

Analys av NJ-fakulteten rekryteringar mellan åren 2015-2019

Bakgrund

Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) arbetar kontinuerligt med att utveckla förutsättningarna för att bedriva utbildning och forskning i linje med universitetets verksamhetsidé, vision och värdegrund. Den nuvarande strategin som bedrivs mellan åren 2017-2020 (SLU ua 2015.1.1.1-409) utgörs av fem fokusområden som anger vad SLU bör fokusera på för att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten. Dessa fem fokusområden är:

- Medarbetare
- Studenter och utbildning
- Forskningsinfrastruktur
- Samverkan med omgivande samhälle
- Vårt gemensamma SLU (SLU ua 2015.1.1.1-409, s. 3).

SLU:s ambition är att ha en verksamhet av högsta internationella klass som bidrar till utvecklingen av hållbar förvaltning och nyttjande av de biologiska naturresurserna, inklusive värnande av människors och djurs livskvalitet och hälsa. Att ta tillvara på alla medarbetares kompetens och kreativitet är en förutsättning för att forskning, utbildning, fortlöpande miljöanalys och verksamhetsstöd ska hålla hög kvalitet (SLU ua 2015.1.1.1-409, s. 6).

Rekrytering av ny personal och bibehållandet av redan befintlig personal är en av de viktigaste faktorerna för att SLU ska kunna nå sin ambition. Det är även viktigt att SLU har en jämn könsfördelning inom sin verksamhet, speciellt inom de högre akademiska anställningarna.

Rekrytering av högre anställningar

SLU:s anställningsordning är den föreskrift som med utgångspunkt i högskolelagen och högskoleförordningen reglerar vilka läraranställningar (för utbildning och forskning) som finns vid SLU. Enligt SLU:s anställningsordning eftersträvas en jämn könsfördelning inom alla områden och inom alla berörda befattningar. Anställningsrutiner berörs även i diskrimineringslagen som bland annat anger att en arbetsgivare inte får diskriminera anställda eller arbetssökande (SLU ua 2017.1.1.2-4282, s. 9).

Jämställdhet och lika villkor

Utöver *SLU:s strategi för 2017-2020* har universitetet även haft ett särskilt uppdrag från regeringen att ta fram en plan för hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras under perioden 2016-2019 för att nå Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Jämställdhet som begrepp nämns inte i SLU:s strategi 2017-2020 eller i de efterföljande inriktningsdokumenten. Dock har SLU valt att använda sig av *lika villkor* som samlingsbegrepp på det arbete som syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling utifrån diskrimineringslagen (SLU ua 2017.1.1.1-1795, s. 4).

Jämställda karriärvägar utgör ett av fokusområdena för arbetet med jämställdhetsintegrering vid SLU. Den könssegrering som är synlig på arbetsmarknaden är även märkbar inom högskolesektorn där kvinnor är i majoritet på lägre utbildningsnivåer och anställningar medan männen är fler och ibland i majoritet på högre utbildningsnivåer och anställningar (SLU ua 2017.1.1.1-1795, s. 4-6).

Rekryteringsprocessen är således en viktig beståndsdel för att utveckla möjligheterna för en jämställd karriärutveckling. SLU arbetar för att främja jämställd och icke-diskriminerande rekrytering samt att genom utbildning och översyn av styrmedel och rutiner undvika könsbias i berednings- och bedömningsprocesser (SLU ua 2017.1.1.1-1795, s. 8).

Under år 2018 granskade internrevisionen vid SLU området jämställdhet och lika villkor inom universitetet. Syftet med granskningen var att bedöma om det arbete som bedrivs vid SLU är tillräckligt för att minska ojämställdhet och främja lika villkorsarbetet inom universitetet. Slutsatsen var att arbetet med jämställdhet och lika villkor inte bedrivs effektivt. Genom att det inte sker någon samordning mellan jämställdhetsintegrering och lika villkorsarbetet fann internrevisionen en risk för att mångfalds- och jämställdhetsperspektivet inte implementeras fullt ut i SLU:s rekryteringsprocesser. De noterade även att trots att SLU:s könsfördelning inom högre anställningar ligger inom 40–60 procent mellan könen (undantag professor) kommer man inte nå regeringens mål på 51 % kvinnor bland nyanställda professorer inom perioden 2016-2019 (SLU ua 2018.1.1.2-3637, s. 2-3, 6).

