



Vetenskapsrådet



**FORSKNINGENS FRAMTID!**

**JÄMSTÄLLDHETEN I HÖGSKOLAN OCH  
VETENSKAPSRÅDETS FORSKNINGSTÖD**

JÄMSTÄLLDHETEN I HÖGSKOLAN OCH VETENSKAPSRÅDETS FORSKNINGSTÖD

VETENSKAPSRÅDET

Box 1035

SE-101 38 Stockholm, SWEDEN

1 Swedish Research Council

ISBN 978-91-7307-264-9

# JÄMSTÄLLDHETEN I HÖGSKOLAN OCH VETENSKAPSRÅDETS FORSKNINGSSTÖD

## Forsknings framtid!

Under 2014 har Vetenskapsrådet tagit fram forskningsöversikter och strukturella analyser som tillsammans med styrelsens sammanfattade slutsatser och rekommendationer utgör det underlag som är grunden för Vetenskapsrådets forskningspolitiska vägval när det gäller att främja svensk forskning under de kommande 5-10 åren. Arbetet går under benämningen *Forskningens framtid!* Det sammanfattas i en slutrapport sommaren 2015. Sammantaget utgör materialet basen i det underlag som Vetenskapsrådet tar fram inför regeringens kommande forskningsproposition 2016.

---

# FÖRORD

---

Denna analys ingår som en del i det kunskapsunderlag som Vetenskapsrådet sammanställt för att bidra med underlag inför regeringens kommande forskningsproposition och för att underlätta prioriteringar inom egna ämnesråd, råd och kommittéer. Den kan även användas som referensmaterial inom forskningssektorn. Analysen är genomförd av Ulrika Kaby.

Analysen och kunskapssammanställningar har under 2014 genomförts på dessa teman:

- jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd,
- karriärstruktur och karriärvägar i högskolan,
- svensk vetenskaplig produktion och publiceringsmönster i ett internationellt perspektiv,
- forskningspolitiska reformer i Sverige 1990–2014
- svenska forskares mobilitet.

Det statistiska faktaunderlag som analyserna och kunskapssammanställningarna bygger på, har även Vetenskapsrådets ämnesråd, råd och kommittéer haft tillgång till i sitt arbete med att kartlägga nuläge och framtidsutsikter för svensk forskning.

**Jonas Björck**

Chef för avdelningen forskningspolitik

---

# INNEHÅLL

---

FÖRORD .....	3
SAMMANFATTNING .....	6
SUMMARY .....	7
1 BAKGRUND .....	8
2 LITTERATUR- OCH KUNSKAPSÖVERSIKT .....	10
2.1 Könsfördelningen inom olika akademiska karriärsteg.....	10
Sverige .....	10
Övriga Europa .....	11
Könsfördelningen i akademien framöver.....	11
Varför är jämn fördelning av kvinnor och män på toppositioner viktigt? .....	12
2.2 Könsskillnader i den akademiska karriären.....	13
Att lämna eller stanna kvar i akademien .....	13
Möjlighet och tid till befordran .....	13
Vetenskaplig publicering .....	14
Tid till forskning .....	14
Föräldraskap .....	14
Statistiskt osäkra och/eller tvetydiga resultat i kunskapsöversikten .....	15
2.3 Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd .....	16
Metoder för ökad jämställdhet i forskningsstödet.....	16
Avsevärda förbättringar har skett med avseende på beviljandegrader .....	16
2.4 Rekryteringsmål för professorer .....	19
2.5 Europeiska expertgruppers rekommendationer för jämställdhet .....	20
League of European Research Universities, LERU .....	20
Europeiska kommissionen .....	20
Women in Research Decision Making, WIRDEM .....	21
2.6 Ett lyckat exempel från Massachusetts Institute of Technology .....	22
3 KÖNSFÖRDELNINGEN INOM OLIKA ÄMNESOMRÅDEN I HÖGSKOLAN .....	23
3.1 Samtliga ämnesområden .....	23
3.2 Humaniora.....	23
3.3 Samhällsvetenskap .....	24
3.4 Naturvetenskap och teknikvetenskap .....	24
3.5 Medicin och hälsa.....	24
4 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN .....	27
4.1 Tidsbegränsade anställningar något vanligare bland kvinnor än män.....	27
5 UTBETALADE FORSKNINGSMEDEL FRÅN VETENSKAPSRÅDET .....	28
5.1 Större andel forskningsmedel till män än till kvinnor.....	28
5.2 Utbetalade forskningsmedel och ämnesområde.....	29
5.3 Utbetalade forskningsmedel i förhållande till könsfördelning inom högskolan.....	31
5.4 Varför diskrepans mellan faktisk och förväntad andel utbetalade medel till kvinnor respektive män? 32	

Beviljandegrad .....	32
Beviljat bidragsbelopp .....	32
Könsfördelning bland sökande .....	32
Beräkningsmodellen .....	33
6 ÅLDER OCH KÖN HOS HÖGSKOLANS PERSONAL OCH SÖKANDE TILL VETENSKAPSRÅDET ..	34
6.1 Beräkning av ålders- och könsstrukturen bland sökanden och forskarkåren .....	34
6.2 Karriärmässigt unga kvinnor söker inte i samma utsträckning som unga män.....	34
7 SLUTSATSER .....	37
8 STATISTIKKÄLLOR OCH BEGREPP I RAPPORTEN .....	39
Statistik över högskolans personal och antalet doktorsexaminerade .....	39
Statistik över utbetalat forskningsstöd från Vetenskapsrådet .....	39
Begrepp och benämningar som förekommer i rapporten .....	39

---

# SAMMANFATTNING

---

Jämställdhet är ett prioriterat område inom Vetenskapsrådet och myndigheten har arbetat aktivt i många år med att bevaka jämställdheten i forskningsstödet och med förbättringsåtgärder för ökad jämställdhet. Förutom jämställdhetsuppdrag i instruktion och regleringsbrev har myndigheten en jämställdhetsstrategi med ett antal mål och ställningstaganden. I denna rapport analyserar och belyser vi jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd från ett strukturellt perspektiv. Utgångspunkten är Sveriges jämställdhetsmål samt Vetenskapsrådets instruktion och jämställdhetsstrategi. Rapporten ingår som en del i det kunskapsunderlag som Vetenskapsrådet sammanställt för att bidra med beslutsunderlag inför regeringens kommande forskningsproposition och för att underlätta prioriteringar inom Vetenskapsrådet.

