i Sverige ett meddelande från regeringen om de nya rekryteringsmål som beslutats för att åstadkomma jämnare könsbalans på landets lärosäten. Kvantitativt innebär Göteborgs universitets nya rekryteringsmål för perioden 2012 till 2015 att minst 40 % av de professorer som anställdes under perioden skulle utgöras av kvinnor. I denna grupp ingick befördrade professorer och gästprofessorer.¹ Det nya rekryteringsmålet fick rektor Pam Fredman att den 23 oktober samma år fatta beslut i enlighet med den "Handlingsplan avseende rekrytering och befordran till professor samt rekrytering av gästprofessorer" som utarbetats av personalavdelningen.²

Det förslag till handlingsplan på Göteborgs universitet som låg till grund för rektors beslut bestod av tolv åtgärds punkter. I fokus fanns en satsning på befordringar men handlingsplanen innehöll därutöver en anmodan till fakulteterna att tillsätta särskilda sökkommittéer vid professorsutlysningar och därutöver en uppmaning till aktiv rekrytering av kvinnliga gästprofessorer. Den sista punkten innehöll ett påbud om att på ingen fakultet fick antalet nyrekryterade manliga gästprofessorer överstiga 60 % under perioden 2012-11-01 – 2014-12-31.

Efter rektors beslut utvecklades handlingsplanen av en central arbetsgrupp där samtliga fakulteter var representerade och prorektor sammankallande.³ När uppdraget gick ut till fakulteterna valde Samhällsvetenskapliga fakulteten att sätta ett högre rekryteringsmål än det som regeringen gett Göteborgs universitet med innebörd att för den relevanta perioden skulle minst 50 % av de professorer som anställdes vara kvinnor (inberäknat befordringar och gästprofessorer).⁴ Under den process som inleddes med att implementera beslutet fattade Fakulteten dessutom beslut om att utöver den generella inventering av kvinnliga lektorer som ingick i Göteborgs universitets handlingsplan också, till skillnad från andra fakulteter, genomföra en parallell inventering av manliga lektorer som inom en relativt snar

¹ I regleringsbrevet för universitet och högskolor budgetåret 2012 (Regeringsbeslut I:18, U2011/7206/UH, 2011-12-20) angavs att regeringen skulle återkomma med mål för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland professorer. I maj 2012 specificerade regeringen de olika rekryteringsmål som skulle gälla perioden 2012-2015. Detta grundar sig på: Regleringsbrevet för budgetåret 2012 avseende universitet och högskolor, U2012/7208/UH samt Rekryteringsmål för kvinnliga professorer - ett regeringsuppdrag anno 2012, Höskoleverket Reg.nr 12-2015-12.

² Protokoll, Rektorssammanträde 2012:18, 2012-10-23, § 3, V 2012/748, 2012-10-23 med referens till PM daterat 2012-10-17 (Samuel Heimann).

³ Det fördes minnesanteckningar vid arbetsgruppens möten, se Minnesanteckningar från 2013-01-11 och 2013-03-06.

⁴ Protokoll nr 314 över beslut fattade av dekanus vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, 2012-11-27, Dnr 2012/748.

framtid kunde antas ha möjlighet till befordran.⁵ Beslutet i fakultetsstyrelsen att inkludera män i jämställdhetsatsningen var kontroversiellt och mötte stark kritik.⁶

Denna utvärdering syftar i linje med uppdragsbeskrivningen till att ge en överblick över Samhällsvetenskapliga fakultetens genomförande av den del av jämställdhetsatsningen som handlade om befordringar.⁷ Utvärderingens analys och rekommendationer avser att bidra till att skapa bättre förutsättningar för att uppnå fakultetens långsiktiga mål om jämn könsfördelning. Rapporten bygger primärt på skriftligt material som gjorts tillgängligt av fakulteten. Det skriftliga materialet har kompletterats med intervjuer av ett urval kvinnliga och manliga lektorer som berördes av satsningen (antingen för att de blev en del av den, eller för att de inte blev det). Resultatet av intervjuerna har inkluderats i rapporten och syftar till att synliggöra särskilt kvinnors upplevelser av vilka hinder som möter dem och hur dessa hinder bör motarbetas. Givet utformningen av satsningen inkluderar utvärderingen även ett synliggörande av hur män i organisationen upplevt satsningen.⁸

Det är regeringen som beslutat om rekryteringsmål som medel för att främja jämställdhet i Högskolan. Göteborgs Universitet har haft i uppdrag att implementera den fastställda politiken. Denna utvärdering analyserar inte lämpligheten i metoden rekryteringsmål som sådan utan har strävat efter en fördjupad analys av den konkreta användningen av rekryteringsmål från ett jämställdhetsperspektiv och har tagit sikte på de olika barriärer som möter kvinnor i akademien. Noteras bör att de strukturella 'barriärer' som kvinnor möter är inte nödvändigtvis "barriärer" för kvinnor, de kan även vara strukturella förutsättningar som leder till att män oproportionerligt gynnas.

⁵ Beslut i Samhällsvetenskapliga fakultetens styrelse 2013-09-05. Beslutet hade sin grund i en PM daterad 2013-08-11: "Satsning på professorer som är kvinnor och hanteringen av de män som står nära befordran vid Samhällsvetenskapliga fakulteten."

⁶ Protestbrev ställt till Prorektor Helena Lindholm Schultz undertecknat av två prefekter och tre likabehandlingsombud inkommet 26 september 2013, Dnr: P2013/244.

⁷ Utvärderingsuppdraget utvecklades i samråd mellan Dekanus vid Samhällsvetenskapliga fakulteten och utvärderarna. Utvärderingen syftar enligt uppdragsbeskrivningen till "...sammanställandet av en sammanhållen rapport som primärt bygger på tillgängligt skriftligt material. Det skriftliga materialet (protokoll, mötesanteckningar, nyckeltal, före och efter) kan kompletteras med intervjuer av ett urval kvinnliga lektorer som berördes av satsningen (antingen för att de blev en del av den, eller för att de inte blev det). Resultatet av intervjuerna kan göras till del av rapporten och syftar primärt till att fånga upp kvinnornas upplevelser av den process som de blev en del av", samt till att göra "...en djupare analys från ett jämställdhetsperspektiv genom att ta sikte på de olika barriärer som möter kvinnor i akademien. En sådan kompletterande undersökning skulle kunna inbegripa en ambition att fördjupa bilden av de kvinnor som berördes av satsningen (till exempel genom att lyfta fram demografiska, organisatoriska, sociala, individuella faktorer) samt synliggöra deras upplevelser av vilka hinder som möter dem och hur de bör motarbetas". Rekommendationer vilka kan hjälpa till att "...hitta fram till sätt att genomföra mer långsiktiga åtgärder (än projekt) för att skapa bättre förutsättningar för kvinnor att vilja/kunna ansöka om professorsbefordran". Utvärderingsuppdraget har genomförts av Professor Sara Stendahl, Professor Eva-Maria Svensson, Docent Sari Kouvo och Julia Johansson vid Juridiska institutionen. Jämte denna avgränsade utvärdering genomförs parallellt en utvärdering av universitetets jämställdhetsatsning på uppdrag av pro-rektor Helena Lindholm. Denna utvärdering genomförs av utredare Eva Hasselgren och beräknas vara klar i september 2017. Vi har varit i dialog och det finns anledning att tro att de båda utredningarna kommer att komplettera varandra.

⁸ I relation till uppdragsbeskrivningen har vi som utvärderare gjort ett par revideringar; den ena handlar om att vi också valde att intervjua några av de män som blev del av den parallella inventeringen, den andra revideringen handlar om att fokus i intervjuerna blev de inblandades upplevelser av satsningen. Beslutet att också intervjua några män uppfattar vi som konsekvent givet hur satsningen implementerades på fakulteten. Vad gäller intervjuernas innehållsliga fokus fanns det som uppdraget utformats utrymme att söka fördjupad kunskap om de kvinnor som blev del av satsningen (en intersektionell ansats). Begränsningar i form av tillgänglig tid såväl som antalet kvinnor i satsningen gjorde dock att vår tyngdpunkt blev en annan.

1.2 Tidigare utredningar och utvärderingar

På nationell nivå har metoden att arbeta med rekryteringsmål diskuterats och analyserats i olika utredningar och utvärderingar sedan 1990-talet. Nämnas kan t ex, Delegationen för jämställdhet i högskolans betänkande *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) och rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH). I dessa framkommer en generellt positiv bild till rekryteringsmålen, de har haft betydelse för en förbättrad jämställdhet kvantitativt sett, men det finns mer att göra för att uppnå målet. Dessutom finns flera studier om jämställdhet i högskolan mer allmänt (se SOU 2011:1 s. 37 ff). I SOU 2011:1 framkommer att styrningen av universitet och högskolor när det gäller jämställdhet har minskat, delvis på grund av högskolornas ökade autonomi, men också att Högskolelagens krav på aktiva åtgärder för att öka jämställdheten kvarstår (SOU 2011:1, kap. 5).

Även på lokal nivå har frågan om fler kvinnliga professorer utretts. På uppdrag av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden (SFN), under ledning av prodekan Sven-Åke Lindgren, tog fakultetens Likabehandlingskommitté år 2011 fram ett förslag på hur SFN på bästa och snabbaste sätt skulle kunna få fler kvinnliga professorer. Kommittén konstaterade att mer kraftfulla åtgärder krävdes och bland annat förordades möjligheten att införa och tillämpa en regel om att sökande av underrepresenterat kön, vid beslut om anställning när det råder lika eller närmast likvärdiga kvalifikationer, ska erbjudas anställningen.⁹ Denna möjlighet fanns tidigare i Högskoleförordningens 4 kap. 16 § men togs bort 1 jan 2011. I utredningen framhölls att det trots lagändringen 2011 torde vara möjligt att i anställningsordningen ge en möjlighet till positiv särbehandling, i alla fall en "svag" sådan. Det här innebär att det vid *lika eller vid närmast likvärdiga kvalifikationer* kan ges företräde åt det underrepresenterade könet. Detta sägs framstå som förenligt med EU:s gemenskapsrättsliga ramar. Detta gäller om följande villkor är uppfyllda: 1. del av ett långsiktigt och planmässigt jämställdhetsarbete, 2. de sökande måste ha lika eller nästan lika meriter, 3. egenskapen kön får inte vara automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv bedömning ska göras av de sökandes alla meriter och personliga förhållanden, samt 4. särbehandlingen ska stå i proportion till ändamålet. Det sistnämnda innebär att möjligheten att använda positiv särbehandling blir större ju större den kvantitativa skillnaden mellan könen är (prop. 2007/08:95, s. 168, Swanstein & Henrikz 2017, 70). Positiv särbehandling är ett verktyg som framförallt används vid rekrytering och anställningar när individer av olika kön konkurrerar med varandra. Kvantitativa rekryteringsmål är inte detsamma som positiv särbehandling.