Interna rekryteringsmöjligheter

En annan viktig väg för att behålla medarbetares kompetens och kreativitet inom SLU är att erbjuda möjlighet till intern karriärsutveckling. I SLU:s riktlinjer som återfinns i dokumentet *Anställningsordning för lärare vid SLU* (SLU ua 2018.1.1.1-341) framgår det att en anställning som biträdande universitetslektor (BUL) är ett steg i den akademiska karriärvägen vid SLU. Den ansvariga institutionen ska skapa goda förutsättningar för karriärsutveckling och möjlighet att prövas för anställning som universitetslektor (UL) och på sikt professor (PROF) (SLU ua 2018.1.1.1-341, s.11).

SLU ger de kandidater som har blivit anställda som BUL möjlighet att befordras till UL vid en intern prövning av kompetens och om de specifika kriterier som fastställts i samband med rekrytering har uppfyllts. UL och PROF rekryteras i öppna rekryteringsprocesser även om möjligheten att bli befordrad även finns för dessa anställningar.

Syfte, metod och genomförande

Syftet med analysen är att undersöka fördelningen av kvinnliga och manliga sökande till högre anställningar vid fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap (NJ-fakulteten) vid SLU. Analysen belyser hur stor andel kvinnor som söker tjänster, som blir kallade för intervju och som i slutändan erbjuds en anställning vid SLU mellan åren 2015-2019. Totalt rör det sig om 24 stycken BUL anställningar, 10 stycken UL anställningar och 17 stycken PROF anställningar.

Analysen har även undersökt andelen interna sökande som redan innehar en anställning vid SLU och som söker en möjlighet att befordras till en högre anställning genom öppna rekryteringstillfällen under tidsperioden 2015-2019. Analysen har genomförts genom att samtliga avslutade rekryteringar sedan år 2015 vid NJ-fakulteten har analyserats och statistik har förts över hur många kvinnor, män, interna och externa kandidater som sökt tjänster, blivit intervjuade för tjänster och slutligen erbjudits en högre anställning vid SLU.

En viss felmarginal finns i analysen då varje avslutad rekrytering sedan år 2015 har granskats utifrån könstillhörighet. I alla anställningar har inte de sökande uppgett vilken könstillhörighet de tillhör utan analysen har baserats på namn som i vissa fall har varit svårt att könsbestämma. Sökande har bedömts som interna sökande om de har uppgett SLU som deras nuvarande arbetsplats på deras CV eller/och om de har innehaft en intern emailadress (SLU-email) vid ansökningstillfället. Sökande till BUL-anställningar har bedömts som interna om de varit anställda som forskare eller andra lägre anställningar vid SLU. Även mindre än fulltid har bedömts som en anställning vid SLU.

Gällande analysen av antal kvinnor och män, samt interna sökande som blivit kallade för intervju under tidsperioden 2015-2019 så är det viktigt att poängtera att lärarförslagsnämnden (LFN) bestämmer antal sökande som de kallar till intervju för varje rekrytering. LFN kan även välja att inte hålla i

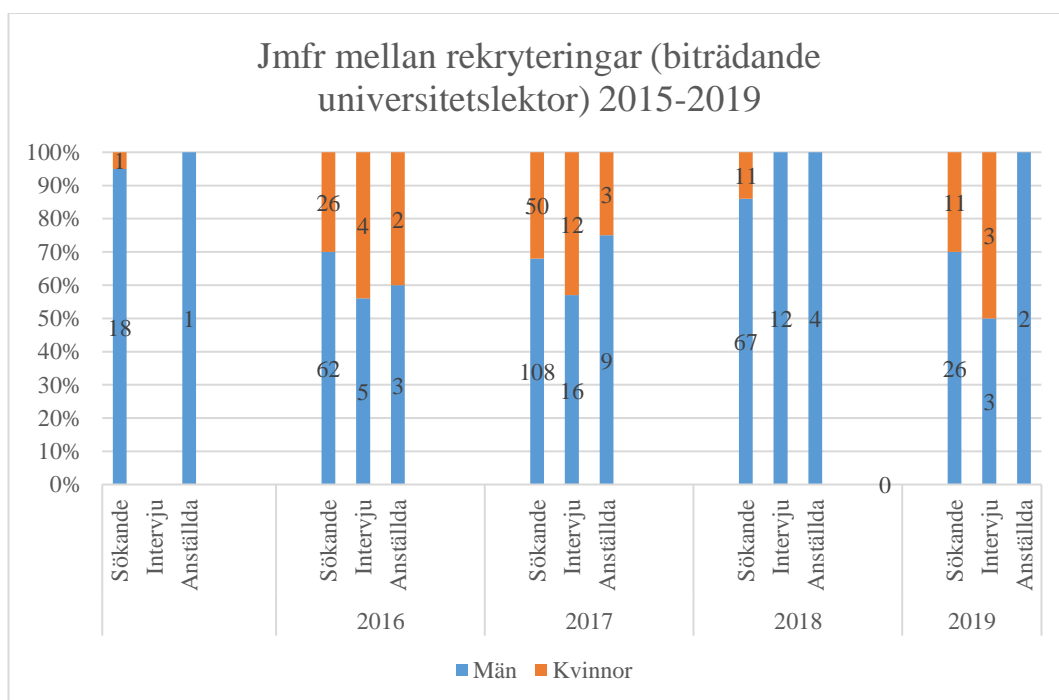
intervjuer och direkt erbjuda anställningen till en viss kandidat som har ett klart försteg framför övriga sökande.

