



Anders Hallberg: Presentation av "Kraftpaket för jämställdhet"

Talare

Anders Hallberg
Rektor magnificus vid Uppsala
universitet

Datum

24 april 2008

Plats

Uppsala

- 1 Välkomna till den här presentationen av vad vi har kallat "Kraftpaket för jämställdhet" och till den här dagens program.

- 5 Jag vill börja med att presentera den här satsningen, säga några ord om varför vi gör den och om vad den innehåller.

- Låt mig först som sist säga att jämställdhet är en fråga om kvalitet. När jag började som rektor vid Uppsala universitet stod kvalitetsfrågor högst på min agenda. Jag ser jämställdhetsfrågor som en integrerad del av det
- 10 kvalitetstänkande som har genomsyrat Uppsala universitet. Vi i universitetsledningen, i jämställdhetskommittén och våra kollegor jobbar målmedveten för att fortsätta och dessutom långsiktigt stärka den här linjen. Det är helt enkelt en fråga om att ta tillvara alla medarbetares kompetens. Alla anställda vid Uppsala universitet ska ges möjlighet att prestera sitt bästa

- 15 I min programförklaring som rektor, som jag höll i aulan i september 2006, fick jämställdheten en egen rubrik. Jag sa då att vårt mål självklart var att ha ett jämställt universitet. Jag lovade också att försöka finna andra vägar än kvotering, eftersom jag tror att kvoteringar inte alltid går hand i hand med den starka
- 20 kvalitetslinje vi slagit in på. Då, i september 2006, gav jag några siffror: 60 % av våra studenter i grundutbildning var kvinnor. Sedan 2003 har något fler kvinnor än män antagits till forskarutbildningen. Knappt 18 % av våra professorer var kvinnor. Här lanserade jag tanken på att den adjungerade professuren kunde vara ett användbart verktyg för att öka andelen kvinnliga
- 25 professorer. Låt mig återkomma till detta senare.

Jag tror att de här siffrorna i stort gäller även i dag ungefär ett och ett halvt år senare. Jag är medveten om att jämställdhetsarbete kan ta tid, men riktigt nöjd

30 är jag inte. Till exempel är den plåt som vi tycks ha nått på professorsnivå inget vi ska vara nöjda med. Jag är tvärtom oroad över att andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna har sjunkit något. Jag har inga omedelbara svar på varför det är på det här viset, men jag kan lova att det inte beror på avsaknad av vilja i universitetsledningen.

35

Jag kan i det här sammanhanget nämna att vi håller ett vakande öga på jämställdheten vid universitetet. Vi har förutom att satsa ytterligare resurser på den centrala jämställdhetsfunktionen också olika instrument för att hålla koll på siffrorna och på utvecklingen. Noggrann läsning av vår årsredovisning var
40 faktiskt en av de utlösande faktorerna till dagens satsning. Årsredovisningar är underskattade dokument som fler borde läsa ordentligt, kanske inte minst alla som är engagerade i jämställdhetsfrågor.

Då, i mitt programtal sa jag också att det fanns anledning att arbeta med
45 särskilda åtgärdspaket för att fånga upp kvinnliga lärar- och forskningsbegåvningar. Jag sa också att vi skulle fokusera på kvinnor på mellannivåer i ledarskapet. Samma dag som jag installerades som rektor la jag fram mina tankar för universitetets konsistorium. I dag har vi alltså kommit fram till den punkt då vi kan lansera ett kraftpaket för jämställdhet vid Uppsala
50 universitet. Det har inte varit någon medveten strategi att i politisk anda lansera en spektakulär kraftansträngning som skulle ge stora rubriker. Så vitt vi känner till så är det här den största enskilda jämställdhetsatsningen i universitetets historia. Och det är jag förstås stolt över.

55 Jag vill nu översiktligt presentera innehållet i vårt kraftpaket för jämställdhet.

Vi tar fasta på två mål: jämn könsfördelning bland professorerna och jämn könsfördelning i ledningsuppdrag.

60 Både vad gäller ledningsuppdrag och professorsbefattningar så är kvinnor i minoritet inom universitetet i dag. Satsningarna gäller alltså ökad andel kvinnor i båda dessa avseenden.