Likabehandlingskommitténs utvärdering är även i övrigt av intresse. Den genomfördes precis innan regeringens beslut om rekryteringsmål togs 2012, och innehöll både analys och rekommendationer som är relevanta även för det projekt som här utvärderas. Den diskuterar orsaker till att kvinnor fortfarande är underrepresenterade i akademien, såsom otydliga karriärvägar, dolda strukturer ("old boys networks"), att kvinnor väljer/övertalas att ta lednings- och administrativa uppdrag till men för forskarkarriären och att beslut om resurstilldelning baseras på dolt "könade" signaler vid utlysningstillfället vilket kan utesluta kvinnliga kandidater. De rekommendationer som lyftes fram i denna utvärdering inkluderade ändringar i instruktioner till sakkunniga, ändringar i anställningspraxis, ändringar gällande

⁹ Samhällsvetenskapliga fakulteten PM 2011-03-28/SÅL

särskilda utlysningar som görs vid SFN och ändringar av utformning av ekonomiska styrmedel. Rekommendationerna tog ett balanserat och strategiskt grepp kring de möjligen dolt "könade" val som görs av fakultets- och institutionsledningarna och sakkunniga vilka kan leda till att lika, men annorlunda meriterade kvinnor (och män) förfördelas i den akademiska karriären. Vi kommer att återkomma till några av dessa förslag i våra slutsatser.

1.3 Disposition

Rapporten är indelad i sju avsnitt. Det första avsnittet (1) beskriver utvärderingens bakgrund, syfte och struktur och redogör översiktligt för tidigare utvärderingar. I de följande avsnitten (2 och 3) beskrivs jämställdhetsstrategins förankring i styrdokument från regeringsnivå till fakultetsnivå. I följande avsnitt (4) diskuteras projektets genomförande och därefter presenteras resultatet av intervjuerna (5). Utfallet av strategin som sådan återfinns i det näst sista avsnittet (6). Avsnitt sju (7) innehåller en avslutande analys samt rekommendationer.

2. Jämställdhet och rekryteringsmål

2.1 Rättsligt ramverk

De grundläggande normerna på jämställdhetsområdet återfinns i Regeringsformen, EU-fördragen och internationella konventioner. Den svenska jämställdhetsprincipen är grundlagsskyddad och ålägger till en början det allmänna att säkra formell jämställdhet i form av likabehandling. Den formella jämställdheten kan emellertid sättas åt sidan, det vill säga det är inte diskriminerande att särbehandla någon om det är i enlighet med de undantag som ges för aktiva åtgärder för att främja jämställdhet. Krav på sådana aktiva åtgärder finns i såväl Diskrimineringslagen som Högskolelagen. Enligt EU-fördragen är jämställdhetsprincipen uttryckligen substantiell vilket innebär att EUs medlemsstater inte bara har en skyldighet att motverka direkt och indirekt diskriminering utan också att bekämpa och undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män. EU-fördragets krav går uttryckligen längre än vad den svenska grundlagen ger uttryck för. Den svenska statens skyldighet att verka för substantiell jämställdhet förstärks dessutom av Sveriges åtaganden enligt CEDAW (Kvinnokonventionen), vilken ålägger staten ett långtgående ansvar för att verka för substantiell jämställdhet inom alla samhällsområden.

Ovanstående normer ger ramarna för den mer detaljerade lagstiftningen i form av Diskrimineringslag, Högskolelag och Högskoleförordning samt Lag om offentlig anställning. Balansen mellan diskrimineringsförbud och åtgärder vilka främjar substantiell jämställdhet är komplicerad: å ena sidan är det individuella diskrimineringsförbudet starkt men å andra sidan ger den i Sverige gällande lagen inte bara en möjlighet att agera utan ställer krav på aktiva, främjande, åtgärder för att uppnå jämställdhet. Aktiva åtgärder är således inte bara tillåtna utan också ett krav, uttryckta i DiskrL och HögskoleL. Det kan vidare noteras att enligt Lag om offentlig anställning (1994:260) och Anställningsförordningen (1994:373) får jämställdhet beaktas som saklig grund vid anställning. De rekryteringskrav som regeringen beslutar om i regleringsbrev till universitet och högskolor är i enlighet med dessa.

Aktiva åtgärder regleras i DiskrL 3 kap. Det kan handla om en mängd olika åtgärder med det gemensamt att det är frågan om ett förebyggande och främjande arbete. De åtgärder som nämns i DiskrL är samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, målinriktat arbete med arbetsförhållanden, rekrytering, lönefrågor och möjligheten att förena arbete och föräldraskap samt upprättande av rutiner för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Positiv särbehandling är inte en typ av aktiv åtgärd i DiskrL:s mening utan snarare ett tillåtet undantag från diskrimineringsförbudet om åtgärden (gynnandet/missgynnandet) är en del i strävanden att främja jämställdhet. Dock brukar det förstås som en typ av aktiv åtgärd eftersom det kopplas till det planmässiga arbetet och aldrig kan vara tillåtet om det endast handlar om en enstaka åtgärd (en situation där två personer av olika kön ställs mot varandra) utan koppling till en generell plan att arbeta aktivt för att främja jämställdhet på arbetsplatsen/inom en grupp. Kvotering kan liknas vid positiv särbehandling men det avser situationen när man sätter upp kvantitativa mål om en viss andel, som i fall med rekryteringsmålen. Det är alltså en typ av aktiv åtgärd som innebär att åtgärder som gynnar det ena könet framför det andra kan vara tillåtna, om de utgör ett led i en strävan att främja jämställdhet. Att sätta upp rekryteringsmål är en åtgärd som hamnar under aktiva åtgärder av typen rekrytering och är snarast att likna vid kvotering eftersom det handlar om en andel inom en viss definierad grupp. Rekryteringsmålen i regleringsbrev och GU:s handlingsplan är formulerade på ett sådant sätt att det inte handlar om en jämförelsesituation mellan personer av olika kön. Samhällsvetenskapliga fakultetens beslut att även identifiera män som kan befordras till professor kan ses som en åtgärd som tar udden av regeringens rekryteringsmål som har till syfte att förändra relationen mellan antal manliga och kvinnliga professorer, inte att gynna individers karriärer.

Ett tydligt och tidigt exempel på användning av positiv särbehandling i akademien var de så kallade Thamprofessorerna.¹⁰ Förslaget genomfördes 1995 genom förordningen (1995:936) om vissa anställningar som professor och forskarassistent i jämställdhets syfte) och innebar inrättandet av ett antal forskartjänster vigda åt det underrepresenterade könet. Satsningen skapade mycket debatt och ledde till överklaganden i Överklagandenämnden för Högskolan. Nämnden i sin tur begärde förhandsavgörande från EU-domstolen. Även om Sveriges inrättande av Thamprofessorerna inte stred mot EU-rättens diskrimineringslagstiftning ansåg domstolen att *skyldigheten* att använda positiv särbehandling var i strid mot densamma.¹¹ Slutsatsen blev således att positiv särbehandling som sådan inte står i strid med EU-rätten, förutsatt att det görs en saklig bedömning av samtliga sökandes meriter. Däremot är frågan om var gränsen går för när positiv särbehandling kan användas inte helt klarlagd. Tolkningen av det utrymme som givits i lag har genomgående varit tämligen restriktiv, även om meningarna går isär om hur stort utrymme är.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) uttalade efter EU-domstolens dom i en PM att "(d)en slutsats som kan dras av EU-domstolens avgöranden är enligt JämO att rättsläget inte är helt klart vad beträffar utrymme för positiv särbehandling. Utslaget i målet angående Thamprofessorerna innebär, enligt JämO:s uppfattning, att det – i likhet med vad JämO tidigare har gjort gällande – finns utrymme för en tillämpning där sökande av underrepresenterat kön ges företräde framför någon med bättre meriter, förutsatt att samtliga sökandes meriter ges en objektiv bedömning med beaktande av personliga förhållanden där även icke-

¹⁰ Proposition 1994/95:164. Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet.

¹¹ Dom av den 6 juli 2000, Abrahamsson och Anderson, C: 407/98, EU: C: 2000:367.

traditionella meriter får vägas in, att meritbedömningen görs utifrån klara kriterier, att könet inte automatiskt ger företräde samt att särbehandlingen är proportionell i förhållande till ändamålet".¹²

2.2 Jämställdhetsarbete och rekryteringsmål inom akademien

Åtgärder inriktade på lika villkor och jämställdhet inom akademien är ingen ny företeelse i Sverige. De första forskningspolitiska åtgärderna på området genomfördes på 1980-talet.¹³ Området är komplext och svåröverblickbart, eftersom här ingår alltifrån mer allmänna frågor om lönenivåer och uttag av föräldraledighet till mer specifika sådana som behandlar fördelning av forskningsanslag. Sedan 1990-talet har det rättsliga lika villkors- och jämställdhetsarbetet kompletterats med strategier för jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering utgår från en grundläggande analys över vad som krävs för att främja jämställdhet i en specifik institution (t. ex en akademisk institution), och utvecklar strategier för att säkerställa att arbete genomförs. Arbetet med rekryteringsmål kan utgöra ett led i jämställdhetsintegrering.

