

Med genusglasögonen på

En rad smygmetoder används för att anställa den man vill ha – i stället för den som är mest meriterad.

Universitetsläraren.se 24 maj, 2017

Text: Per-Olof Eliasson

Sedan de 95 fallen av felaktiga anställningar vid GU avslöjades förra året har det uppdragats ett moras av åsidosättande av anställningsregler i akademien. Alla de tvivelaktiga anställningar som kommit till *Universitetslärarens* kännedom har fått mig att göra några reflektioner.

Vägen till helvetet är ofta stensatt med goda avsikter. Man vill ta in en person som passar in på institutionen, hjälpa någon man "vet" är duktig eller slippa någon som uppfattas som besvärlig. Resultatet av de goda intentionerna är ofta riktade utlysningar och mängder av krumbukter för att kringgå lagar och förordningar.

Det har också slagit mig att det är svårt att få ögonen på hur denna snårskog av glidande anställningsprocedurer och genvägar fungerar. Men om man anlägger ett genusperspektiv kan det bli mycket klarare.

Universitetsläraren har tidigare skrivit om en fakultet på SLU som inte fick en enda kvinnlig sökande till en professur inom ett område med jämvikt mellan könen. Då reagerade fakultetsledningen och tog fram en handlingsplan för jämställd rekrytering. I handlingsplanen finns elva punkter där man konkret och specifikt på varje punkt anger vad som kan göras för att undvika medveten eller omedveten könsdiskriminering. Från det att man upprättar kompetensförsörjningsplaner till lärarförslagsnämndernas arbetssätt. Mycket lärorik läsning!

Ett steg vidare går bloggen *Vetenskapskvinnan*, som i *Vetenskapskvinnans guide till akademiska tjänstetillsättningar* talar om skenrekryteringsprocesser. Bloggen skriver att sakkunniga i de flesta fall anlitas "enbart för att skapa legitimitet till en process där en kandidat, ofta manlig, på förhand är utvald. Meriter, konkurrens och bedömning blir därmed totalt överflödiga och oändliga arbetstimmar slösas bort av sökande som luras att tro att här finns en tjänst".

Vetenskapskvinnan lyfter fram en rad sätt att undvika att tillsätta tjänster i öppen konkurrens. Och tipsar om hur man kan genomskåda bländverken och anlägga moteld. Det är inte okänt att visselblåsare hyllas i teorin men inte i praktiken. *Vetenskapskvinnan* uppmanar därför till att i möjligaste mån ta kontakter via ombud, till exempel fackliga representanter.

Tydliga indikationer på att en utlysning är riktad är smal ämnesbeskrivning, specifika krav, kort utlysningstid, liten annonsering och tendensiöst val av

sakkunniga. Förekommer de här faktorerna är det troligt att institutionen inte vill se många sökande och att tillsättningen i praktiken redan är klar.

Om ämnesbeskrivningen är smal eller kraven specifika uppmanar Vetenskapskvinnan till att söka efter den troliga interna kandidaten på institutionens hemsida och konfrontera prefekten med resultatet. Och om detta inte hjälper påtala saken för lärosätets ledning. Man kan också ta reda på om den sannolika kandidaten redan får lön från institutionen. I så fall finns det troligen inget löneutrymme för en ny anställning utan utlysningen är ett spel för galleriet.

Vidare kan institutionen efter att sakkunniga gjort sina utlåtanden undvika att kalla högt rankade sökande till intervju. Via ombud kan man då kontakta sakkunniga och påpeka att lärarförslagsnämnden underkänt deras arbete samt påtala förhållandet för lärosätets ledning och begära att få bli kallad till intervju. Hjälper inget annat kan man kontakta den lokala pressen. Media har meddelarskydd och får inte röja sina källor.

Och tillsätts tjänsten av en annan kandidat som är mindre meriterad, så överklaga till Överklagandenämnden för högskolan, ÖNH, uppmanar Vetenskapskvinnan. Men som bloggen påpekar, har inte lärosätet begått något formellt fel fälls det inte av nämnden. Om den som överklagar till ÖNH vinner så kan institutionen som sista åtgärd dra in tjänsten. I så fall menar Vetenskapskvinnan: "Sök dig utomlands i förhoppning om att gräset är grönare där! Ta dessutom varje tillfälle i akt att sprida hur korrupt det svenska akademiska systemet är."

Till sist vill jag påpeka att det finns fler metoder med samma syfte som riktade utlysningar. En är att inte utlysa anställningen alls. Gärna i kombination med att lasa in personen när tiden är mogen. Det är effektivt. En inlasning går inte att överklaga. Så med genusglasögonen på är det lätt att konstatera: Om akademiska ska leva upp till sin självbild som opartisk och meritokratisk har lärosätena en del att jobba på.

Per-Olof Eliasson, journalist och mångårig medarbetare på Universitetsläraren som med jämna mellanrum återkommer med nyhetskrönikor på universitetslararen.se