Rapporten visar på vikten av att Vetenskapsrådet fortsätter att följa upp sitt forskningsstöd från ett jämställdhetsperspektiv. Beviljandegrader och genomsnittliga beviljade belopp för kvinnor respektive män måste fortsätta att bevakas. Beviljandegraderna har för flera bidragsformer de senaste åren blivit jämställda medan skillnaderna i beviljade belopp för kvinnor och män har ökat något.

Vetenskapsrådet bör även fortsätta att bevaka könsfördelningen inom högskolan för att kunna svara mot myndighetsinstruktion och regleringsbrev. I rapporten presenterar vi könsfördelning, och dess utveckling över tid, inom olika karriärsteg och ämnesområden i högskolan. Stora förändringar har skett under den senaste tioårsperioden när det gäller andelen kvinnor respektive män inom olika karriärsteg, särskilt inom medicin och hälsa.

Ett av de viktigaste resultaten i rapporten är att karriärmässigt unga kvinnor inte söker forskningsmedel hos Vetenskapsrådet i samma utsträckning som karriärmässigt unga män. I dagsläget vet vi inte orsakerna till varför det är så. Rapporten visar också att de områden som Vetenskapsrådet främst finansierar har en låg andel kvinnor och hög andel män.

I rapporten görs en sammanställning av ett antal europeiska expertgruppers rekommendationer till forskningsfinansiärer för ökad jämställdhet. De flesta av rekommendationerna lever Vetenskapsrådet upp till redan i dagsläget. De rekommendationer som inte Vetenskapsrådet följer, eller endast följer i begränsad omfattning, är att samråda med lärosäten om jämställdhet och forskningsfinansiering samt att kräva att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i forskningsprojekt som beviljas forskningsmedel.

Sveriges akademiska karriärsystem får ofta kritik för att vara otryggt och oförutsägbart. I rapporten jämförs anställningsförhållanden för kvinnor och män inom högskolan och det framgår att kvinnor i något högre utsträckning än män har en tidsbegränsad anställning.



---

## SUMMARY

---

Gender equality is a priority for the Swedish Research Council and the Council has been actively monitoring gender equality in its research funding and devising measures to improve gender equality for many years. In addition to gender equality assignments in instructions and appropriation directions, the Council has a gender equality strategy with several goals and statements. This report analyses and illustrates gender equality in universities and the Swedish Research Council's research funding from a structural perspective. Sweden's gender equality goals and the Swedish Research Council's instructions and gender equality strategy are used as the basis. This report is a part of the knowledge base the Swedish Research Council has compiled to contribute decision-making documentation to the government's upcoming research bill and to facilitate prioritisation within the Swedish Research Council.

The report demonstrates the importance of the Swedish Research Council continuing to monitor its research funding from the perspective of gender equality. The grant approval rates and average amounts granted compared between women and men must continue to be monitored. Grant approval rates have become equal for several forms of grants in recent years, while differences in amounts granted between women and men have increased slightly.

The Swedish Research Council should also continue to monitor the gender distribution in universities to be able to meet government instructions and appropriation directions. This report presents gender distribution, and how it has changed over time, in different career stages and different subject areas on the university level. Major changes have occurred over the past 10 years with respect to the number of women in comparison to the number of men in different career stages, especially in medicine and health.

One of the most crucial findings of the report is that women early in their careers do not apply for funding from the Swedish Research Council to the same extent as men early in their careers. At present we do not know the reasons why this is the case. The report also shows that the main areas the Swedish Research Council funds have a low proportion of women and a high proportion of men.

The report summarises the recommendations of several European expert groups for research-funding bodies for achieving greater gender equality. The Swedish Research Council has already implemented most of these recommendations at present. What is not being done, or is being done to a lesser extent, is consulting the higher education institutions on gender equality and research funding as well as including gender equality perspectives in research projects.

Sweden's academic career system is often criticised for being insecure and unpredictable. We have compared employment conditions for women and men on the university level and seen that temporary posts are slightly more common among women than among men.

---

# 1 BAKGRUND

---

Jämställdhet har varit ett eget politikområde i Sverige sedan 1972. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är, sedan 2006, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet antogs i bred politisk enighet och delas upp i fyra delmål:

- 1) *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattande.
- 2) *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 3) *En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- 4) *Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Vetenskapsrådets huvuduppgift, som fastställs i myndighetsinstruktionen, är att ge stöd till grundläggande forskning av högsta vetenskapliga kvalitet. Myndigheten ska även främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde och rapportera till regeringen i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden inom rådets ämnesområden. I regleringsbrevet finns även ett fortlöpande uppdrag att redovisa vilka insatser rådet planerar utifrån en analys av hinder och möjligheter för jämställdhet samt att kommentera vilka effekter genomförda insatser för ökad jämställdhet har haft.