Användandet av rekryteringsmål som ett medel att nå jämställdhet inom akademien introducerades för första gången i samma proposition som framförde förslaget om de så kallade Thamprofessorerna.¹⁴ Birgitta Jordansson drog i sin utvärdering av denna satsning från 1999 den övergripande slutsatsen att satsningen varit betydelsefull då den bidragit till ett synliggörande av problemet; regeringen hade genom propositionen tagit tydlig ställning för ett integrerande och långsiktigt jämställdhetsarbete inom akademien. Samtidigt problematiserar Jordansson möjligheten för regeringen att styra i en högskolefär där en allt högre grad av autonomi råder. Det långsiktiga arbetet är beroende av lokal förankring och att det finns lokala jämställdhetsplaner som står i samklang med de politiska intentionerna om ökad jämställdhet. Jordansson är tydlig i sin slutsats att jämställdhet i grunden är en fråga om makt och att det kommer att krävas aktiva åtgärder för att nå målet. Att förändring skulle uppstå per automatik, med tiden, som tycktes vara den dominerande inställningen på lokal nivå, är Jordansson mycket tveksam till.¹⁵

Tanken med rekryteringsmålen var att kvantitativa mål avseende könsfördelning vid nyrekrytering av professorer för treårsperioder skulle anges för varje lärosäte, tills könsfördelningen bland professorer låg inom 40/60-spannet.¹⁶ Högskoleverket fick i uppdrag att komma med förslag på hur målen konkret skulle beräknas.¹⁷ Deras rapport låg sedan till grund för ett förslag om införande av rekryteringsmålen med start 1997.¹⁸

Den första perioden med rekryteringsmål var 1997-1999. Regeringen tilldelade i regleringsbrev varje lärosäte ett procentmål för könsfördelning av nyrekryterade

¹² Se rapporten Jämställdhetsombudsmannen: Positiv särbehandling enligt Jämställdhetslagen (1991:433) och EG-rätten.

¹³ Se genomgång i SOU 2011:1 kap 6.

¹⁴ Proposition 1994/95:164. "Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet". Thamprofessorerna var en riktad engångssatsning som innebar ett inrättande av ett antal tjänster (professorer men också doktorand- och forskarassistenttjänster) inom universitet och högskolor vikta för underrepresenterat kön.

¹⁵ Jordansson, Birgitta. "Jämställdhetspolitikens villkor: politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet 'Thamprofessorerna'". Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborg, 1999.

¹⁶ Proposition 1994/95:164. Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet.

¹⁷ Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag (1997:9R).

¹⁸ Proposition 1996/97:141. Högskolans ledning, lärare och organisation.

professorer. Målen låg på mellan 6 och 23 % kvinnor. En andra omgång med rekryteringsmål gällde under perioden 2001-2004. Även denna gång tilldelade regeringen varje lärosäte ett procentmål. Denna gång låg procentsatsen något högre; mellan 9 och 45 % kvinnor. Ambitionen höjdes även till den tredje perioden, 2005-2008. Målen låg då på mellan 15 och 40 % kvinnor, och till och med i 40/60-spannet för vissa lärosäten.¹⁹

Efter den tredje perioden gjordes ett uppehåll med rekryteringsmålen. Delegationen för jämställdhet i högskolan fick i uppdrag att utvärdera metoden. Delegationen drog slutsatsen att användandet av rekryteringsmålen i huvudsak varit framgångsrikt, trots att målsättningarna i en majoritet av fallen inte hade uppnåtts. Förslaget löd därför att rekryteringsmålen skulle behållas, dock med behov av förbättringar vad gäller redovisning och uppföljning.²⁰ Utifrån denna utvärdering gavs Högskoleverket i uppdrag att komma med förslag på hur målen skulle kunna förbättras. En rapport presenterades i maj 2012 som innehöll ett antal förbättringsförslag. Som alternativt förslag presenterades dock en modell där lärosätena själva, i dialog med regeringen, sätter sina egna rekryteringsmål.²¹ Detta förslag låg i linje med lärosätenas ökade självbestämmande.²² 2013 kom en promemoria från utbildningsdepartementet som byggde vidare på det alternativa förslaget.²³

Innan Högskoleverkets rapport publicerades beslutades dock att ytterligare en period med rekryteringsmål skulle inledas, nämligen för 2012-2015. Målen för denna period utformades enligt i stort sett samma förfarande som de tre tidigare omgångarna. I mars 2012 reviderades regleringsbrevet för lärosätena, och rekryteringsmål för enskilda lärosäten på mellan 19 och 60 % sattes upp. Valet 2014 innebar regeringsskifte och hösten 2016 lade regeringen Löfvén fram grunderna för en feministisk politik: "Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid".²⁴ I denna regeringsskrivelse ingick en beskrivning av utmaningarna i högskolesektorn och regeringen angav att rekryteringsmålen för 2017-2019 skulle höjas avsevärt under perioden. I regleringsbrevet för 2017 klargjordes att för Göteborgs universitet är det nya rekryteringsmålet satt till 53 %.²⁵ Enligt en artikel i Universitetsläraren tycks landets lärosäten och SULF vara något tveksamma till metoden med kvantitativa mått och mer positiva till att nå förändring med hjälp av jämställdhetsintegreringsprojektet. Rektor Pam Fredman citeras: "– Att ha siffermål är inte det avgörande, det viktiga är att man arbetar med jämställda villkor. Därför ser jag mycket fram emot det arbete med jämställdhetsintegrering som alla lärosäten fått i uppdrag av regeringen och som nu har påbörjats."²⁶ Göteborgs universitet hade i juni 2017 inte formulerat någon ny riktad jämställdhetsstrategi i relation till de nya rekryteringsmålen.

¹⁹ U 2009:01. Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal. Delegationen för jämställdhet i högskolan.

²⁰ U 2009:1. Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal samt SOU 2011:1, Svart på vitt – om jämställdhet. Delegationen för jämställdhet.

²¹ Rapport 2012:13 R. Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012. Högskoleverket.

²² Se till exempel Proposition 2009/10:149. En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.

²³ U2012/2998/UH. Rekryteringsmål för en jämnare könsfördelning bland professorer – förslag om dialog mellan regeringen och lärosätet.

²⁴ Regeringens skrivelse 2016/17:10, Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

²⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Göteborgs Universitet, regeringsbeslut 2016-12-20: "Under 2017–2019 har lärosätet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 53 procent kvinnor. I målet inkluderas befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer."

²⁶ Universitetsläraren 2 juni 2016, "Rektorer ifrågasätter siffermål för jämställdhet".

Trots ovan nämnda åtgärder är könsfördelningen mellan kvinnliga och manliga professorer inte ännu jämn. 2015 var 74 % av alla professorer i Sverige män och 26 % kvinnor.²⁷ På Göteborgs universitet var siffrorna för samma år 71 % män och 29 % kvinnor.²⁸

2.3 Rekryteringsmål vid Göteborgs universitet och Samhällsvetenskapliga fakulteten

I Göteborgs universitets anställningsordning för lärare betonas att rekrytering av lärare är en del av den ständiga personalplaneringsprocess som ingår i universitetets långsiktiga kompetensförsörjning.²⁹ Det är sedan anställningsordningen beslutades också möjligt att kalla en person till en professur och därmed frånga huvudregeln att tjänster alltid skall utlysas. Detta öppnar för andra bedömningskriterier, men i såväl planering som inrättande av en lärarbefattning som i den senare rekryteringsprocessen (inklusive beslut om att kalla till anställning som professor) ska de mål som universitetet satt upp för jämställdhet, likabehandling och breddad extern rekrytering noga beaktas.³⁰ Dessa grunder är att anse som sakliga. När det gäller beslut om att kalla till anställning som professor ska beslutsunderlaget innehålla en redogörelse för vilka överväganden som gjorts utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Även om kallelseförfarandet ska användas restriktivt, kan det alltså även i "undantagsfall användas som ett strategiskt instrument för att uppnå jämnare könsfördelning inom kategorin professorer".³¹ Även om det inte är frågan om kallelse av professorer här, är det ändå relevant att lyfta att jämställdhet kan vara grund för en strategisk satsning enligt anställningsordningen.

I Samhällsvetenskapliga fakultetens komplement till GU:s anställningsordning anges att jämställdhetsaspekter alltid ska beaktas och att det ska ske ett aktivt arbete för jämn könsfördelning.³² Dessutom anges att: "i högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas liksom likabehandlingsperspektivet. Vid nyanställningar ska särskilda ansträngningar ske för att få sökande av det underrepresenterade könet. Med jämn könsfördelning avses att fördelningen mellan män och kvinnor ligger inom spannet 40–60 mellan könen inom en berörd lärarkategori vid arbetsplatsen. Vid avgränsningen av arbetsplatsen anses fakulteten vara arbetsplatsen när det gäller professorer. När det gäller övriga lärarkategorier är institutionen i normalfallet arbetsplatsen."³³

Anställningsordningen och fakultetens kompletterande föreskrifter innebär att det finns en uttalad ambition att vidta åtgärder för att främja en jämställd representation. Vilka åtgärder som kan användas är emellertid inte klargjort, även om 'strategiskt instrument' tyder på att det kan handla om aktiva åtgärder som t.ex. särskilda satsningar eller positiv särbehandling.

²⁷ Universitet och högskolor - Årsrapport 2016. Rapport 2016:10. Universitetskanslersämbetet, s 104.

²⁸ Universitet och högskolor - Årsrapport 2016. Rapport 2016:10. Universitetskanslersämbetet, s 170.

²⁹ Göteborgs universitets anställningsordning för lärare (Dnr V 2012/738)

³⁰ Göteborgs universitets anställningsordning för lärare (Dnr V 2012/738), avsnitt 2.

³¹ Göteborgs universitets anställningsordning för lärare (Dnr V 2012/738), avsnitt 6.

³² Samhällsvetenskapliga fakultetens komplement till GU:s anställningsordning, Dnr V 2012/372, sid. 2.

³³ Samhällsvetenskapliga fakultetens komplement till GU:s anställningsordning, Dnr V 2012/372, sid. 7.