Analysen har enbart tagit i beaktning de anställningar som har blivit tillsatta. Flertalet rekryteringar har avbrutits eller fått avslag av fakultetsnämnden (FN) och därmed inte resulterat i någon anställning. Dessa anställningar har blivit bortplockade och är inte med i analysen. Ett flertal anställningar kommer även bli tillsatta under år 2019 som inte är medräknade i analysen.

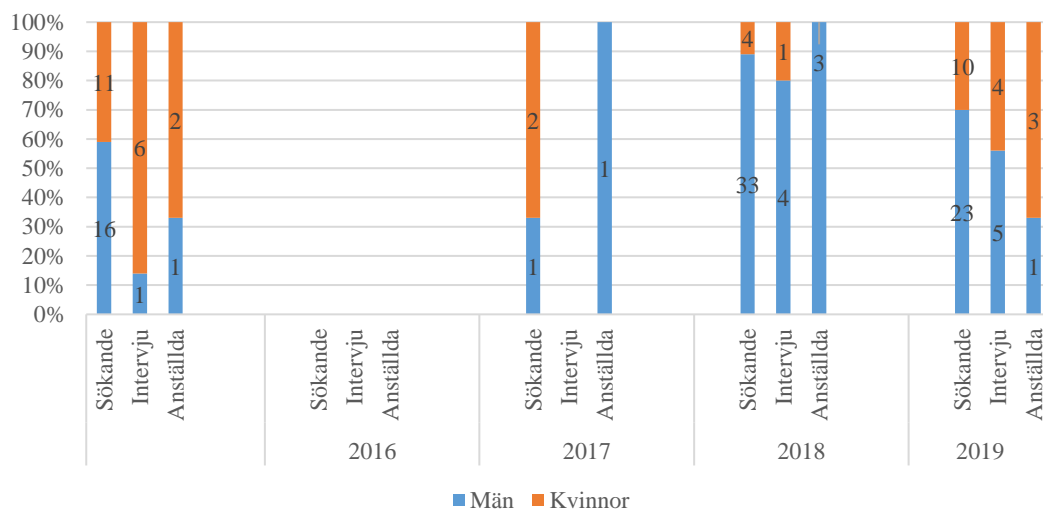
Slutligen, på grund av att analysen berör få anställningar och i vissa fall lågt antal kandidater för vissa rekryteringar är inte samtliga uträkningar statistiskt signifikanta. Således kan man inte statistiskt säkerhetsställa analysen.