Jämställdhet är ett prioriterat område hos Vetenskapsrådet och sedan 2003 har myndigheten en jämställdhetsstrategi<sup>1</sup>. Strategin uppdateras kontinuerligt och innehåller ett antal mål för myndighetens bidragsgivning, beredningsprocess, analys- och utvärderingsverksamhet samt kommunikation. Vi anser att jämställdhet mellan kvinnor och män främjar kvalitet och förnyelse inom forskningen. Kvalitet och förnyelse gagnas av att såväl kvinnor som män bidrar med sin kompetens och erfarenhet. Vetenskapsrådet ser jämställdhet i forskningen som en rekryteringsfråga; vi vill finna de bästa forskarna och ge dem stöd, oavsett om de är kvinnor eller män. Vi anser även att jämställdhet i forskningen är en rättvisefråga; kvinnor och män ska ha samma möjligheter att göra karriär som forskare.

Under 2013 initierade regeringen en stor satsning för ökad jämställdhet i samhället genom ökad jämställdhetsintegrering av arton myndigheter. Myndigheterna, däribland Vetenskapsrådet, uppdrogs i regleringsbrevet för 2013 att ta fram varsin plan för att under 2014 bedriva ett utvecklingsarbete för att verksamheten ska bidra till att Sverige når de jämställdhetspolitiska målen. Vetenskapsrådets uppdrag hade tillägget att säkerställa att kvinnor och män ska ges lika möjligheter och förutsättningar att ta del av forskningsmedel. Regleringsbrevet för 2014 innehöll uppdrag att genomföra och redovisa jämställdhetsintegreringsplanen. Regeringens jämställdhetsatsning utökades därefter och för åren 2015-2018 har 41 myndigheter fått ett särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Uppdraget avser de arton pilotmyndigheterna samt ytterligare 23 myndigheter.

För kvinnor och män inom högskolan<sup>2</sup> råder ojämställdhet på flera punkter även om förbättringar har skett, och sker. I denna rapport belyser vi jämställdheten ur ett strukturellt perspektiv med utgångspunkt i Sveriges jämställdhetsmål samt Vetenskapsrådets instruktion och jämställdhetsstrategi. Rapporten innehåller analyser av jämställdheten vid universitet och högskolor och i Vetenskapsrådet forskningsstöd. Könsfördelningen, och dess utveckling över tid, inom olika ämnesområden i högskolan och förekomsten av otrygga anställningsförhållanden presenteras. Faktiskt utbetalade forskningsmedel från Vetenskapsrådet granskas ur ett jämställdhetsperspektiv på ett sätt som myndigheten inte har gjort förut och vi undersöker ålders- och könsstrukturen bland dem som söker forskningsstöd hos Vetenskapsrådet jämfört med den faktiska strukturen

---

<sup>1</sup> Se vr.se.

<sup>2</sup> Med benämningen "högskola" menas i denna rapport högskolor samt universitet.

bland forskarna och lärarna inom högskolan. I det inledande kapitlet i rapporten görs en litteratur- och kunskapssammanställning över vad vi vet i dagsläget om jämställdheten inom forskningen i Sverige och i viss utsträckning i andra länder, främst andra europeiska länder.

Rapporten är ett av flera kunskapsunderlag som Vetenskapsrådet sammanställt för att bidra med beslutsunderlag inför regeringens kommande forskningsproposition och för att underlätta prioriteringar inom Vetenskapsrådet och inom den svenska forskningssektorn som sådan.

---

## 2 LITTERATUR- OCH KUNSKAPSÖVERSIKT

---

I detta kapitel görs en litteratur- och kunskapsöversikt över vad vi i dagsläget vet om jämställdheten inom högskolan i Sverige och i viss mån i andra länder, företrädesvis övriga europeiska länder. Fördelningen mellan kvinnor och män på olika positioner i den akademiska karriären beskrivs liksom karriärmässiga skillnader mellan kvinnor och män som påverkar förutsättningarna och möjligheterna till en akademisk karriär. Kapitlet avslutas med några olika europeiska expertgruppers rekommendationer för en jämställd akademi följt av ett exempel ifrån ett amerikanskt universitet, där man vidtagit åtgärder som lett till förbättringar.

### 2.1 Könsfördelningen inom olika akademiska karriärsteg

#### Sverige

Ju högre upp i karriärtrappan för forskare och lärare i högskolan, desto skevare är fördelningen mellan andelen kvinnor och män, med minskad andel kvinnor och ökad andel män.<sup>3</sup> Sedan slutet av 1970-talet då flera kvinnodominerade vård- och lärarutbildningar införlivades i högskolan är kvinnor i majoritet bland grundstudenterna i Sverige. Kvinnorna utgör drygt 60 procent av grundstudenterna och andelen har legat ganska stabilt de senaste årtiondena. Inom forskarutbildningen har en tydlig utjämning av könsfördelningen skett de senaste årtiondena och sedan 2009 doktorsexamineras ungefär lika många kvinnor respektive män årligen. Även bland den forskande och undervisande personalen inom högskolan har könsfördelningen blivit jämnare de senaste årtiondena med ökad andel kvinnor och minskad andel män. Det är främst bland lektoreorna som andelen kvinnor har ökat kraftigt och andelen män minskat. År 2013 var 44 procent<sup>4</sup> av forskarna och lärarna inom högskolan kvinnor och 56 procent män. Bland professorerna, den ”högsta” anställningskategorin, råder fortfarande mycket skev könsfördelning med 24 procent kvinnor och 76 procent män. När fördelningen mellan kvinnor och män är inom intervallet 40-60 procent brukar det i jämställdhetsdiskussioner anses råda jämn könsfördelning.