3. Från styrdokument till jämställdhetsåtgärder i handlingsplan

3.1 Styrdokument

Regeringens reviderade regleringsbrev för 2012 avseende Göteborgs universitet innehöll följande mål:

”Under 2012-2015 ska minst 40 procent av de professorer som anställs vara kvinnor. I målet inkluderas professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.”³⁴

För att uppnå detta mål antogs av rektor i oktober 2012 en handlingsplan benämnd ”Handlingsplan avseende rekrytering och befordran till professor samt rekrytering av gästprofessorer”. Denna var utarbetad av personalavdelningen vid Göteborgs universitet, och den hade ett liknande projekt på universitetet i Tromsø som inspiration.³⁵ Handlingsplanen innehöll ett antal förslag på åtgärder. Som en första åtgärd skulle samtliga fakulteter sätta upp egna rekryteringsmål för perioden 2012-2015. Det huvudsakliga förfarandet bestod emellertid i ett presumtivt ansökningsförfarande. Kvinnliga lektorer med möjlighet till befordran inom en tvåårsperiod skulle identifieras och ges chans att sammanställa en presumtiv ansökan om befordran samt meriteringsportfölj. Dessa ansökningar skulle sedan genomgå ett sakkunnigförfarande vars syfte skulle vara att rekommendera nödvändiga kompletteringar för att deltagaren skulle uppnå befordringskompetens. Utifrån dessa rekommendationer skulle sedan prefekter och dekaner erbjuda stöd och åtgärder för att tillgodose individuella behov. Varje deltagare skulle också ges tid att slutföra ansökningarna. Ursprungligen ingick även planer på att prorektor skulle anordna gemensamma seminarier om ansökningsförfarandet men dessa övergavs i ett relativt tidigt skede, med hänvisning till att det ansågs obehövligt samt tidsbrist.³⁶

En arbetsgrupp tillsattes i början av 2013, bestående av prorektor och representanter från samtliga fakulteter. Enligt samtalsanteckningarna fokuserade gruppen primärt på den del av handlingsplanen som rörde befordringar. Arbetsgruppen utarbetade detaljer i projektets tidsplan, tog emot återrapportering från fakulteterna och hade hand om sammanställningar och förtydliganden. Handlingsplanen gällde mellan 2012-11-01 och 2014-12-31. De reella ansökningarna var ursprungligen tänkta att lämnas in vid årsskiftet 2013/2014, men detta flyttades sedan fram till våren 2014.

3.2 Finansiering

I handlingsplanen ingick en första budgetsiss för projektet. Finansiering gavs för arvodering av sakkunniga och efterföljande stödåtgärder. Redan från början var det klart att hälften skulle ske med universitetsgemensamma medel och hälften på fakultets- och institutionsnivå. Den exakta summan bedömdes dock behöva avvaktas med tills det var klart hur många som skulle delta i projektet. I april 2013 stod det klart att det rörde sig om totalt 65 kvinnliga lektorer. Kostnaden bedömdes då av arbetsgruppen uppgå till maximalt 12,5 mkr. Rektor beslutade i juni 2013 att avsätta 6,5 mkr för projektet. Samtidigt beslutades att

³⁴ Regeringsbeslut I:9. U2012/2069/UH. Regleringsbrev för budgetåret 2012 avseende Göteborgs universitet.

³⁵ Vi har sökt Tromsø för att höra om någon utvärdering gjorts där men inte fått definitiva besked.

³⁶ Rektorssammanträde 2012:18 § 3. V 2012/748.

dekanus rekvirerar medlen under hösten 2013 eller våren 2014, samt att prorektor beslutar om fördelning.³⁷

I oktober 2013 skrevs en hanteringsordning för hur rekvirering av medlen skulle ske. Fakultets dekan ansvarade för rekvirering, vilket kunde ske i fem omgångar; 2013-12-20, 2014-02-20, 2014-04-20, 2014-06-20 samt 2014-12-20. En särskild blankett upprättades för detta ändamål. Rekvirering av medel skedde i efterhand och skulle styrkas med underlag för lönekostnader och arvoden. Gällande lönekostnader gällde som utgångspunkt att endast hälften av denna summa betalades, något som angavs motsvara tre månaders forskningstid. Upp till sex månaders forskningstid beviljades endast efter en särskild skälighetsprövning samt om kostnaden rymdes inom budgeten. Medel för andra kostnader än lönekompensation under forskningstid kunde endast i undantagsfall ersättas. Efter att medlen betalats ut till fakulteten ansvarade denna för att de överfördes till respektive institution. Detta innebar att prefekternas handlingsutrymme för hur dessa medel kunde användas var begränsat. Prefekterna hade dock kunnat använda andra medel för att stötta satsningen.

Den halva av kostnaderna för projektet som inte finansierades av universitetsgemensamma medel, skulle som nämnts ovan finansieras av varje fakultet. Detta fattade dekanus på Samhällsvetenskapliga fakulteten beslut om i juni 2014.³⁸ Det var upp till varje fakultet att bestämma hur fördelningen mellan finansiering från fakulteten och institutionerna skulle se ut.

4. Från jämställdhetsatsning till åtgärder

4.1 Målsättning

Den första åtgärd som skulle vidtas inom ramen för handlingsplanen var att varje fakultet skulle sätta egna rekryteringsmål. I november 2012 beslutade dekanus på Samhällsvetenskapliga fakulteten att dess ”rekryteringsmål för perioden 2012-2015 ska vara att minst 50 % av de professorer som anställs ska vara kvinnor (även befördran och gästprofessorer).”³⁹ Målsättningen sattes alltså tio procent högre än den universitetsgemensamma. En möjlig tolkning är att eftersom en intern process redan genomgått på Samhällsvetenskapliga fakulteten som fokuserat på att öka kvinnors representation i den akademiska karriären (se ovan kapitel 1.3), var fakulteten redo att satsa mer på detta jämställdhetsprojekt.

4.2 Identifiering

Nästa åtgärd bestod i identifiering av potentiella deltagare till projektet. I slutet av januari 2013 tog fakultetsrepresentanten för Samhällsvetenskapliga fakulteten kontakt med varje institution och bad dessa identifiera de kvinnliga lektorer som möjligen kunde befördras inom projektet och tillfråga dessa om intresse för befördran. På Samhällsvetenskapliga

³⁷ Rektorssammanträde 2013:11 § 9. V 2012/748.

³⁸ Dekanbeslut nr 138/2014. V 2013/646.

³⁹ Dekanbeslut nr 314. V 2012/748.

fakulteten ombads alla prefekter därutöver att identifiera och tillfråga manliga lektorer som befann sig i liknande karriärposition.⁴⁰ Beslutet att inkludera män i jämställdhetsatsningen blev unikt för Samhällsvetenskapliga fakulteten (jämfört med andra fakulteter på GU) och det visade sig också vara kontroversiellt. Vi skriver mer om detta nedan (se 4.6).

Under februari 2013 lämnade institutionerna in sammanställningar på kvinnliga och manliga lektorer som hade bedömts aktuella för projektet. Totalt rörde det sig om 25 kvinnor och 29 män. En sammanställning över samtliga kandidater upprättades. Vi har tagit del av sammanställningen av de 25 kvinnliga kandidater som kommunicerades med projektansvarig på Göteborgs Universitet.⁴¹

4.3 Förhandsgranskning av LFN

Nästa steg i projektet var att meritförteckningar som skickats in skulle förhandsgranskas av Lärarförslagsnämnden. Tanken med detta steg var att ett första urval utifrån kriterierna i handlingsplanen skulle göras. Endast de som ansågs aktuella för befordring inom en tvåårsperiod fick möjligheten att lämna in en presumtiv ansökan. Lärarförslagsnämnden var fri att bestämma hur detta arbete skulle gå till. I det här steget var det 23 kvinnor från Samhällsvetenskapliga fakulteten som var fortsatt aktuella för deltagande. En arbetsgrupp bestående av fyra ledamöter ur Lärarförslagsnämnden skapades. Arbetsgruppen hade i april 2013 gjort en bedömning och utifrån meritförteckningarna delat in samtliga kvinnor i fyra grupper:⁴²

Grupp 1: Bedöms ha tillräckliga meriter för att omgående lämna in en ansökan om befordran (under förutsättning att kravet på de pedagogiska kurserna är uppfyllda).

Grupp 2: Bedöms behöva ytterligare komplettering av ansökan, dock inte extern granskning (under förutsättning att kravet på de pedagogiska kurserna är uppfyllda).

Grupp 3: Bedöms behöva ytterligare komplettering av ansökan och en extern granskning i enlighet med handlingsplanen

Grupp 4: Bedöms inte ha möjlighet att hinna med den ytterligare meritering som fordras för en framgångsrik ansökan inom den tid som anslagits för den särskilda satsningen.

Efter LFNs granskning i april placerades två kvinnor i grupp 1, i grupp 2 placerades tre kvinnor, i grupp 3 tolv stycken och slutligen i grupp 4 placerades sex stycken kvinnor. Sålunda fanns det vid denna tidpunkt 17 kvinnor som tog sig vidare i satsningen av totalt 23 kvinnor.

4.4 Extern granskning

För de kvinnor som placerats i grupp 3 blev det nu aktuellt att upprätta presumtiva ansökningar som skulle genomgå ett externt granskningsförfarande. Prefekterna ombads inkomma med förslag på sakkunniga. Utifrån dessa förslag fattade dekanus beslut om

⁴⁰ Protokoll nr 1, 2013-02-14. Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen. § 6. Av PM 2013-08-11, Dnr V 2013/646 samhällsvetenskapliga fakulteten framgår att tre av de män som fanns bland de 29 redan lämnat in sina befordringsansökningar.

⁴¹ PM 2013-02-21, dnr V2012/748, Sammanställning över tillsvidareanställda kvinnliga forskare/lektorer.

⁴² Protokollsutdrag 3/2013 Sammanträde 2013-04-16 § 13:1 samt PM 2013-08-11, Dnr V 2013/646 "Satsning på professorer som är kvinnor och hateringen av de män som står nära befodran vid Samhällsvetenskapliga fakulteten".

utseende av externa granskare. Detta pågick löpande från juni 2013 till och med februari 2014. Ett informationsblad författat av prorektor sändes till de sakkunniga med instruktioner för granskningen, vilket förklarade projektets jämställdhetssyfte och sakkunniges stödfunktion.

När deltagarna hade färdigställt och skickat in sina presumtiva ansökningar, vidarebefordrades dessa till respektive sakkunnig. Under hösten 2013 började utlåtanden inkomma. Dessa behandlades av LFN som fattade beslut om huruvida den sökande skulle föreslås att lämna in en reell ansökan. Detta skedde i två fall. Alternativt fattade LFN beslut om att ett antal månaders extra forskningstid skulle behövas, och att medel för detta skulle rekvireras. Detta skedde i fyra fall. I vissa fall fattades även beslut om viss komplettering, av en eller annan anledning. I fem fall fattades beslut efter utlåtande inkommit om att sökanden inte uppfyllde kraven för att erhålla extra forskningstid. Någon bedömning kring andra stödåtgärder gjordes inte. När reguljära ansökningar (utanför satsningen) lämnades in under den här perioden hanterades dessa på vanligt sätt, nämligen genom att sakkunniga utsågs och ställning sedan togs till huruvida befordran skulle föreslås.