Analys - Jämställdhet och lika villkor

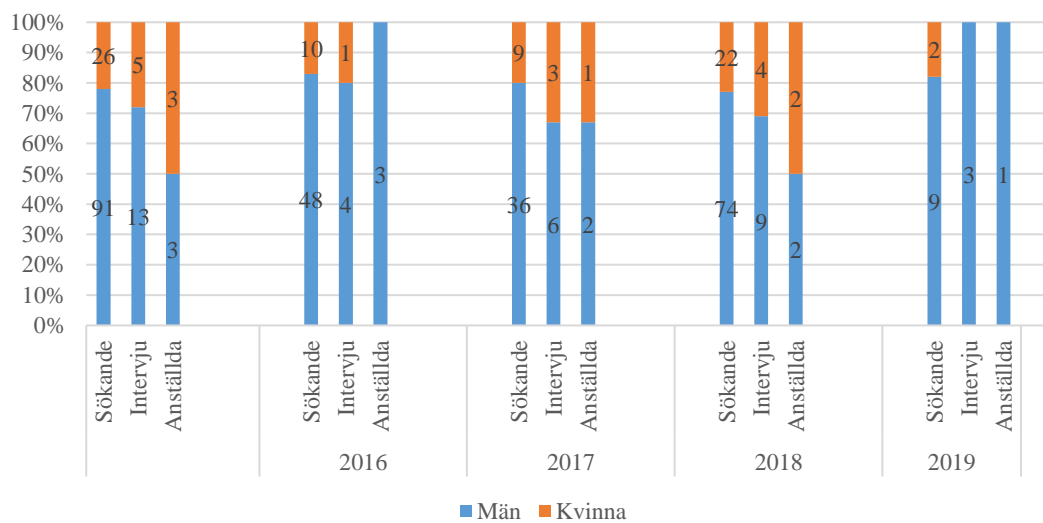
Nedan följer diagram över antal kvinnliga och manliga sökande till tjänster utannonserade hos NJ-fakulteten vid SLU för högre anställningar. För alla rekryteringar är män överrepresenterade (alla utan en UL-anställning i kretsloppsteknik under 2017 där två kvinnor och en man sökte anställningen). De manliga kandidaterna står för cirka 74 % av totalt antal sökande för BUL-rekryteringar, 73 % av alla UL-rekryteringar och 79 % av alla PROF-rekryteringar. Följaktligen ser trenden ut som att kvinnor i mindre utsträckning blir kallade till intervju och anställda vid SLU för högre anställningar. Totalt för samtliga BUL-rekryteringar mellan åren 2015-2019 anställdes 21 % kvinnor, denna siffra gick upp något för UL-rekryteringarna under samma period till 40 % och för PROF-rekryteringar till 35 %. Noterbart är dock att LFN intervjuar fler kvinnor än män totalt för alla UL rekryteringar mellan åren 2015-2019 (52%) trots att de bara står för 27% av alla sökande. Totalt lyckas NJ-kansliet enbart rekrytera kvinnor inom 40/60 procentspannet för UL:ar och man kommer med största sannolikhet inte lyckas nå regeringens mål på 51% nyrekryterade kvinnliga professorer till slutet på år 2019.



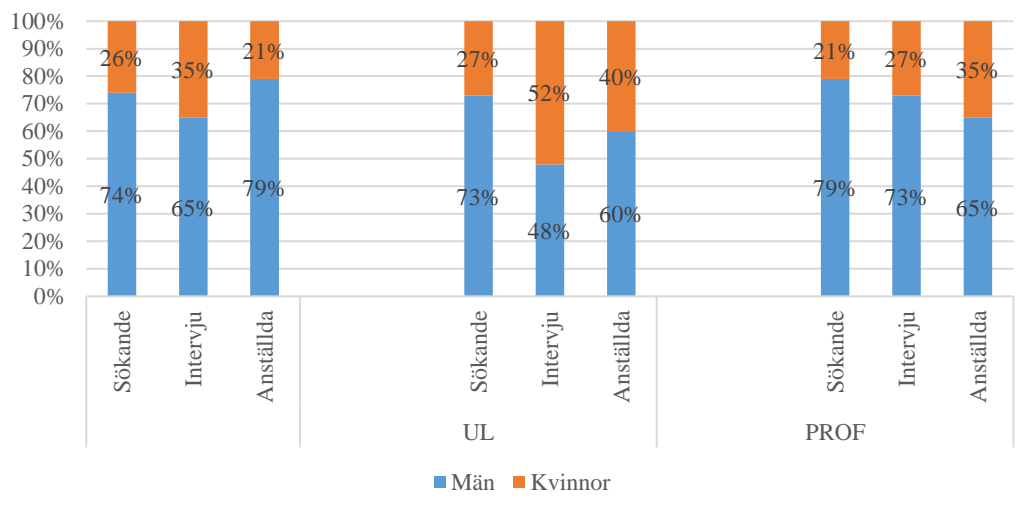
Jmfr mellan rekryteringar (universitetslektor) 2015-2019