Både i forskning och i den allmänna debatten brukar den akademiska karriären bildligt beskrivas som en pyramid eller som ett läckande rör, *the leaky pipeline*, där kvinnor ”läcker ut” längs vägen. Dessa metaforer menar vissa är missvisande eftersom flera studier visar att kvinnor inte lämnar högskolan i högre utsträckning än vad män gör.<sup>5</sup> Studierna visar snarare att sedan början av 1990-talet är det män som i högre utsträckning än kvinnor lämnar högskolan, både direkt och en längre tid efter att de har disputerat. Innan dess var mönstret det omvända. Att så få kvinnor finns i toppen av den akademiska karriären verkar snarare handla om att kvinnor har svårare att avancera inom akademien och att det tar längre tid för dem. Detta diskuteras mer utförligt i avsnitt 2.2 som beskriver könsskillnader i den akademiska karriären. I kapitel 3 diskuteras och redovisar vi könsfördelningen, och dess utveckling, inom olika akademiska karriärsteg uppdelat på olika ämnesområden.

Vilka lämnar den akademiska karriären för ett yrkesliv utanför högskolan? Detta är en komplex fråga. En nyligen genomförd studie av Vetenskapsrådet<sup>6</sup> som fokuserar på tre kohorter doktorsexaminerade visar att

---

<sup>3</sup> Kvinnor och män i högskolan. Rapport 2008:20 R. Högskoleverket.

Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2013. UF 21 SM 1401. Universitetskanslersämbetet.

Universitet och högskolor. Årsrapport 2014. Rapport 2014:7. Universitetskanslersämbetet.

<sup>4</sup> Helårspersoner

<sup>5</sup> Forskarutbildning och Forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung. Rapport 2006:2 R. Högskoleverket.

Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Rapport 2011:6 R. Högskoleverket.

Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan. ISBN: 978-91-86491-00-0. Akademisk avhandling. Linnéuniversitetet.2010.

<sup>6</sup> Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan. Strukturell analys. Vetenskapsrådet.

kvinnor i högre utsträckning än män lämnar högskolan efter lektors- och meriteringsanställning. Det verkar även finnas ett visst inflöde av kvinnor tillbaka till högskolan.

## Övriga Europa

Könsfördelningen inom högre utbildning och forskning är skev även i andra länder och följer ofta samma mönster som i Sverige. Rapporten *She figures*<sup>7</sup> ger en bild av kvinnors representation inom vetenskap och forskning i samtliga EU-länder och ges ut regelbundet sedan 2003 av Europeiska kommissionen. Rapporten visar att av de som examinerades på grundnivå år 2010 var 59 procent kvinnor. På forskarnivå var 46 procent kvinnor av de som examinerades. Andelen kvinnor fortsätter sedan att minska högre upp i karriärtrappan i högskolan och i kategori A (motsvarande professor i svenska systemet) utgjorde kvinnorna inte mer än 20 procent.

Även administrativt styrande och ledande funktioner inom akademien är kraftigt mansdominerade inom Europa. Inom EU-27<sup>8</sup> leddes 16 procent av institutionerna av en kvinna (*heads of institutions*) och endast 10 procent av universitetens rektorer var kvinnor år 2010.<sup>9</sup> Bland rektorerna i Sverige rådde en jämn fördelning av kvinnor och män 2014. Av de universitet och högskolor som var medlemmar i Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) oktober 2014 hade 51 procent (19/37) en kvinna som rektor.

## Könsfördelningen i akademien framöver

En bedömning av könsfördelningens utveckling framöver kan göras utifrån andelen kvinnor inom olika karriärsteg och utifrån andelen kvinnor bland de personer som nyanställs jämfört med andelen kvinnor bland dem som redan är etablerade. En förutsättning för bedömningarna är dock att kvinnor och män får samma möjligheter att göra karriär och väljer att stanna kvar i akademien i lika hög utsträckning. Universitetskanslersämbetet har undersökt de svenska förhållandena inom högskolan med avseende på detta.<sup>10</sup> Bland nyanställda forskare och lärare var andelen kvinnor generellt högre än bland dem som redan var anställda under de år som undersöktes (2009, 2012 och 2013). Här följer mer detaljerade bedömningar för olika karriärsteg.

Meriteringsanställning följs ofta av en anställning som lektor. För att uppskatta könsfördelningens utveckling framöver bland lektorer jämfördes därför andelen kvinnor bland personer med meriteringsanställning och andelen kvinnor bland nyanställda lektorer. Andelen kvinnor inom dessa karriärsteg överensstämde i stort sett vilket tyder på att den ökning som har skett de senaste åren av andelen lektorer som är kvinnor troligen kommer att avta framöver.

En anställning som professor föregås ofta av en anställning som lektor. Andelen kvinnor bland lektorer, liksom bland övriga karriärsteg tidigare i karriären, är mycket högre än bland professorerna. Andelen kvinnor bland nyanställda professorer är dessutom högre än bland de redan etablerade professorerna. Utvecklingen mot jämnare könsfördelning bland professorer förväntas därför fortsätta en tid framöver.

I rapporten *She figures* görs en grov uppskattning av könsfördelningens utveckling framöver genom att titta på åldersstrukturen bland personalen. Av Europas forskare och lärare inom akademien är kvinnor i majoritet bland de som är under 35 år, medan männen dominerar bland forskarna och lärarna som är 55 år eller äldre, vilket tyder på att andelen kvinnor kommer att fortsätta att öka framöver när många av männen går i pension.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission.

<sup>8</sup> Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal,

Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike.

<sup>9</sup> She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission.

<sup>10</sup> Jämställdhet i högskolan efter autonomireformen. Universitetskanslersämbetet. Rapport 2014:9.

Allt fler kvinnor bland de nyanställda. Statistisk analys. 2013. Universitetskanslersämbetet.

<sup>11</sup> She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission.