4.5 Individuella åtgärder

Handlingsplanens utgångspunkt var att efter granskningsförfarandet skulle en bedömning göras utifrån varje sökandes individuella behov. Utifrån detta skulle medel rekvireras, främst för extra forskningstid. De tre kvinnorna som direkt gavs extra forskningstid utan att anses vara i behov av extern granskning, beviljades samtliga tre månaders extra tid. Det gjorde även tre av de fyra som beviljades extra tid efter sakkunnigförfarandet, medan den fjärde beviljades sex månader. Det saknas bedömningar kring andra eventuella åtgärder. En orsak till detta kan eventuellt finnas i ett mail från en deltagare i förhandsgranskningsgruppen i Lärarförslagsnämnden, av vilket det framgår att den bristande meriteringen snarare kunde hänföras till brist på undervisning, handledning eller administrativa uppdrag. Dessa personer skulle alltså ur meriteringshänseende inte ha någon nytta av att bli tilldelade extra forskningstid.

4.6 Jämställdhetssatsning kompletterades med en satsning på män

Som nämnts ovan togs på Samhällsvetenskapliga fakulteten ett beslut att inom ramarna för projektet även identifiera de manliga lektorer på fakulteten som bedömdes nära befordran. Anledningen till detta verkar ursprungligen ha varit en kritik mot utformningen av det rekryteringsmål regeringen tilldelade Göteborgs universitet 2012. I ett protokoll från Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen 14 februari 2013 uppges nämligen att ordföranden hade informerat om att departementet i sitt uppdrag till lärosätena specifikt hänvisar till 'kvinnor' och inte 'underrepresenterat kön'. Vidare att det fanns en kritik att uppdraget till lärosätena inte följer likabehandlingsplanen. Det beslutades att den Samhällsvetenskapliga fakulteten skulle inventera de kvinnor och män som kunde förväntas bli befordrade till professorer inom två år.⁴³ I ett protokoll från Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen 21 mars samma år förtydligas dock att "i ett första skede kommer satsningen koncentreras på kvinnor."⁴⁴ Dessa formuleringar tyder på att tanken från fakultetens sida redan från början

⁴³ Protokoll nr 1, 2013-02-14. Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen. § 6.

⁴⁴ Protokoll nr 2, 2013-03-21. Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen. § 9.

var att även erbjuda stöd till de manliga deltagarna och att det grundades på en uttolkning av fakultetens likabehandlingsplan.

I september 2013 fattade Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen således beslut om att även manliga kandidater skulle få en möjlighet att genomgå ett externt granskningsförfarande. Anledningen uppgavs då vara en allmän satsning på att underlätta karriärplanering för samtliga anställda. Kostnaden för detta uppskattades till 150 000 kr vilket avsattes. Det hela benämndes vara "en riktad satsning för dem som ingår i kartläggningen av män som inom en tvåårsperiod kan beräknas inkomma med en framgångsrik ansökan om befordran till professor,".⁴⁵ Detta beslut fattades trots att det av beslutsunderlaget framkom att den beräknade utfallsprognosen av att en sådan manssatsning genomfördes skulle bli att 45 % av de nyrekryterade professorerna 2012-2015 skulle vara kvinnor, alltså 5 % under fakultetens målsättning.

Beslutet att även inkludera män i satsningen skapade diskussion inom fakulteten. Det sändes in en protest till prorektor, undertecknad av en prefekt, en viceprefekt och tre likabehandlingsombud från tre av fakultetens institutioner. I detta protestbrev riktades kritik mot att även männen skulle bli erbjudna extern granskning.

"Att fakulteten behöver se över antalet män som står på tur att ansöka om befordran är självklart. Men vi finner det ytterst olämpligt att göra en särskild satsning på män samtidigt som rektors satsning på kvinnliga professorer. Detta ger ett motstridigt budskap och förtär kraften i satsningen. Den handlar om att försöka komma till rätta med ett strukturellt problem som rör könsmaktsordningen i samhället och då blir en samtida satsning på män snarast provocerande."⁴⁶

På uppmaning av prorektor bemötte dekanus på Samhällsvetenskapliga fakulteten protesten. I detta bemötande påstås att protesten bygger på ett missförstånd, främst av formuleringen "en riktad satsning" som nämnts ovan. Vidare hänvisas till fakultetens högre målsättning och att denna "ökar behovet ytterligare av att fortlöpande analysera utvecklingen". Att kartlägga och låta både män och kvinnor genomgå ett externt granskningsförfarande, kommer underlätta en prognos över läget och därmed också ett eventuellt beslut om att sätta in ytterligare åtgärder. Den egentliga satsningen går ut på att de kvinnor som kan bli aktuella för befordran innan 2016 ska ges möjlighet att komplettera sina ansökningar genom att tid för detta finansieras av universitetet, något som inte kommer bli aktuellt för männen.

"Åtgärden innebär förvisso att de kartlagda männen får en granskning av sina tentativa ansökningar, men det kan vara överdrivet att kalla detta för en riktad satsning, eftersom den är en del i ett återkommande arbete för att ge alla anställda stöd i sin karriärplanering."⁴⁷

Trots kritiken genomfördes således den så kallade manssatsningen. I oktober 2013 tillsattes en arbetsgrupp på tre personer ur Lärarförslagsnämnden, som genomförde en första

⁴⁵ PM 2013-08-11 Dnr V 2013/646. Protokollsutdrag, 2013-09-05. Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen. § 8:2. V 2013/646.

⁴⁶ Skrivelse 2013-09-23. P 2013/244.

⁴⁷ Yttrande 2013-11-04. P 2013/244

granskning av de 19 inkomna meritförteckningarna. I november 2013 hade samtliga kandidater delats in i tre grupper.⁴⁸

Grupp 1 Bedöms ha tillräckliga meriter för att omgående lämna in en ansökan om befordran (under förutsättning att kravet på de pedagogiska kurserna är uppfyllt). Denna grupp motsvarar grupp 1 för kvinnorna.

Grupp 2: Bedöms behöva ytterligare komplettering av ansökan och en extern granskning för att kunna lämna in en ansökan om befordran senast 2015-12-31. Jämfört med grupp 2 för kvinnorna krävs här också en extern granskning. Dessutom ska bedömningen göras utifrån att det ska ske inom en viss tid.

Grupp 3: Bedöms inte ha möjlighet att hinna med ytterligare meritering för att kunna lämna in en ansökan senast 2015-12-31. Jämfört med gruppindelningen för kvinnorna motsvarar denna grupp snarast grupp 4, även om tidsperioden för kvinnorna uttrycks som "inom den tid som anslagits för den särskilda satsningen."

I grupp 1 placerades två män, i grupp 2 sex män och i grupp 3 elva män, totalt 19 män.

Av dessa bedömdes två stycken som tillräckligt meriterade för att omgående skicka in en reell ansökan. Sex stycken bedömdes kunna meritera sig inom en tvåårsperiod och vara lämpliga för ett externt granskningsförfarande. För resterande elva gjordes bedömningen att det inte vara rimligt med meritering inom en tvåårsperiod. Utifrån denna indelning fattade Lärarförslagsnämnden i december 2013 beslut om att uppdra åt prefekterna att inkomma med förslag på sakkunniga. Det var dock endast två sakkunniga som utsågs, för två olika deltagare. Av vilka anledningar framgår inte av protokollen. För den ena personen beslutade Lärarförslagsnämnden när utlåtandet inkommit att överlämna ärendet åt institutionen för vidare åtgärder. Gällande den andra personen inkom av okända anledningar aldrig något utlåtande. Hur gruppen identifierade män gick från 29 (se ovan 4.2) till 19 framgår inte av dokumentationen.

4.7 Resultat av den särskilda satsningen(i siffror)

På ett övergripande plan nådde inte fakultetens satsning det uppsatta målet om att 50 % av nyrekryterade professorer skulle vara kvinnor. Åren 2012 -2015 rekryterades 39 nya professorer, av dem var 15 stycken (38,4 %) kvinnor. Vidgar vi tidshorisonten kan dock konstateras att under perioden 2012- 2016 nyrekryterades 45 nya professorer varav 18 kvinnor (40 %). Sträcker vi ut perioden till september 2017 får vi resultatet 57 nya professorer varav 28 kvinnor (49 %).

Om vi fokuserar på de individer som identifierades inom den särskilda satsningen kan följande konstateras: Inom Grupperna 1-3 identifierades 17 kvinnor och 19 män av två olika arbetsgrupper (en för kvinnorna och en för männen) som tillhörande en av 3 eller 4 grupper, delvis desamma, delvis olika för kvinnorna respektive för männen.⁴⁹ De flesta av kvinnorna beviljades extern granskning av presumtiv ansökan, extra forskningstid eller både och. Endast få av männen kom att åtnjuta några stödåtgärder. Det är intressant att notera att hösten 2017 hade 14 av kvinnorna i grupperna 1-3 befordrats till professorer, medan enbart

⁴⁸ Protokollsutdrag 9/2013 Sammanträde 2013-12-03 § 13:4

⁴⁹ Se hur grupperna definierades ovan under avsnitt 4.3 respektive 4.6. Den enda grupp som definierats utifrån samma kriterier är grupp 1, övriga skiljer sig åt mer eller mindre.

fyra av männen hade befordrats (1 av 2 från grupp 1 och 3 av 6 från grupp 2. Motsvarande siffror för kvinnor från grupp 1 var 2 av 2, och 3 av 3 från grupp 2 - som inte är direkt jämförbar med grupp 2 för männen - och 9 av 12 från grupp 3 – som är jämförbar med männens grupp 2).⁵⁰ Det verkar med andra ord finnas en direkt relation mellan stödåtgärder under åren precis innan ansökan till befordran till professor och själva befordran. Dock kan konstateras, om man jämför grupperna kvinnor och män med varandra, att 11 av männen var placerade i en grupp som motsvarar kvinnornas grupp 4, där bara sex kvinnor identifierats. Det kan tyda på att en vidare krets av män identifierades och att flera av dem inte uppnått docentkompetens. Detta tyder på att det första inringandet av grupperna skiljde sig åt när det gäller kvinnor och män. Det är en iakttagelse som möjligtvis också förklarar diskrepansen mellan de 29 män som identifierades i ett första steg (se ovan 4.2) och som sedan blev 19 i samband med bedömning och inplacering i olika grupper. För kvinnor var motsvarande siffror 25 och 23.

