



Handlingsplan för ökad jämställdhet i rekryteringsprocessen för högre akademiska anställningar

Syfte och målgrupp

Dekanen Barbara Ekblom uppdrog 2015-09-16 åt en arbetsgrupp bestående av Håkan Marstorp (ordf), Sara Hallin, Faruk Djodjic, Hanna Bergeå, en studeranderepresentant samt Anneli Häyrén att ta fram en handlingsplan för ökad jämställdhet i rekryteringsprocessen för högre akademiska anställningar (biträdande lektor, lektor, professor).

Handlingsplanen är skriven för fakultetsnämnden. Aktiviteterna i handlingsplanen riktar sig till fakultetsnämnden, dekanen, prefekterna, fakultetskansliet, universitetsdirektören samt rektorn.

Syftet med handlingsplanen är att nå en mer jämställd rekrytering till högre akademiska anställningar på fem års sikt.

Innehåll

Inledning	3
Kontextens inverkan på rekryteringsprocesser	3
Handlingsplan	4

Inledning

Våren 2014 uppmärksammades på NJ kansliet en mycket skev könsfördelning bland de sökande till en ledigförklarad rofessur. Ärendet initierade en diskussion om rekryteringsprocessen till högre anställningar kunde vara genuskodad. Anneli Häyrén från Centrum för genusvetenskap vid Uppsala universitet fick i uppdrag att analysera rekryteringsprocessen till högre akademiska anställningar (biträdande universitetslektor, universitetslektor, professor) ur ett genusperspektiv. Resultat från analysen (SLUua 2015.1.1.2-4809) visar på ett behov av att arbeta aktivt med jämställdhetsfrågor, särskilt med tanke på antalet rekryteringar som kommer att ske de närmaste fem åren.

För att nå jämställdhetsmålet inom högre akademiska anställningar är det viktigt att se att rekryteringsprocessen är inbäddad i befintliga organisatoriska strukturer vid SLU. Uppdraget har inte inkluderat att ta fram aktiviteter i en handlingsplan som rör jämställdhetsarbete på institutionsnivå, dvs hur nuvarande fördelning av män och kvinnor ser ut på respektive anställningsnivå eller hur villkoren för personer inom högre akademiska anställningar (t ex finansieringssituation) ser ut.

Fokus har varit att ta fram aktiviteter som knyter an till rekryteringsprocessen. Den kan förenklat beskrivas som: 1) Inför beslut att rekrytera och beslut att rekrytera; 2) Ledigkungörelse; 3) Ansökningshandlingar inkommer; 4) Bedömning och rangordning av sökande.

Den handlingsplan som presenteras här kommer först och främst att ha bäring på institutionerna vid NJ-fakulteten. Förhoppningen är att den även bidrar till hur SLU avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Kontextens inverkan på rekryteringsprocesser

En rekryteringsprocess pågår inte i ett vakuum. Snarare är den ett uttryck för det sammanhang – den kontext – där rekryteringen sker. Sammanhanget utgör grunden för rekrytering. Det kan förefalla självklart och nödvändigt att villkor i sammanhanget styr och ska styra en rekryteringsprocess eftersom det är i sammanhanget den rekryterade individen ska bidra med sin kompetens. Problemet uppstår dock vid sned eller riktad rekrytering, dvs när andra faktorer än kompetens blir viktiga i processen. Vid rekrytering till högre tjänster finns visserligen grundläggande krav på utbildningsnivåer, antal publikationer och andra etablerade uttryck för just kompetens som inte är förhandlingsbara men utöver denna formella nivå finns andra faktorer som inverkar på möjligheterna att kunna få en utannonserad befattning. I normativa sammanhang, där stark homogenitet råder, löper man större risk för att andra faktorer än kompetens blir tyngre i bedömningen om lämplighet där könstillhörighet är en vanlig faktor.