Författarna till rapporten menar dock att detta inte räcker för att lösa den skeva könsfördelningen inom de högsta positionerna inom akademien.

I kapitel 3 redovisas och diskuteras könsfördelningen och dess utveckling inom olika akademiska karriärsteg uppdelat på olika ämnesområden i Sverige.

### Varför är jämn fördelning av kvinnor och män på toppositioner viktigt?

En ojämsälld högskola där kvinnor har svårt att nå de högsta positionerna och där antalet kvinnor på höga befattningar är litet, får flera konsekvenser. När endast ett fåtal kvinnor finns på toppositioner har kvinnor sämre möjlighet än män att exempelvis påverka forskningsagendan och att vara delaktiga vid beslutsfattande.<sup>12</sup> Fördelningen av makt och inflytande, vilket det andra jämställdhetspolitiska delmålet i Sverige handlar om, blir därmed ojämsälld. När kvinnor har svårare än män att nå de högsta positionerna så innebär det dessutom att den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män påverkas, vilket är fokus för det andra jämställdhetspolitiska delmålet.

Därutöver finns flera nyttoargument som stöd för att fler kvinnor ska kunna nå toppositioner inom forskning.<sup>13</sup> Med en högre andel kvinnor på toppositioner inom forskningen följer en ökad diversitet i bakgrund och erfarenhet i forskargrupperna vilket har en positiv inverkan på kreativiteten och kvaliteten på forskningen. En jämn könsfördelning på toppositioner skulle även återspegla samhället bättre vilket kan resultera i att forskningen blir mer relevant för samhällets behov. Att förlora kvinnorna på vägen är dessutom ett slöseri med mänskliga resurser och de investeringar som individen har gjort i sin kompetens.

Ytterligare ett viktigt argument för en jämställd akademi är att personer högt upp i den akademiska hierarkin ofta utgör förebilder och mentorer för karriärmässigt yngre forskare.<sup>14</sup> Med en ojämsälld högskola ökar risken för en brist på kvinnor som förebilder, vilka kan vara viktiga för kvinnor i början av sin akademiska karriär och för kvinnor som funderar på en akademisk karriär. Detta kan verka sedimentterande för en redan ojämsälld struktur.

---

<sup>12</sup> She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission.

<sup>13</sup> Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. EUR 23311 EN. 2008. European Commission.

<sup>14</sup> Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. EUR 23311 EN. 2008. European Commission.

## 2.2 Könsskillnader i den akademiska karriären

I detta avsnitt beskrivs karriärmässiga skillnader mellan könen inom högskolan. Syftet är att ge olika bidragande förklaringar till varför färre kvinnor än män finns på toppositioner inom den akademiska karriärstrukturen och att beskriva vad vi vet i dagsläget om förutsättningarna och möjligheterna för kvinnor respektive män till en akademisk karriär. Avsnittet berör främst de jämställdhetspolitiska delmålen om kvinnors och mäns möjligheter och villkor i fråga om arbete samt rätt och möjligheter att vara delaktiga i beslutsfattande. Avsnittet är huvudsakligen en sammanfattning av två longitudinella studier som gjorts i Sverige 2006 och 2011 av Högskoleverket och som innehåller en gedigen kunskapsöversikt.<sup>15</sup> När andra källor utöver dessa har använts så är de nämnda.

### Att lämna eller stanna kvar i akademien

I den allmänna debatten förekommer ibland en föreställning om att kvinnor mycket oftare än män lämnar den akademiska karriären och att det är anledningen till varför så få kvinnor finns på höga positioner inom högskolan. Förvisso är dagens skeva könsfördelning bland exempelvis professorer till viss del troligen ett arv av att kvinnor *tidigare* i högre utsträckning än män lämnade den akademiska karriären, men numera tyder uppföljningar av doktorsexaminerade på att det snarare är männen som i något högre utsträckning lämnar akademien (se avsnitt 2.1).

Flera longitudinella studier finns som undersöker forskarutbildades anställning i Sverige efter disputation. Studierna, som följer de disputerades sysselsättning upp till tio år efter disputation, visar att kvinnor stannar kvar i akademien i något högre utsträckning än män gör. Viss variation finns mellan olika ämnesområden men det övergripande mönstret är att män i något större utsträckning än kvinnor lämnar akademien direkt efter avlagd doktorsexamen eller senare under karriären. Mönstret ses för de som disputerade på 1990-talet och framåt, dessförinnan var mönstret det omvända med en högre andel av kvinnorna än männen som lämnade akademien.

Liknande mönster finns för Norge och USA, även om de inte är lika entydiga som studierna om de svenska förhållandena. I USA följdes de som doktorsexaminerades under 1980- och 1990-talet upp två år efter disputation. Vid uppföljningen var en större andel kvinnor än män fortfarande verksamma i akademien, däremot var det vanligare att kvinnor hade lägre positioner än männen.

Variation mellan studier finns dock, en nyligen genomförd studie av Vetenskapsrådet tyder exempelvis på att kvinnor i högre utsträckning än män lämnar högskolan efter lektors- och meriteringsanställning i Sverige.<sup>16</sup> Efter en lektorstjänst var det främst humanister som stannade kvar i högskolan medan naturvetare och samhällsvetare i större utsträckning lämnade högskolan. Efter en meriteringstjänst var det däremot samhällsvetare som i störst utsträckning stannade kvar inom högskolan medan tekniker, naturvetare och medicinare i större utsträckning lämnade högskolan.