5. Hur upplevdes jämställdhetsatsningen?

5.1 Bakgrund och metod för denna utvärdering

För att undersöka hur jämställdhetsatsningen upplevdes av de som deltog har en kvalitativ intervjustudie genomförts. Denna syftade till att gå bakom det kvantitativa material som studerats och att analysera utfallet av projektet djupare än statistiskt. Genom intervjustudien gavs verktyg för en mer ingående analys av satsningens för- och nackdelar, samt möjligheter att göra den permanent.

Föregående kapitel låg till grund för genomförandet av intervjustudien på så vis att materialet utgör underlag för utgångspunkterna i intervjuerna. Materialet visade hur processen kring satsningen fungerade, men att de till viss del uppfattades som kontroversiella. Utifrån denna kunskap skapades tematiska utgångspunkter och frågeställningar kring vilka intervjuerna kretsade. Dessa fungerade dock inte som ett definitivt frågeformulär utan mer som ett stöd för diskussion. Fokus för intervjuerna var som sagt främst de deltagandes upplevelse av satsningen men även mer allmänna teman på jämställdhet inom akademien berördes.

Urvalet i intervjustudien gjordes först utifrån de kvinnliga och manliga lektorer på Samhällsvetenskapliga fakulteten som hade lämnat in meritförteckning, totalt 42 stycken. Därefter utgicks från den kategorisering som satsningen byggde på, det vill säga bedömningen av huruvida en sökande bedömdes vara tillräckligt meriterad för att omgående kunna lämna in en ansökan om befordran, ha behov av extern granskning och extra forskningstid eller inte ha en reell chans att meritera sig inom tidsramen för den särskilda satsningen. Minst en representant från varje kategori valdes, av både kvinnor och män. Gällande de som beviljades extern granskning gjordes ett dubbelt urval, beroende på huruvida de i nuläget har blivit befordrade till professorer eller inte. Som en sista utgångspunkt i urvalet eftersträvades representation från samtliga institutioner.

⁵⁰ Informationen är baserad på uppgifter från Göteborgs universitets hemsida (8 november 2017).

Totalt genomfördes nio intervjuer med lika många individer, fem kvinnor och fyra män. Intervjuerna var individuella och varade i 30-60 minuter. De inleddes med en kort presentation av syftet med utvärderingen. Intervjuerna spelades in, men sammanfattande anteckningar gjordes även löpande under tiden som intervjuerna genomförts. Sammanställningen har utgått från en indelning i tre centrala teman som varje intervju berörde, nämligen jämställdhetsatsningens genomförande, stödåtgärder samt framtid.

5.2 Genomförande

Under samtliga intervjuer diskuterades det praktiska genomförandet av satsningen. Frågor som berördes var till exempel hur kontakten med projektledningen uppfattades och hur granskningsförfarandet och eventuella extra åtgärder fungerade. Fokus låg på den deltagandes känslor och upplevelse.

Endast ett fåtal beskriver sin erfarenhet av det praktiska genomförandet av satsningen i överlag positiva ordalag. Gemensamt för dem som beskrev satsningens genomförande positivt var att det ansåg att kontakter och instruktioner under satsningens gång präglats av tydlighet och konstruktivitet. I denna grupp återfinns både kvinnliga och manliga deltagare tillhörande olika institutioner. Även om en majoritet av denna grupp har blivit befordrade till professorer är det inte heller detta faktum som verkar vara avgörande för upplevelsen av projektet. Några uppger nämligen att den särskilda satsningen inte gjorde så stor skillnad för dem personligen, och de befordrades inte heller inom ramen för denna satsning.

De flesta som intervjuades var dock inte särskilt positiva till det praktiska genomförandet av satsningen. Flertalet olika orsaker nämndes för varför satsningen inte ansågs väl genomförd, av dessa är vissa gemensamma för både manliga och kvinnliga deltagare, medan vissa endast framhålls av det ena eller andra könet. Återkommande under intervjuer med både män och kvinnor är avsaknad av uppföljning. Flera av de intervjuade uppger att de saknade återkoppling under satsningens gång och blev lämnade med en känsla av att den rann ut i sanden. Satsningen upplevdes också som ogenomtänkt och oförankrat. Vissa av deltagarna som uttryckte sig kritiskt, efterfrågade möjligheter att vara med och påverka och utforma. Information och deltagande verkar vara a och o. Några ansåg att sättet satsningen genomfördes på leder tankarna till att det aldrig fanns någon riktig vilja att åstadkomma förändring:

"När jag tog kontakt senare [ett halvår innan projektet avslutades] sa de... 'Nej nu är projektet slut och du hinner inte ansöka om befordran innan dess'. Jaha, men liksom... Om vi vill ha jämställdhet spelar det väl ingen roll om projektet är slut"

"När man tänker på det i efterhand, att oj det ser illa ut med statistiken och det vet alla och det har vi vetat i tiotals år. Sen kommer nått från regeringen att vi måste fixa det här på något sätt och då sätts det igång något jätte kort panikartat projekt. Jag är inte imponerad av det."

I samband med denna diskussion uppkommer även frågan om jämställdhetsatsningens syfte. Merparten av de intervjuade uttrycker förvirring kring syftet med satsningen med tanke på att även män inkluderades. Var det en jämställdhetsatsning eller en satsning på att få fler att bli befordrade till professorer? Detta skapade oklarhet. Utöver denna förvirring

rådde oenighet kring själva manssatsningen. Deltagarna som beskrev denna som positiv var ungefär lika många som de som beskrev den som negativ. Bland de som var positiva återfanns en majoritet av män, medan majoriteten av de som uttryckte negativa känslor var kvinnor. De negativa känslorna uttrycktes i termer som 'märkligt', 'typiskt' och 'tröttsamt':

"Jag upplevde inte att det var riktigt genomtänkt vad de vill uppnå. Det gick därför inte heller att kommunicera till deltagarna, för det fanns ingen riktigt klar tanke."

"Om man ska ha en satsning på jämställdhet så är det klart att satsningen bör fokusera den gruppen som är underrepresenterad. Annars har man ju ett annat mål, annars är ju målet vi ska öka antalet professorer."

Ytterligare ett återkommande tema är upplevelse av subjektivitet. Majoriteten av deltagarna kände för visso att den grupp de placerades i var rimlig men några uttrycker tveksamhet kring hur urvalet gjordes. Dessa personer uppger att det kändes bestämt redan på förhand vilka som skulle få rätt till vilka åtgärder. I samband med detta berörs vikten av att sammansättningen av de som genomför granskningar, både externt och internt, inte leder till misstankar om godtycklighet. Problem med att hitta sakkunniga beskrivs som en riskfaktor för ojämställdhet:

"Jag kände mig heldiskriminerad faktiskt. Jag kände att vad är detta, vad sysslar de med. De tar inte detta på allvar."

En beskrivelse av intern subjektivitet som ytterligare ett riskmoment framkommer under några intervjuer där akademien och den enskilda arbetsplatsen beskrivs som på vissa sätt exkluderande. Existensen av en intern krets som besitter en slags osynlig makt på arbetsplatsen uppfattas vara ett problem av flera av de intervjuade, både över institutions- och könsgränser.

5.3 Stödåtgärder

Projektets utbud av stödåtgärderna (expertutlåtanden av möjliga professorsansökningar och tre månaders extra forskningstid för dem som behövde meriterna sig mera) beskrivs överlag i positiva ordalag. Enighet råder kring att möjligheten till extern granskning är något som underlättar befördran. Det ger bekräftelse och råd kring vad som behöver fokuseras på. Ett flertal av de intervjuade anser dock att det redan finns en tillräcklig möjlighet att få ansökan granskad och erhålla stöd i samband med detta genom interna förfaranden. Majoriteten som är av denna åsikt är män. En kritik mot den externa granskningen som framkommer under en intervju är dessutom att sakkunnigutlåtandet inte kunde tillgodoräknas vid ett senare ansökningsförfarande.

Vad gäller möjligheten till finansierad forskningstid ställer sig en knapp majoritet av de intervjuade positiva till det. Det talas om att det är självklart att alla vill ha forskningstid. En vanlig uppfattning är dock att tre månader anses vara alldeles för kort tid. En deltagare som gavs tre månaders extra forskningstid beskriver trots detta denna erfarenhet som mycket värdefull. Personen lyfter vikten av att i så stor utsträckning som möjligt få sammanhängande tid, då splittrad tid upplevs utgöra ett stort hinder mot skrivande.

Som nämnts ovan var en vanlig kritik att det saknades uppföljning av projektet. Detta blev särskilt relevant i steget efter den externa granskningen. Flera deltagare uppger att det saknades stöd, i den situation där det behövdes som mest. För att det ska vara någon mening med liknande satsningar krävs att stödåtgärder erbjuds när behoven har identifierats, annars blir det ingen skillnad mot ett sedvanligt ansökningsförfarande. Någon efterfrågar även, utöver forskningstid, åtgärder anpassade för de som saknar undervisningstid eller administrativa erfarenheter. Hur kunde deras behov tillgodoses inom ramen för projektet?

"Jag känner nog att det rann ut lite i sanden. Först lät det som att man kunde tänka sig att ge många olika former av stöd, men det enda som blev var ju det här utlåtandet. Varför var det ingen som rakt upp och ned frågade 'vilket stöd känner du behov av?'"

"Utan dessa tre månader skulle jag inte vara professor nu. Det var totalt avgörande för mig."

"Jag har också kommit igång att skriva på grund av dessa tre månader. Det har hjälpt mig, till och med nu."

