



## Finansiering och rekrytering av biträdande universitetslektorer av underrepresenterat kön

### Bakgrund

Regeringens nationella målbild är att lika många kvinnor som män (50/50) ska rekryteras som professorer senast år 2030. LTH har över tid haft svårt att rekrytera professorer av underrepresenterat kön (kvinnor). Kvinnor som blivit professorer sedan 2006 har i huvudsak blivit så genom befordran. Andel kvinnor som innehar en professorsanställning vid LTH har under perioden 2006-2016 ökat från 11,8 % till 15,5 %, men fördelningen över olika områden är mycket varierad. För att på längre sikt förbättra rekryteringsbasen av underrepresenterat kön för seniora läraranställningar (lektorer och professorer) ska fyra biträdande universitetslektorer (BUL), delfinansierade av LTH, av underrepresenterat kön per år rekryteras i fyra år. Under första året kan antalet rekryterade BUL:ar vara fyra till sex

### Inledning

Nedan redogörs för processen att identifiera **lämpliga ämnen** för de anställningar som BUL som ska utlysas. I korthet innebär processen att institutionerna inkommer med äskanden om att få utlysa en BUL. Äskandena beaktas av en bedömar-grupp som väljer ut de fyra förslag (fyra till sex under första året) som **bedöms ha störst möjlighet att bidra till att uppfylla syftet med satsningen.**

Institutionernas förarbete, som de redogör för i sitt äskande, är helt avgörande och går ut på att utreda förekomsten inom respektive ämne av **konkurrenskraftiga potentiella sökande av underrepresenterat kön.** För att anställningen ska kunna lysas ut måste det vara klargjort att det **finns rimliga möjligheter** att rekryteringsprocessen resulterar i en anställning som bidrar till det övergripande målet med satsningen.

### Förutsättningar

BUL satsningen löper över fyra år. Satsningen omfattar fyra – sex anställningar för underrepresenterat kön som biträdande universitetslektor under satsningens första år och fyra anställningar under kommande tre år.

Anställningarna ska i normalfallet löpa över fyra år. Anställningarna kan löpa över längre period, max sex år, om synnerliga skäl föreligger. Detta ska i så fall anges och motiveras i institutionens äskande.

### Finansiering

Delfinansieringen från LTH löper över fyra år. En fast schablonsumma utbetalas till institutionen årsvis för varje anställning enligt följande (för anställningar som utlyses under 2018):

Anställningens år 1:	875.000:-
Anställningens år 2:	905.000:-
Anställningens år 3:	935.000:-
Anställningens år 4:	965.000:-

Schablonsumman baseras på 80% av snittlönen för biträdande universitetslektorer vid LTH, inklusive sociala avgifter och 35% av overheadkostnaden samt med beräknad uppräknings av lönerrevisioner.

### **Process för institutionernas äskande**

Institutionerna får inkomma med äskande om att få lysa ut en BUL inom satsningen. Deadline för 2018 är den 14e september. Äskandet ska innehålla:

- Ämne för anställningen.
- Motivering i förhållande till LTHs strategiska plan samt framtidsvision för ämnet.
- Jämställdhetsredovisning för all lärarpersonal<sup>1</sup> samt doktorander dels vid institutionen och dels vid den större enhet eller avdelning där den anställda är tänkt att verka.
- Redovisning av potentiellt sökfält av underrepresenterat kön. Redovisningen ska innehålla namngivna potentiella sökande med information om lärosäte för avlagd doktorsexamen samt erfarenheter efter denna.
- Redovisning av institutionens bedömning av de potentiella sökandes konkurrenskraft för anställningen.
- Redovisning av de kontakter institutionen har haft med de potentiella sökande avseende deras intresse för anställningen.
- Redovisning över institutionens motfinansiering.
- Den önskade anställningstiden ska anges. Längre anställningstid än fyra år ska motiveras.

### **Krav för anställningen**

Enligt HF 4 kap. 4 a §:

- Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (se 4 kap. 4 a § HF).

---

<sup>1</sup> Med lärarpersonal avses professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer, adjunkter och postdoktorer.

Enligt LU's Anställningsordning:

- God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig forskning av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Ytterligare krav för anställningar i denna satsning:

- Erfarenhet som postdoktor eller relevant erfarenhet från näringsliv och/eller offentlig verksamhet.
- Erfarenhet av annan relevant forskningsmiljö än där man ska verka **Obs! Förtydliga inför nästa års utlysning, viktigt att nominerade har erfarenhet utanför LTH)**

### Bedömning av äskanden från institutionerna

Inkomna äskanden bedöms av en grupp (utsedd av rektor LTH) med representanter från FN, LG JäLM, LFN-R, personalavdelningen samt en studeranderepresentant (utsedd av TLTH). Gruppen tar fram ett förslag på vilka anställningar som ska utlysas. Rektor LTH beslutar efter förslag från gruppen.

Gruppen ska göra **en helhetsbedömning** av vilka äskanden som har störst möjlighet att resultera i anställningar i linje med satsningens syfte. I sin bedömning utgår gruppen från följande kriterier

- **Motivering** i förhållande till LTHs **strategiska plan** samt **framtidsvision för ämnet**.
- **Jämställdhetssituationen** för all lärarpersonal enligt ovan.
- Det **potentiella sökfältet** av underrepresenterat kön som institutionen identifierat enligt ovan.
- Resultatet av institutionens **kontakter med sökfältet** enligt ovan.
- Institutionens **motfinansiering**.

### Rekryteringsprocessen i LFN-R

**Ämne** för respektive anställning beslutas enligt ovan. Den fortsatta rekryteringsprocessen hanteras av LFN-R enligt ordinarie rutiner.

### Avbryta rekryteringsprocess

Om rekryteringsprocessen resulterar i att en BUL av underrepresenterat kön inte kan anställas, utgår inte medel från LTH. Institutionen kan då välja att gå vidare med den sökande som föreslagits och finansiera denna med egna medel eller att avbryta rekryteringsprocessen. Om en rekryteringsprocess avbryts kan en annan BUL utlysas, t ex den som kom på 5:e plats vid tilldelning av medel, alternativt kan fem anställningar lysas ut det följande året.