### Möjlighet och tid till befordran

Ytterligare en förklaring som ofta anges till den ojämna könsfördelningen i Sverige bland professorer är att det inte har funnits tillräckligt många kvinnor med doktorsexamen att tillgå. Enligt de longitudinella studierna räcker inte denna förklaring. Studierna visar att kvinnor inte verkar ha samma möjlighet som männen att avancera inom akademien och att det tar längre tid för dem än för männen. Jämställdheten bland professorerna

---

<sup>15</sup> Forskarutbildning och Forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung. Rapport 2006:2 R. Högskoleverket.

Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Rapport 2011:6 R. Högskoleverket.

När det gäller frågor om vilka som lämnar akademien, möjlighet till befordran och tid till befordran är även denna avhandling en viktig referens: Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan. ISBN: 978-91-86491-00-0. Akademisk avhandling, Linnéuniversitetet.2010.

<sup>16</sup> Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan. Strukturell analys. Vetenskapsrådet.

hade varit bättre om de kvinnor som doktorerade under 1980- och 1990-talet hade gjort samma akademiska karriär som männen.

Av de som doktorerade år 1991 blev 8 procent av männen, men bara 4 procent av kvinnorna, professor inom en tolvårsperiod. Männen hade alltså i dubbelt så hög utsträckning som kvinnorna avancerat till professor. Ytterligare ett exempel är att av de som doktorsexaminerades 2000-2003 hade kvinnor och män i ungefär lika stor utsträckning anställts som forskarassistent eller biträdande lektor inom sex år efter examen, men det tog i genomsnitt längre tid för kvinnorna än för männen att gå vidare till en sådan anställning efter doktorsexamen. Resultaten är i linje med studier från övriga Europa och USA som entydigt visar att kvinnor avancerar i lägre grad än män i akademien och att det tar längre tid för kvinnor att avancera.

## Vetenskaplig publicering

Enligt kunskapsöversikten publicerar kvinnor färre vetenskapliga arbeten än män, totalt sett och även inom många ämnesområden. Detta baseras på studier från Norden, övriga Europa och USA och skulle kunna vara något som påverkar kvinnors möjligheter till en akademisk karriär negativt. Däremot verkar det inte som om mäns publikationer håller högre kvalitet än kvinnors, baserat på gängse kriterier som till exempel citeringsindex. Vad gäller svenska förhållanden avseende kvinnors och mäns publiceringsgrad och kvaliteten på publikationerna finns relativt få studier och de som finns är avgränsade till exempelvis vissa lärosäten eller ämnesområden, vilket gör det svårt med generaliserbarheten. För en mer ingående diskussion om bibliometriska skillnader mellan kvinnor och män se rapporten<sup>17</sup> om strukturella analyser av bibliometri från Vetenskapsrådet.

## Tid till forskning

En nyligen publicerad rapport<sup>18</sup> som analyserar fördelningen av olika arbetsuppgifter för forskare i Sverige visar inte på några nämnvärda skillnader mellan kvinnor och män i tid till forskning när hänsyn tas till ämnesområde och personalkategori. Inte heller den totala veckoarbetstiden skiljer sig nämnvärt mellan kvinnor och män. Inom samma ämnesområde och personalkategori bör kvinnor och män alltså ha samma möjlighet att meritiera sig. Undersökningar från Norge, Storbritannien och USA visar däremot att män ägnar mer tid än kvinnor åt forskning, både eftersom de arbetar mer och eftersom de fördelar tiden mellan olika arbetsuppgifter annorlunda.<sup>19</sup>

En rimlig tolkning av resultatet i den svenska studien är att kvinnor i realiteten skulle kunna ha svårare än män att meritiera sig eftersom de befinner sig i olika personalgrupper. En stor andel av kvinnorna är lektorer och ägnar en mindre andel av arbetstiden åt forskning jämfört med personalkategorierna professor och forskare som är mer mansdominerade och som ägnar en större del av arbetstiden åt forskning.

## Föräldraskap

Föräldraskap nämns ibland i debatten som något som negativt påverkar möjligheten till en akademisk karriär. De longitudinella studierna visar dock inte på någon generell negativ påverkan av att vara förälder när det gäller att anställas på en meriteringstjänst som forskarassistent eller biträdande lektor i Sverige.

---

<sup>17</sup> Svensk vetenskaplig produktion och publiceringsmönster i ett internationellt perspektiv. Strukturell analys. Vetenskapsrådet.

<sup>18</sup> Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid? En studie baserad på årsverkesdata. Effektivitetsanalys 2014:1. Universitetskanslersämbetet.

<sup>19</sup> Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Rapport 2011:6 R. Högskoleverket.



## Statistiskt osäkra och/eller tvetydiga resultat i kunskapsöversikten

I kunskapsöversikten beskrivs några resultat som statistiskt osäkra och/eller tvetydiga. Detta gäller exempelvis om kvinnor missgynnas vid sakkunniggranskning, anledningarna till varför kvinnor respektive män lämnar akademien, samt i vilken utsträckning kvinnor och män söker anställningar inom högskolan.

### Anledningar till att lämna akademien

Det verkar vanligare för kvinnor än för män att lämna akademien på grund av upplevda brister i arbetssituationen såsom brist på uppmuntran och stöd, utanförskap i forskningen, negativ särbehandling, dåliga erfarenheter av forskarutbildningen samt svårigheter att kombinera karriär och familj. Det verkar vanligare att män lämnar akademien för att få en högre lön eller för att de har andra karriärplaner.

### Sökbeteende

Svenska och amerikanska studier tyder på att kvinnor söker anställningar inom högskolan i något lägre grad än män, medan en norsk studie inte visar på någon sådan könsskillnad.