5.4 Framtid

Inställningen till jämställdhetsåtgärder är överlag positiv. Viss oenighet återfinns dock bland de intervjuade, då en minoritet uttrycker åsikter i linje med att liknande åtgärder bör vara riktade mot samtliga. I ett fåtal intervjuer diskuteras hur prioritering av ett underrepresenterat kön kan leda till att andra grupper känner sig förfördelade. I dessa fall efterfrågades en kontroll av att ingen på grund av könstillhörighet blir gynnad framför någon med mindre resurser, mekanismer som påstods saknas i åtgärden. För att en liknande åtgärde ska accepteras fullt ut krävs att även övriga grupper blir sedda. På frågan om åtgärden borde göras beständigt råder nästintill samstämmighet kring att det vore en dålig idé för denna specifika åtgärde. Anledningen till detta verkar främst vara att få uppleva att den gjorde någon verklig skillnad jämställdhetsmässigt. Merparten av de intervjuade diskuterar jämställdhet som ett strukturellt problem som svårtligen kan lösas med liknande tidsbegränsade åtgärder. Någon anser dock att allt som belyser problemet och på ett konkret sätt åtgärdar det till viss del, är värt att behålla även om det inte löser de strukturella problemen:

"Man har faktiskt ändrat antalet kvinnliga professorer på grund av den här åtgärden. Om det är 20 eller 15, det spelar ingen roll. Det är 15 mer än det var innan."

Ett uttryckt önskan om utformning ifall åtgärden skulle göras beständig är att det skulle pågå i återkommande perioder, till exempel att inventeringar liknande den som gjordes görs vartannat eller vart tredje år. Utifrån detta skulle sedan de personer som identifierades ges stöd med en tydlig målsättning att ansöka om befordran inom tidsramen. Detta skulle sedan återupprepas efter ett visst antal år, så ingen faller mellan stolarna.

"Jag köper liksom de här frågorna på en generell nivå för vi måste göra någonting för annars tar det ju hur länge som helst. Men i enskilda situationer så finns de funderingarna alldeles säkert hos många män."

De allra flesta är också överens om att det finns ett jämställdhetsproblem i samhället, även om långt ifrån alla upplever att det är ett problem just på deras arbetsplats. Ett antal kvinnor uppger dock att ojämställdhet är närvarande i deras eller kvinnliga kollegors arbetsliv. Merparten av de intervjuade anser att det inte är några problem att prata om jämställdhet på arbetsplatsen. De upplever sina arbetsplatser som medvetna och positiva till jämställdhetsåtgärder, och lyfter fram vikten av att diskussion ständigt förs kring frågan. En minoritet beskriver dock jämställdhetsdiskussioner som något avvikande på arbetsplatsen och återger exempel på hur jämställdhet avfärdas som en individfråga.

”En kvinna måste bevisa in i absurdum hur bra hon är innan hon blir betrodd och hon är ofta mycket mer granskad och kritiserad än vad en man är. Samma sak, gör en kvinna misstag eller är liksom oförberedd eller så då straffas det mycket hårdare än om en man eller kille gör det. Det är okej om de gör det men en kvinna ska alltid prestera till hundra procent. Det finns liksom mycket mindre marginaler för kvinnan.”

En mer konkret anledning mot att göra satsningen permanent som framförs av ett flertal är att det kommer in i ett för sent skede i karriären. Åtgärder skulle fungera mer ändamålsenligt och effektivt om de sattes in på ett tidigare plan. Förslag som gavs var diverse post doc-satsningar, till exempel inrättande av t ex forskarassistenttjänster.

”Det måste ju vara personer som var ganska nära professuren. Då tror jag att om man ska åtgärda strukturella skillnader mellan män och kvinnors karriärvägar så tror jag att det är alldeles för sent.”

”De som är så nära de har väl liksom åtminstone en tredjedel av karriären bakom sig.”

Många av de intervjuade betonar betydelsen av forskningsmedel i kampen för jämställdhet och tror att finansierad tid för att forska eller åka på konferenser skulle hjälpa många kvinnor. Merparten uppger dessutom att stöd och hjälp med karriärplanering vore önskvärt, då upplevelsen i många fall är att vägen mot en professorsbefordran är ensam. Bland några kvinnliga deltagare efterfrågas något slags mentorskap eller liknande stödfunktion. Detta baseras på en upplevelse av forskaryrket som till stor del nätverksbaserat, vilket gör det viktigt att knyta kontakter. Kontakter och nätverk utgör sedan en stor del i en fortsatt karriär med möjligheter till sampublicering och medverkan i forskningsprojekt. I dessa sammanhang upplever majoriteten av de kvinnliga deltagarna att stöd vore önskvärt.

”Väldigt mycket börjar med det sociala, forskningssamarbeten och annat, och passar man då inte in i den mallen, då är det handikappande...Och det här är förstås ett strukturproblem att det är så många män som har makten och de pratar gärna med andra män.”

”Ja, exempelvis skulle jag kunna tänka mig att träffa någon återkommande, en slags mentor, någon som skulle haft tid att prata igenom mitt forskningsområde med mig, vilka steg som kan vara strategiskt viktiga att ta, etcetera. Någon som kan hjälpa till med kontakter. Men sådant får man väl ordna själv om det ska bli av.”

6. Från handling till resultat

Regeringens rekryteringsmål för Göteborgs universitet låg på 40 % kvinnor bland nyrekryterade professorer mellan 2012 och 2015. Samhällsvetenskapliga fakultetens egna mål låg på 50 %. Under jämställdhetsatsningens gång gjordes prognoser för utfallet, i januari 2014 respektive 2015. År 2014 bedömdes utfallet bli mellan 41 och 47 % kvinnor och 2015 mellan 40 och 42 %. Resultatet inom satsningen landade till slut på knappt 40 %. Den totala andelen kvinnliga professorer på Samhällsvetenskapliga fakulteten låg efter projektet på drygt 30 %. Detta kan jämföras med motsvarande siffra i september 2012, som då var cirka 24 %. Den stora förändring som ändå kan noteras kommer under 2017 då (fram till och med september) 12 nya professorer rekryterats, varav 10 kvinnor. Bland dessa 10 kvinnor återfinns 7 kvinnor som placerades i grupp 3 i början av satsningen. Av de totalt 17 kvinnor som fanns kvar i satsningen efter bedömning av LFN har i skrivande stund (nov 2017) 14 blivit professorer.

Av de 19 inkomna meritförteckningar för män bedömdes två som tillräckligt meriterade för att omgående skicka in en reell ansökan, sex stycken bedömdes kunna meritera sig inom en två års period och vara lämpliga för ett externa granskningsförfarande, medan resterande elva personer föll utanför. Hösten 2017 har alltså, som redovisats ovan i avsnitt 4.7, en av de två förstnämnda och tre av de sex i den andra gruppen, men ingen av de elva i den tredje gruppen, blivit professorer.

Under 2012 utnämndes totalt elva personer till professorer, varav sex var män och fem var kvinnor. 2013 utnämndes sex män och tre kvinnor. Samma siffror för 2014 var åtta män och fyra kvinnor. Under 2015 utnämndes fyra män och tre kvinnor. Sammanlagt 24 män och 15 kvinnor anställdes alltså som professorer under perioden. I dessa siffror är dock inte bara personer som ingick i satsningen inräknade, då vissa hade lämnat in ansökningar innan projektet startade. Det var inte heller, som noterats ovan, alla som ingick i satsningen som hann befordras innan 2015.

Med ett tidsperspektiv fram till hösten 2017 kan det konstateras att satsningen väl nådde upp till det uppsatta målet, av 17 identifierade kvinnor har 14 blivit professorer (och av 19 identifierade män har 4 blivit professorer. Dock ska noteras att när det gäller männen var 11 av dessa 19 placerade i en grupp som inte bedömdes ha förutsättningar att lyckas inom given tid.)

7. Analys och rekommendationer

Analys

Den Samhällsvetenskapliga fakultetens satsning på att öka andelen kvinnliga professorer under perioden 2012-2015 var fakultetens bidrag till att implementera en av Göteborg universitet antagen handlingsplan som i sin tur var en implementering av de rekryteringsmål som beslutats av regeringen. Den Samhällsvetenskapliga fakulteten satte sitt mål högre än universitetet generellt och högre än det mål som formulerats i regeringsuppdraget: fakulteten eftersträvade att hälften (50 %) av alla nyrekryterade professorer skulle vara kvinnor, istället för universitetets 40 %. Fakulteten var medveten om att den kontroversiella

manssatsningen skulle kunna göra det svårare att uppnå målet om 50 %, därför föreslogs också en aktiv rekrytering av kvinnliga gästprofessorer.⁵¹ Den del av satsningen förverkligades dock inte. En majoritet av de gästprofessorer som knöts till fakulteten under perioden var män; en av fem gästprofessorer perioden 2012-2015 var kvinna.

Rektors beslut år 2012 att avsätta medel för att stärka förutsättningarna att nå det givna rekryteringsmålet kom i tid precis efter det att Likabehandlingskommittén, på uppdrag av den Samhällsvetenskapliga fakulteten, formulerat en rad konkreta rekommendationer för hur man på fakultetsnivå skulle kunna öka andelen kvinnliga professorer. Båda processerna bör ses som en del i samma strävan att öka jämställdheten inom akademien, där rekryteringsmål använts för att ställa krav på universitet och högskolor ända sedan 1997.

Fakultetens offensiva satsning vad gäller nyrekryteringar nådde inte det uppsatta målet. Ifall satsningen, som planerats, hade kombinerats med andra initiativ utöver befordringar hade resultatet möjligen blivit bättre. Under perioden 2012-2015 var andelen kvinnor av de som nyrekryterades som professorer 38,5 % (15 st) och andelen män var 61,5 % (24 st). Men resultatet av själva satsningen, hur det gick för dem som ingick i satsningen och fick del av dess stödåtgärder, är svårare att fastslå. Klart är att det är skillnad mellan målsättningen om att 50 % av alla nyrekryterade professorer skulle vara kvinnor och vad som i realiteten uppnåddes. Vad som också kan konstateras är att den totala andelen kvinnliga professorer på Samhällsvetenskapliga fakulteten efter projektet låg på drygt 30 %. Detta kan jämföras med motsvarande siffra i september 2012, som var cirka 24 %. Det tycks med andra ord som att satsningen bidrog till att andelen kvinnliga professorer ökade, satsningen var dock inte särskilt framgångsrik givet dess högt satta mål.

Syftet med den föreliggande rapporten är att utvärdera resultatet av fakultetens satsning 2012-2015 och därutöver att bidra till det långsiktiga arbetet för att öka jämställdheten vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Därför har vi också analyserat *hur* satsningen genomfördes och de reaktioner den väckte.