På kort sikt är målet att de särskilda satsningarna ska skapa öppningar i det som brukar kallas "glastaket". Fler kvinnor ska alltså kunna nå ledande positioner inom universitetet, som forskare, lärare och chefer. Ytterst är målet förstås det
65 inte ska finnas något glastak.

70 Huvuddelen av våra jämställdhetsinsatser sker genom fortlöpande uppdrag till olika enheter inom organisationen. För det arbetet avsätts fortlöpande resurser på olika nivåer inom universitetet.

75 Den satsning som vi nu gör innebär att vi avsätter ytterligare centrala medel till jämställdhetsarbetet och avsikten är förstås att vi ska snabba på jämställdhetsprocesserna. [Jag vill hela tiden säga ”kvalitetsprocesserna” — för som jag sa, så är det här i allra högsta grad en kvalitetsfråga.]

Vad innehåller de nya satsningarna?

80

Satsningen på **ökad andel kvinnor i ledningsfunktioner** har två komponenter:

85 • Forskningsstöd till kvinnor som åtar sig ledningsuppdrag, för att kompensera tidsbortfall.

• Ekonomisk satsning på nya former av ledarutbildning som särskilt ska stödja och förbereda kvinnor för ledande positioner inom forskning, undervisning och verksamhetsstyrning redan tidigt i deras karriärer.

90

Satsningarna för **ökad andel kvinnor bland professorerna** är tre:

• Medfinansiering till enheter där man rekryterar kvinnor till seniora forskningsbefattningar där de är underrepresenterade.

95

• Ekonomiskt stöd till kvinnor som är i aktiv meriteringsfas och som genom stödet ges ökad möjlighet att inom en nära framtid befordras till professor.

100 • Krav på att rekrytering av adjungerade professorer och lärare sker så att de här tillfälliga rekryteringarna bidrar till en väsentligt ökad andel kvinnor på professorsnivå.

Låt mig beskriva satsningarna del för del, i lite mer detalj, först vad gäller **ledningsfunktioner**, där det alltså handlar om forskningskompensation och ledarutbildning:

105

110 Först något om forskningskompensationen:

Målet om ökad andel kvinnor i ledningsfunktioner kan på kort sikt motverka målet om ökad andel kvinnor bland professorerna. Det är naturligtvis så att mera omfattande ledningsuppdrag tar tid från forskningen. Det här är särskilt
115 allvarligt eftersom det drabbar de få kvinnor som nått den nivå i karriären där de är kvalificerade för ledningsuppgifter och dessutom kan fungera som förebilder på hög nivå i forskningen. Av den anledningen så gör vi en strategisk satsning på just den här kategorin. Det innebär att de som åtar sig ledningsuppgifter ska kunna räkna med en kompensation för, så att säga, förlorad forskningstid.

120

Och så något om ledarutbildningen:

Vi vet att en anledning till att andelen kvinnor i ledningsfunktioner ökar så sakta är att både män och kvinnor i första hand verkar tänka på män som
125 kandidater när ledningsuppdrag kommer på tal. Vi tror att en ledarutbildning för kvinnor också kommer att bidra till att ledarskap i högre utsträckning associeras även med kvinnor.

Det finns undersökningar som visar att medarbetarna har olika förväntningar
130 på män respektive kvinnor i ledningsuppdrag, vilket påverkar både upplevelsen av uppdraget och benägenheten att åta sig det.

En skraddarsydd ledarutbildning för kvinnor förbereder också deltagarna på de fallgropar som ligger i de speciella förväntningar som medarbetare ofta tycks ha
135 på kvinnor i ledande positioner. Man kan säga att det alltså handlar om att påverka värderingar och förväntningar.

Av de här skälen finns det anledning att ordna ledarskapsutbildning med särskilt fokus på kvinnor.

140

Vad gäller **ökad rekrytering av kvinnor till professorsnivån** så har vi alltså tre huvudspår:

- 1) rekrytering till seniora forskningsbefattningar
- 2) ekonomiskt stöd i aktiv meriteringsfas och
- 145 3) adjungerade professorer.