I Anneli Häyréns undersökning framkommer ett starkt inslag av den sortens homogenitet som inverkar på möjligheterna att få en högre tjänst där kön har ett högt

förklaringsvärde. Det uttrycks i gruppintervjuer och förefaller vara ett återkommande inslag. Beskrivningarna av det sammanhang där rekryteringarna har skett visar på uppfattningar av vikten att bevara enheter eller positioner enkönade eller i vart fall inte i på någon förändringsriktning, det vill säga en rekrytering av likhet. Detta kan innebära att rekryteringen egentligen är avgjord redan vid beslut om rekrytering. Den process som följer på detta informella beslut leder fram till den individ som betraktas som lämplig för verksamheten utifrån andra kriterier än formell kompetens och förstärks under processens gång, t ex genom annonsformuleringar och utlysningstexter. Formuleringar och texter blir på så sätt uttryck för hur sammanhanget kan bekräftas istället för information om en ledig befattning (eller båda). Det är inte självklart utifrån undersökningen, att det alltid är vissa specifika individer som betraktas som lämpliga objekt. Det kan också vara viss metod eller viss inriktning som, snävt formulerad, leder till rekrytering av män istället för rekrytering av könsneutral kompetens.

Handlingsplan

(se tabell)

Aktiviteter	Direkta resultat	Förväntade resultat på längre sikt	Indikatorer
Inför beslut att rekrytera och beslut att rekrytera			
Kompetensförsörjningsplaner Föreslå fakultetsnämnden att i riktlinjerna för institutionernas kompetensförsörjningsplaner inkludera ett krav på redovisning av hur jämställdhet i rekrytering och bemanning har beaktats.	Mål: 2017. Alla institutioner har upprättat kompetensförsörjningsplaner där jämställdhet i rekrytering och bemanningen beaktas	2021. Kompetensförsörjningsplanerna har bidragit till en mer jämställd bemanning på institutionsnivå.	Andel institutioner som aktivt använder sina kompetensförsörjningsplaner för att få en jämställd bemanning Andel nyrekryteringar som har lett till ökad jämställdhet vid fakulteten
Genusobservatörer Föreslå dekanen att ge ett uppdrag åt handläggare att fungera som genusobservatörer i nämnder/motsvarande. Fakultetskansliet ansvarar för genomförande av utbildning av handläggare/sekreterare.	Mål: 2017. Handläggare i fakultetsnämnden och lärarförslagsnämnden har genomgått en utbildning i jämställdhet. 2018. Handläggare/sekreterare i övriga nämnder/utskott har genomgått en utbildning i jämställdhet. Handläggare/sekreterare fungerar som genusobservatörer i fakultetens nämnder/utskott och har uppdrag och utrymme för att kommentera nämndernas pågående diskussioner och arbete	2018. Handläggare/sekreterare har den genus- och jämställdhetskompetens som krävs för att kunna agera som genusobservatörer. Nämnders/utskotts ledamöter är medvetna om att de genuskodar processer och lyfter själva fram det i sina diskussioner	Handläggare/sekreterare har en rutin för att vid möten och i processer lyfta fram när en diskussion är genuskodad. Antal/andel ärenden där genuskodning uppmärksammas av nämnden/utskottet
Erfarenhetsutbyte Skapa ett sammanhang för handläggare/sekreterare att stämma av frågor som rör jämställdhet och rekrytering med varandra.	Mål: 2017. Gruppen har en fungerande rutin för att ses och utbyta erfarenheter. Gruppen har också en fungerande rutin för hur nyanställda ska komma in i arbetet.	Erfarenhet byggs upp kring jämställdhet och genuskodning som kommer till användning i nämnder/utskott	Dokumentation av erfarenheter kring jämställdhet och genuskodning och hur de använts i nämnder/utskott
Dekan och prefekter Att föreslå rektor att ansvara för utbildning av dekanen och prefekter (som ofta är ordförande i rekryteringskommittén för professurer) i jämställdhet och hur rekryteringsprocesser genuskodas.	Mål: 2018. Dekanen och prefekterna skall ha genomgått en utbildning i jämställdhet under sitt första år.	Utbildningen har lett till att dekan och prefekter har ökat sin medvetenhet om jämställdhet och hur rekryteringsprocesser genuskodas	Antal/andel ärenden där genuskodning uppmärksammas av dekan och prefekter
Rekryteringskommittéerna Fakultetskansliet ansvarar för att instruktionerna till rekryteringskommittéerna ses över ur ett jämställdhetsperspektiv	Mål. 2017. Fakulteten har genomfört en översyn av instruktionerna till rekryteringskommittéerna. Instruktionerna lyfter konkret hur jämställdhet skall beaktas i kommitténs arbete	Rekryteringskommittéerna beaktar konkret jämställdhet i rekryteringen och kopplar den till det genomgripande jämställdhetsarbetet vid fakulteten.	Instruktionerna till rekryteringskommittén har en checklista/motsvarande där kommittémedlemmar borrar av punkter som har särskilt fokus på jämställdhet.