När det gäller genomförandet framfördes grundläggande kritik mot själva utformningen av satsningen på GU-nivå, en kritik som särskilt betonade bristande kommunikation och tidspress. Det framfördes också kritik mot den urvalsprocess som beslutades på fakultetsnivå, vilket troligen avser en kritik mot att det var prefekterna som fick ansvar att göra det första urvalet av de som skulle omfattas av satsningen. Kritik riktades således mot prorektor som ansvarig för projektet på en övergripande nivå och mot fakultetsledningen för hur satsningen implementerades.

De stödåtgärder som förmedlades genom projektet – expertutlåtanden av möjliga professorsansökningar och tre månaders extra forskningstid för dem som behövde meritera sig mera – upplevdes till övervägande del som positiva. Den extra forskningstiden ansågs av några av de som tog del av satsningen till och med som avgörande. Det föreslogs att framtida stödåtgärder inom liknande satsningar i framtiden kunde kompletteras med fler typer av åtgärder och att dessa borde erbjudas tidigare i karriären. Att bygga kompetens tar lång tid och måste planeras medvetet. Det handlar om att få balans mellan undervisning och

⁵¹ PM 2013-08-11 Dnr : V 2013/646.

forskning, om medveten planering av kompetensbyggande med mera. I intervjuerna lyftes avsaknad av stöd som ett problem. Vidare kan det noteras att interna förfaranden (som kan tolkas som informella) verkar uppfattas som tillräckliga av män men den motsatta uppfattningen gäller bland kvinnor. För kvinnor framstår extern granskning (som kan tolkas som ett formellt förfarande) vara att föredra.

Projektet ansågs sakna ett djupare jämställdhetsperspektiv. Detta kan tolkas som att det inte funnits konsensus om problemet och om de metoder som kan användas som lösning av problemet. Om problemet är att andelen kvinnor av professorerna är för låg framstår det som märkligt att det skapades ett tilläggsprojekt för att främja rekrytering (också) av män. Det är en direkt motsättning mellan att i ett projekt som fokuserar på att rekrytera kvinnor som underrepresenterat kön att också genomföra ett projekt vilket specifikt fokuserar på att stödja män eller överrepresenterat kön. Varför så skedde är oklart, men kan enligt vår mening förklaras med att det inte råder konsensus om problemet (att det är för få kvinnor) och att därför satsningen på bara kvinnor kritiserades. Å andra sidan fick satsningen på män inte heller legitimitet och kritiserades, främst av kvinnor. Sett utifrån regeringens, GU:s och fakultetens rekryteringsmål som ett verktyg för att ändra på förhållandet mellan kvinnliga och manliga professorer framstår fakultetens satsning på män som paradoxal. De skäl som anfördes för denna satsning var att alla anställda skulle behandlas formellt lika, särbehandling – även om den var för att öka jämställdhet och nå av regeringen uppsatta jämställdhetsmål – var då inte möjlig på fakulteten. Detta kan ses som en kollision mellan formell (lika behandling) och materiell (likhet i resultat) jämställdhet.

Flera av de som intervjuades noterade att det var enkelt att på ett strukturellt plan förstå att kvinnor missgynnades och att specialsatsningar behövdes för att få in fler kvinnor på fakulteten och institutionerna. Den parallella satsningen på män upplevdes t o m som ett slag i ansiktet: fakulteten vågar inte ens genomföra en punktsatsning för kvinnor, utan att också göra en för män. Samtidigt noterades i intervjuerna att strukturella skillnader inte förklarar allt, individuella skillnader finns också. Dynamiken eller motsättningarna mellan det strukturella och det individuella är en central problematik i jämställdhetsatsningar.

När det gäller att identifiera strategier för att göra satsningen till ett permanent eller ett integrerat inslag i fakultetens verksamhet var kritiken direkt: Nej, satsningen kan inte permanentas. Möjligen var den nyttig som punktinsats, men inte som alternativ till systematiska jämställdhetsatsningar. Det här innebär dock inte att nya punktinsatser inte skall genomföras eller att permanenta satsningar på rekrytering eller på jämställdhetsintegrering inte skulle vara välkomna, ifall de är välplanerade och genomförbara. Punktinsatser och långsiktigt, systematiskt arbete bör ske integrerat och parallellt.

I syfte att permanenta det jämställdhetsstrategiska arbetet kan den Samhällsvetenskapliga fakulteten bygga på det övergripande arbetet vid Göteborgs universitet, vilket inkluderar utformandet av en handlingsplan för jämställdhetsintegrering, men också på vissa av de rekommendationer som föreslogs av Likabehandlingskommittén redan 2011.

I Utkastet till handlingsplanen för jämställdhetsintegrering identifieras konkreta problem och handlingsfokuserade åtgärder. Problemen överlappar med dem som detta projekt avsåg att

åtgärda: Könsbias i karriärvägar. Exempel på åtgärder fokuserar på revision av relevanta styrdokument för anvisningar till relevanta beredande och beslutandeorgan. I Lindgrens utvärdering fanns än mer konkreta förslag: ändringar bör kunna göras i anställningspraxis, särskilt i samband med pensioneringar, och även i instruktioner till sakkunniga.

7.2 Rekommendationer

Satsningen som sådan är slutförd (både Göteborgs universitets satsning 2012-2014, och fakultetens 2012-2015) och rekommendationerna nedan har siktet ställt mot framtiden. Hur kan rekryteringsmål användas i verksamheten? Hur kan de långsiktiga målen för jämställdhet i akademien nås? Mycket tyder på att den genomförda satsningen bidrog till att öka andelen kvinnliga professorer vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten. *Problemet* – för att använda det språkbruket som återfinns i Göteborgs universitets handlingsplan för Jämställdhetsintegrering – *kvarstår dock*: Kvinnor är fortsatt underrepresenterade högre upp på den akademiska karriärstegen, även om kvinnor inte utgör underrepresenterat kön på alla nivåer inom akademien eller på alla institutioner. Det finns fortfarande 'barriärer' för kvinnor som väljer att satsa på en akademisk karriär. Som noterades inledningsvis är dessa 'barriärer' inte alltid direkta barriärer för kvinnor, det kan även handla om informella och/eller strukturella förutsättningar som leder till att män premieras mer.

Vad kan då göras mer eller annorlunda på den Samhällsvetenskapliga fakulteten för att över tid uppnå ökad jämställdhet och en jämnare könsfördelning på de högre nivåerna inom den akademiska karriären? Våra rekommendationer är baserade på den av oss genomförda utvärderingen, men de har också inspirerats av den utvärdering som fakultetens likabehandlingskommitté presenterade 2011, och som vi refererar till ovan.

Rekryteringsmål och jämställdhetsintegrering: Rekryteringsmål syftar till att öka representationen för underrepresenterat kön, medan jämställdhetsintegrering syftar till att eliminera strukturella begränsningar för underrepresenterat kön och strukturella fördelar för överrepresenterat kön. I fortsatt arbete för ökad jämställdhet är det centralt att:

- Rekryterings- och annat jämställdhetsarbete främjas parallellt
- Universitetets- och fakultetens styrdokument identifierar tydliga mål och innehåller idéer för hur institutionerna skall uppnå målen på kort och lång sikt
- Institutionerna bör rapportera vad de gjort för att uppnå målen, men de bör relativt fritt kunna välja strategier som passar dem.

Kommunikation och transparens: Ökad representation av kvinnor (eller underrepresenterat kön) inom akademien har varit ett aktivt jämställdhetsmål sedan decennier. Regeringens uppmaning till universitet och högskolor att satsa på rekryteringsmålet och Göteborgs universitets och den Samhällsvetenskapliga fakultetens strategier för implementering, är alltså inga nyheter utan ett försök att snabba på sedan länge uppsatta mål. Diskussionerna kring projektet – både de internpolitiska som ledde till att satsningen på kvinnliga professorer kompletterades med en satsning på män (överrepresenterat kön) och de åsikter som de kvinnor och män som medverkade i projektet ger uttryck för – antyder dock att de rättsliga och rättspolitiska grunderna för projektet inte hade kommunicerats väl. I det fortsatta arbetet för ökad jämställdhet är det centralt att:

- Fakultet och institutioner bättre kommunicerar både mål och strategier. Detta bör underlätta möjligheten att få stöd för olika projekt, och samtidigt minska risken för att kvinnor (eller underrepresenterat kön) känner sig utpekade som "behövande".
- Institutionerna tydligt kommunicerar de kriterier som avgör urvalet av personer som ingår i riktade satsningar så att risken för godtycke eller misstanke om godtycke minimeras.

Delaktighet och medbestämmande: Ökad jämställdhet är ett syfte i sig, men det bör givetvis också vara institutionerna och de anställda till gagn. I fortsatt arbete för jämställdhet är det centralt att:

- Institutionerna säkerställer att de anställda kan bidra till utformningen av jämställdhetsprojekt, särskilt projekt i vilka individuella stödåtgärder ingår. Det är viktigt att de anställda är med och bestämmer om projekt som skall vara dem till gagn
- Fakulteten bör utforma processer för att säkerställa att institutionerna ges förutsättningar och uppfyller de mål för jämställdhet som uppställts.

Stödåtgärder: Den konkreta åtgärd som prövats i projektet och som fungerat är att stödja kvinnor med extern granskning eller extra forskningstid under åren nära en möjlig befordran till professor. Utvärderingen visar tydligt att kvinnorna som ingick i projektet och som åtnjöt stödåtgärder inom några år befordrats till professorer, medan enbart ett fåtal av männen som ingick i projektet men som inte åtnjöt stödåtgärder befordrats till professorer. De mest framgångsrika elementen i den här punktsatsningen verkar vara den extra forskningstid som gavs och de externa utvärderingarna. I fortsatt arbete för jämställdhet är det centralt att:

- fakulteten undersöker hur den kan – med fakultets- och institutionsmedel – permanenta strategiska möjligheter (extra forskningstid, 'timeout' från lednings- och administrativa funktioner etc.) i centrala karriärskeden
- att strategiskt satsa på forsknings- och undervisningsområden i vilka ledande kvinnliga forskare redan är verksamma vid specifika institutioner. Ledstjärnan för dylika satsningar bör givetvis vara vetenskaplig excellens.