Först något om medfinansiering vid rekrytering:

150 Den första rekryteringsatsningen gäller medfinansiering vid rekrytering till befattning som senior forskare, det vill säga universitetslektor eller professor. Satsningen riktas för rekrytering till sådana enheter där kvinnor är underrepresenterade på seniora forskningsbefattningar. Jag kan säga att den här punkten även gäller rekrytering av gästprofessorer och gästlärare.

155

Det finns anledning att säga något om kvotering i den här frågan, och ge en liten bakgrundsbild. Uppsala universitet beslutade år 2001 att inte använda
möjligheten till positiv särbehandling enligt HF 4:16. I stället föreskriver
160 jämställdhetsplanen att ”potentiella sökande av underrepresenterat kön bör aktivt eftersökas och uppmuntras att söka”, och att annonseringen bör ske ”på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag”. De enheter som följer de här anvisningarna och i rekryteringsprocessen får högt kvalificerade kvinnor som kandidater så att en kvinna slutligen anställs, kommer att premieras med medfinansiering ur centrala medel.

165

Den andra punkten rör stöd för meritering:

För att det ska gå snabbare att nå rekryteringsmålen så satsar universitetsledningen på stöd som ska göra att välmeriterade kvinnor som redan
170 är verksamma vid Uppsala universitet snabbare kan kvalificera sig för professur, genom befordran eller efter konkurrens.

Den här delen av satsningen är avsedd att motverka att kvinnor lämnar den akademiska karriären i större utsträckning än män.

175

Det särskilda stödet för kvinnors meritering motiveras också av att satsningar på excellenta miljöer i huvudsak gått till etablerad verksamhet där kvinnor just genom sin underrepresentation varit mindre väl företrädna. För att den här typen av externa medel — alltså t ex excellenssatsningar — ska kunna komma
180 kvinnor till del i samma mån som män krävs alltså att vi inom universitetet aktivt bygger upp starka forskningsmiljöer med jämn könsfördelning bland de ledande forskarna. Eftersom kvinnor är starkt underrepresenterade på toppnivå inom forskningen finns det ur universitetets perspektiv anledning att med ekonomiska incitament särskilt påskynda meriteringsprocessen för ett urval av

väl kvalificerade kvinnor. Återigen så står kvalitetstänkandet i centrum — och återigen så vill jag understryka kopplingen mellan kvalitet och jämställdhet.

190 Satsningen på strategiskt forskningsstöd i den här punkten bör kompletteras med rekryteringsmål för varje vetenskapsområde. Ytterligare ett komplement kan vara mentorsprogram eller liknande för de kvinnor som berörs av satsningen.

195 Slutligen så något om strategisk rekrytering av adjungerade professorer och lärare:

Vid rekrytering till tillsvidarebefattningar vid Uppsala universitet ska den sökandes kön inte fälla utslag annat än vid i övrigt likvärdiga meriter. Detta är alltså vad som gäller för ordinarie rekryteringar till forskar- och lärartjänster. Det 200 finns dock en betydligt större flexibilitet vid rekrytering av adjungerade professorer och lärare. I vår satsning ingår ett krav på att rekrytering till såna här tillfälliga befattningar ska ske så att vi kan få en väsentligt ökad andel kvinnor på professorsnivå. [Kravet ska förstås tolkas i förhållande till de rekryteringsmål som formuleras för varje vetenskapsområde.] På det här sättet kan vi kortsiktigt 205 se till att det finns en större andel kvinnor som kan vara förebilder som ledande forskare — och det är långsiktigt en mycket klok idé, tror jag.

Det var i sammanfattande drag vår satsning som vi alltså kallar ”Kraftpaket för jämställdhet”. Jag är säker på att det finns många frågor, men framförallt många 210 saker att diskutera. Jag hoppas att den här dagen, och den här satsningen, ska ge goda effekter och inspirera till andra impulser, kanske mindre systematiska och spektakulära, som kan bidra till att göra Uppsala universitet till ett mer jämställt — och därmed bättre — universitet.

215

Taggar

2000-tal, 2008, Man, Rektorstal

220

URI

<https://www.svenskatal.se/tale/anders-hallberg-presentation-av-kraftpaket-for-jamnstalldhet>