Aktiviteter	Direkta resultat	Förväntade resultat på längre sikt	Indikatorer
Ledigkungalörelse			
<p>Annonstexter Fakultetskansliet ansvarar för införande av en rutin för att detektera och förhindra genuskodning i annonstexter.</p>	<p>Mål: 2016. Rutinen är införd och tillämpas från 2017.</p> <p>2017. Fakultetsnämnden använder sig av rutinen inför beslut om annonstexter.</p> <p>Återkoppling av erfarenheter sker till prefekter och institutioner.</p>	<p>En ökad medvetenhet om genuskodning i annonstexter finns hos Fakultetsnämnden och hos prefekter och institutioner.</p>	<p>Andelen föreslagna annonstexter som anses genuskodade.</p>
<p>Potentiella sökande För varje rekryteringsärende upprättar rekryteringskommittéerna/ institutionerna listor med potentiella sökande där jämställdhetsaspekten har beaktats.</p> <p>På fakultetskansliet utformas en handlägningsrutin för att kontakta de potentiella sökande på listan om att en anställning kommer att annonseras ut.</p>	<p>Mål 2017. För alla högre akademiska anställningar upprättas listor över potentiella sökande som kontaktas.</p>	<p>Andelen behöriga sökande av underrepresenterat kön ökar och ligger inom 40/60 intervallet för fakulteten som helhet.</p>	<p>Andel av behöriga sökande till högre akademiska anställningar som är av underrepresenterat kön.</p>
<p>Annonser spridning Fakultetskansliet ansvarar för att utforma en handlägningsrutin för att dokumentera var annonsering och spridning av annonsen har skett.</p>	<p>Mål: 2017. Rutinen har utformats och alla prefekter har blivit informerade och instruerade i användning av rutinen.</p>	<p>Ökat totalt antal behöriga sökande och andelen behöriga sökande av underrepresenterat kön.</p>	<p>Totala antalet behöriga sökande och fördelningen män/kvinnor bland sökande.</p>
<p>Instruktioner till sökande Föreslå Universitetsdirektören att Personalenheten gör en översyn av "Guidelines for applications for appointment/promotion to professor and senior lecturer at SLU" ur ett jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>Mål: 2016. Personalenheten har gjort en översyn av: "Guidelines for applications for appointment/promotion to professor and senior lecturer at SLU".</p>	<p>Ökad andel behöriga sökande av underrepresenterat kön.</p>	<p>Andel behöriga sökande av underrepresenterat kön.</p>

Ansökningshandlingar inkommer			
Aktiviteter	Direkta resultat	Förväntade resultat på längre sikt	Indikatorer
<p>Instruktioner till sakkunniga Fakultetskansliet ansvarar för översyn av instruktionerna till sakkunniga för bedömning av kompetens/urval av sökande ur ett jämställdhetsperspektiv</p>	<p>Mål: 2016. Översynen genomförd.</p>	<p>De sakkunnigas bedömning är inte könskodad utan baserad på kompetens.</p>	<p>Instruktionerna till de sakkunniga har en checklista/motsvarande där de ska bocka av punkter som de har satt sig in i och som har särskilt fokus på jämställdhet.</p>
<p>Lärförslagsnämnderna Fakultetskansliet ansvarar för att uppmärksamma ledamöterna i lärförslagsnämnden på gällande jämställdhetsaspekter inför varje ärende.</p> <p>Fakultetskansliet säkerställer en jämställd könsfördelning i lärförslagsnämnden vid behandling av varje ärende.</p>	<p>Mål: 2017. En rutin för hur nämnden kan agera för att fylla upp med underrepresenterat kön inför varje ärende tillämpas.</p> <p>2016. Ändringen i tillämpningsföreskrifterna för Anställningsordningen om antal ledamöter i LFN är fastställd av rektor.</p>	<p>Lärförslagsnämndens har en jämställd sammansättning vid varje enskilt ärende och därmed minskar risken för att bedömningarna är könskodade</p>	<p>Andelen ärenden där lärförslagsnämnden har en jämställd sammansättning.</p>