### Kollegial bedömning och forskningsmedel

Enligt vissa studier i kunskapsöversikten finns inget som tyder på att kvinnor missgynnas vid den kollegiala bedömningen av manuskript eller vid beslut om publicering. Andra studier i översikten indikerar däremot att kvinnor och män behandlas olika i publiceringsprocessen, vid beviljning av forskningsmedel och i samband med anställning. Rapporten *She figures* visade att för 2010 hade kvinnor i 17 av 22 europeiska länder lägre beviljandegrad (*success rate*) än männen när det gällde forskningsmedel, det vill säga en lägre andel av de sökande kvinnorna än männen blev beviljade forskningsstöd.<sup>20</sup> En ögonöppnande studie vad gäller ojämställdheten inom forskningsfinansiering i Sverige kom 1997.<sup>21</sup> Studien visade att ansökningar som inkom till Medicinska forskningsrådet i Sverige från kvinnor bedömdes hårdare och hade lägre beviljandegrad än likvärdiga ansökningar från män. För att en kvinna skulle bedömas ha lika hög kompetens som en man behövde kvinnan ha tre fler artiklar i *Nature*, eller tjugo fler artiklar i en lägre rankad tidskrift, än en man.

Sedan Vetenskapsrådet bildades 2001 har myndigheten arbetat aktivt med jämställdheten inom forskningsstödet. Forskningsstödet har följts upp i ett flertal rapporter<sup>22</sup> med resultatet att jämställdheten avsevärt har förbättrats. För mer detaljerad information om jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd se avsnitt 2.3.

---

<sup>20</sup> *She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission.*

<sup>21</sup> *Nepotism and sexism in peer-review. Wennerås och Wold. 1997. Nature.*

<sup>22</sup> Vetenskapsrådet och jämställdheten (Vetenskapsrådet rapportserie 17:2006), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2006, Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007, Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin (Vetenskapsrådets rapportserie 4:2009), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008 (Vetenskapsrådet rapportserie 3:2010), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2009-2010 (Vetenskapsrådets lilla rapportserie 6:12). Vetenskapsrådet.

## 2.3 Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd

Vetenskapsrådet har sedan bildandet 2001 arbetat aktivt med jämställdheten i forskningsstödet. Nedan beskrivs vilka åtgärder Vetenskapsrådet har vidtagit och hur jämställdheten i forskningsstödet har utvecklats de senaste åren.

### Metoder för ökad jämställdhet i forskningsstödet

Jämställdhet är numera ett prioriterat område på myndigheten och flera åtgärder för att öka jämställdheten i forskningsstödet har vidtagits, och vidtas. Sedan 2003 finns exempelvis en jämställdhetsstrategi. Strategin uppdateras kontinuerligt, senast 2014, och innehåller ett antal operationella mål för bland annat myndighetens bidragsgivning och beredningsprocess. I enlighet med jämställdhetsstrategin följs jämställdheten i forskningsstödet upp årligen och analyser publiceras regelbundet i rapporter<sup>23</sup>. Varje ämnesråd eller motsvarande ger årligen Vetenskapsrådets styrelse en samlad bedömning av årets utfall och kommenterar eventuella skillnader i beviljandegrad<sup>24</sup> tillsammans med en plan för att komma till rätta med eventuell ojämställdhet.

Vetenskapsrådet genomför även kvalitativa studier av beredningsprocessen genom jämställdhetsobservatörer i beredningsgrupper. Observationer har genomförts under 2008, 2009, 2011, 2012<sup>25</sup> och 2014. Syftet är att genom deltagande observation belysa problem kopplade till jämställdhetsaspekter i beredningsprocessen.

Myndigheten har även satsat på utbildning och ökad kunskap om jämställdhet inom organisationen och bland personer kopplade till beredningsprocessen. Både Vetenskapsrådets personal som arbetar med beredning och beredningsgruppsledamöterna har vid ett par tillfällen fått utbildning i jämställdhetsfrågor och övning i att bemöta och hantera situationer i beredningsprocessen kopplade till jämställdhet.

### Avsevärda förbättringar har skett med avseende på beviljandegrader

Vetenskapsrådet följer regelbundet upp sitt forskningsstöd med fokus främst på beviljandegrader och genomsnittligt beviljat bidragsbelopp. Beviljandegrader för kvinnor respektive män, det vill säga andelen av de sökande kvinnorna respektive männen som blir beviljade forskningsmedel, jämförs med hänsyn till de sökandes karriärålder (antal år från avlagd doktorsexamen till ansökningsår) för olika ämnesområden och bidragsformer. Syftet är att analysera om utfallet är jämställt inom varje sådant fält. Vad gäller genomsnittligt beviljat bidragsbelopp beräknas och analyseras detta dock enbart för projektbidragen, eftersom många av de andra bidragsformerna betalar ut schablonbelopp. Även vilka som söker forskningsstöd studeras.

### Beviljandegrad

När det gäller utfallet av Vetenskapsrådets forskningsstöd har avsevärda förbättringar skett de senaste åren när det gäller jämställdheten med avseende på beviljandegrader. Den senaste jämställdhetsrapporten som analyserar forskningsstödet fokuserar på åren 2011-2012 och visar inte på några signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i beviljandegrad för projektbidrag, bidragsformer som riktade sig till mer etablerade forskare och bidragsformer för forskningens infrastrukturer.<sup>26</sup> Även preliminära resultat för 2013 tyder på att beviljandegraderna för projektbidragen och bidragsformen internationell postdok var jämställda. Detta är

---

<sup>23</sup> Vetenskapsrådet och jämställdheten (Vetenskapsrådet rapportserie 17:2006), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2006, Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007, Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin (Vetenskapsrådets rapportserie 4:2009), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008 (Vetenskapsrådet rapportserie 3:2010), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2009-2010 (Vetenskapsrådets lilla rapportserie 6:12). Vetenskapsrådet.

<sup>24</sup> Med beviljandegrad menas andelen av de inkomna ansökningarna som blir beviljade.