Jmfr mellan rekryteringar (professor) 2015-2019

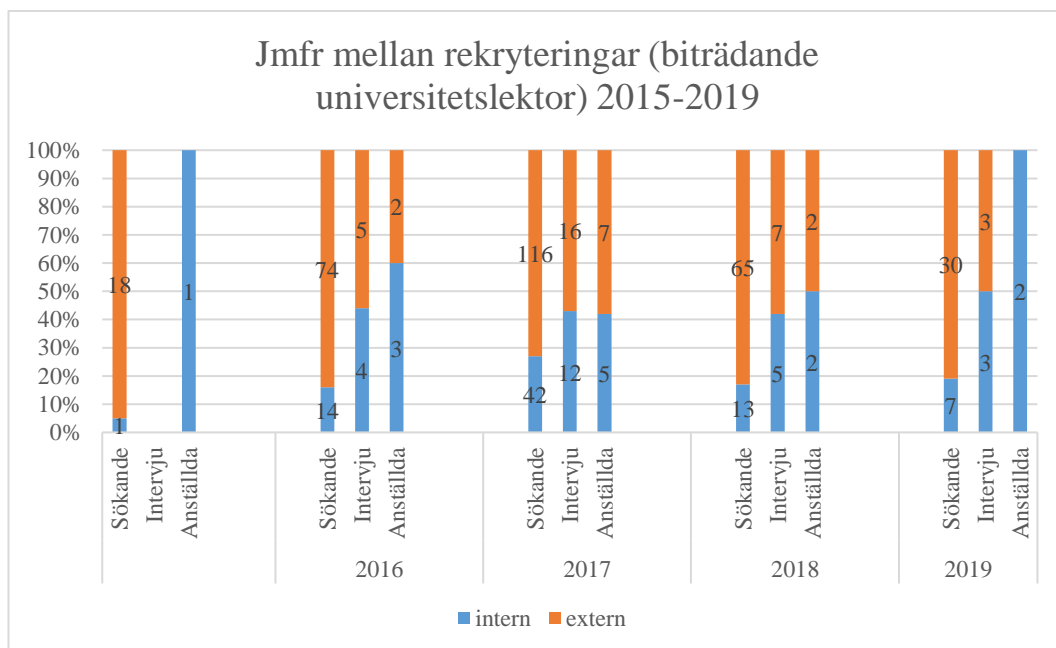


Jmfr mellan rekryteringar 2015-2019

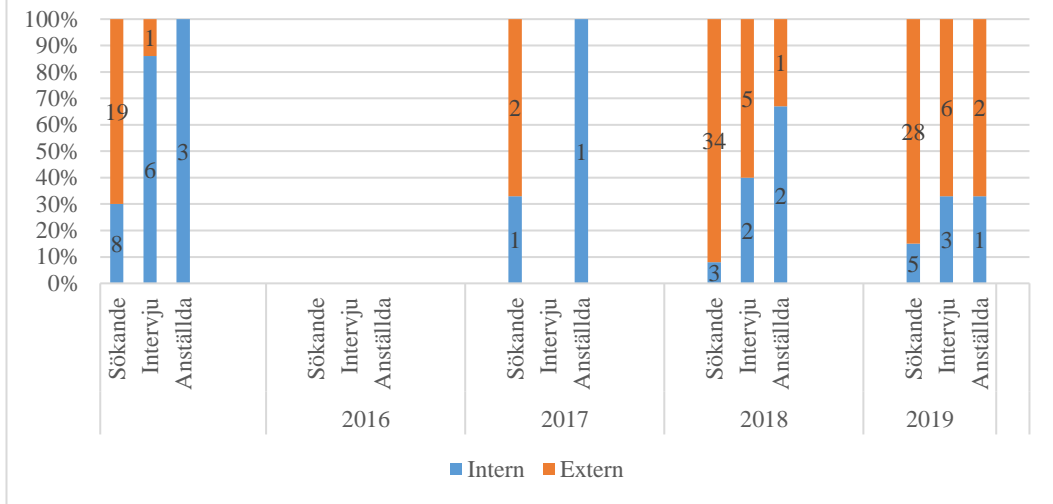


Analys - Interna rekryteringsmöjligheter

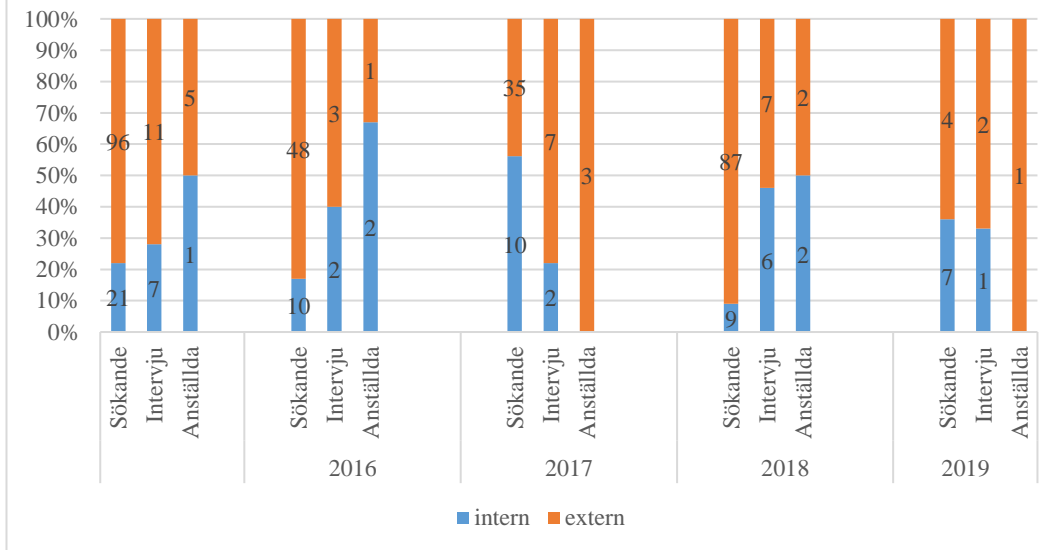
Nedan följer diagram över antal externa och interna sökande till tjänster utannonserade hos NJ-fakulteten vid SLU för högre anställningar. Även om enbart 17-20 % av sökande för högre anställningar hos NJ-fakulteten vid SLU är interna sökande så ser trenden ut att de relativt ofta blir kallade för intervju (44 % BUL, 52 % UL och 38 % för PROF-anställningar). SLU ger de som startat sin anställning som BUL en god chans att fortsätta sin interna karriär då 70 % av alla UL-anställningar mellan åren 2015-2019 var interna rekryteringar av personal som redan innehar en tjänst vid SLU. Siffran för PROF-anställningar är något lägre på 29 %. Noterbart är även att LFN har valt att gå vidare och direkt erbjuda en högre anställning till interna sökande utan att först intervjua flera kandidater för tjänsten. Detta har inte skett för externa sökande.



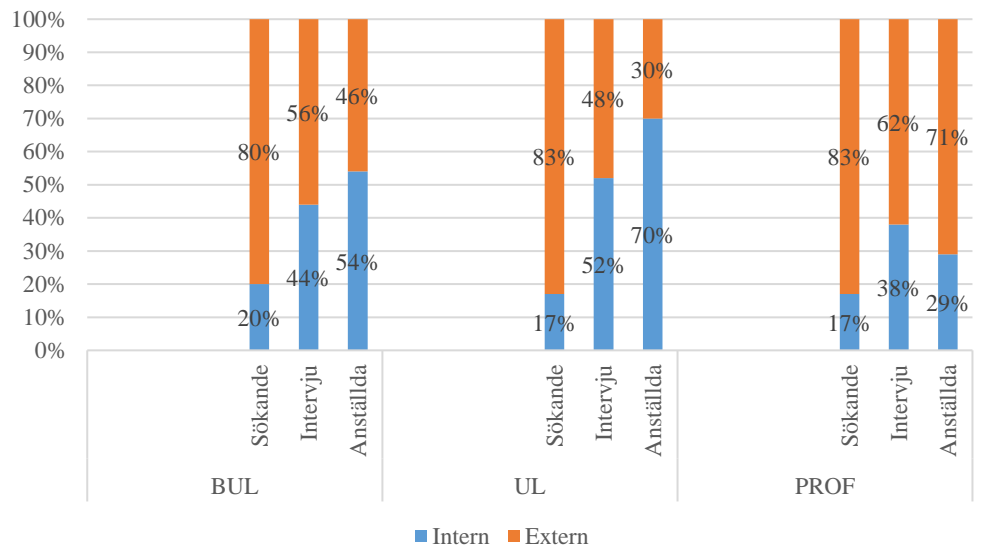
Jmfr mellan rekryteringar (universitetslektor) 2015-2019



Jmfr mellan rekryteringar (professor) 2015-2019



Jmfr mellan rekryteringar 2015-2019



Källor

SLU:s strategi 2017-2020 - SLU ua 2015.1.1.1-409

Revisionsplan för 2018 - SLU ua 2017.1.1.2-4282

Jämställdhet och lika villkor - Rapport från internrevisionen - SLU ua 2018.1.1.2-3637

Inriktningsdokument jämställdhetsintegrering - 2017-2019 SLU ua 2017.1.1.1-1795

Anställningsordning för lärare vid SLU - SLU ua 2018.1.1.1-341