<sup>25</sup> Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012. ISBN: 978-91-7307-224-3. Vetenskapsrådet.

<sup>26</sup> Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012. In press. Vetenskapsrådet.

tydliga förbättringar jämfört med tidigare undersökta perioder (2003-2005, 2006-2008 och 2009-2010) och målet i Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi om lika beviljandegrader för kvinnor och män uppnås således för dessa bidragsformer. För projektbidragen riktade till unga forskare hade män högre beviljandegrad än kvinnor år 2011 medan utfallet 2012 var jämställt. Preliminära resultat för 2013 tyder dock på en viss försämring.

#### Beviljat bidragsbelopp

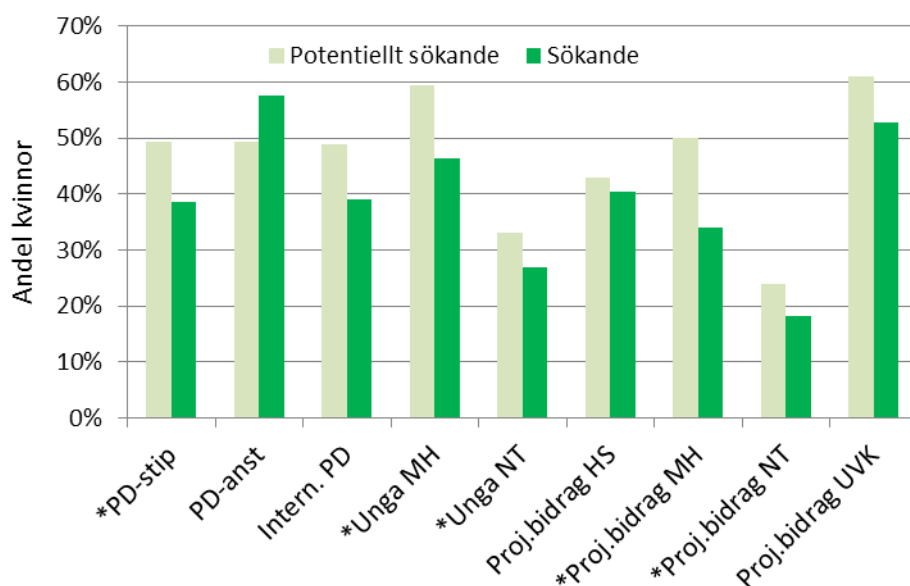
De senaste rapporterna<sup>27</sup> som analyserar jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd visar däremot att en försämring skett de senaste åren när det gäller genomsnittligt beviljade bidragsbelopp. För åren 2011-2012 beviljades kvinnor 3,7 procent lägre genomsnittligt bidragsbelopp än förväntat, för perioden 2009-2010 var siffran 1,5 procent och för perioden 2006-2008 1 procent. I beräkningarna tas hänsyn till karriärålder hos de sökande kvinnorna respektive männen.

#### Könsfördelning bland sökande

Kvinnor verkar något mindre benägna än män att söka forskningsstöd hos Vetenskapsrådet. Resultatet varierar något mellan olika bidragsformer under de undersökta perioderna, men det generella mönstret att kvinnor inte söker i samma utsträckning som män, verkar stabilt. Andelen kvinnor är alltså lägre bland dem som faktiskt sökte forskningsstöd hos Vetenskapsrådet än bland dem som vi utifrån tillgänglig personal- och disputationsstatistik uppskattar hade kunnat söka, se figur 1 nedan. Under 2011-2012 försämrades resultatet jämfört med den tidigare perioden 2009-2010 för att sedan förbättras något under 2013 (enligt preliminär statistik). I kapitel 6 i denna rapport analyseras mer ingående vilka som söker, respektive inte söker, forskningsmedel hos Vetenskapsrådet. Fokus för studien är ålder, kön och ämnesområde.

---

<sup>27</sup> Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008 (Vetenskapsrådet rapportserie 3:2010), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2009-2010 (Vetenskapsrådets lilla rapportserie 6:12) och Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012 (in press).



**Figur 1. Andel ansökningar från kvinnor bland sökande 2011-2012 och bland potentiellt sökande**  
För samtliga bidragsformer förutom bidrag till anställning som postdok i Sverige är andelen ansökningar från kvinnor lägre bland de sökande än bland de potentiellt sökande.

\* = andelen ansökningar från kvinnor bland de sökande jämfört med andelen kvinnor bland de potentiellt sökande avviker mer än 8/10

PD-stip = postdoktorsstipendium (utlysningår 2011)

PD-anst = bidrag till anställning som postdok i Sverige (2011)

Intern.PD = internationell postdok (2012)

Unga MH = projektbidrag för unga forskare inom medicin och hälsa (2011, 2012)

Unga NT = projektbidrag för unga forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap (2011, 2012)

Proj.bidrag HS, MH, NT, UVK = projektbidrag inom humaniora och samhällsvetenskap, medicin och hälsa, naturvetenskap och teknikvetenskap, utbildningsvetenskap (2011, 2012).

Figuren är lånad ifrån rapporten Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012.

## 2.4 Rekryteringsmål för professorer

För att öka jämställdheten inom högskolan har regeringen i regleringsbrevet till universitet och högskolor infört jämställdhetsmål för lärosätenas rekryteringar av professorer. I målen specificeras hur stor andel av de nyrekryterade professorerna under perioden 2012-2015 som ska vara kvinnor. Andelen kvinnor bland professorerna som anställs ska minst motsvara den andel som specificeras i regleringsbrevet. I målet räknas gästprofessorer in, men inte adjungerade professorer. Målen är beräknade utifrån respektive lärosätes könsfördelning bland lektorer och forskarassistenter.

De första rekryteringsmålen för andelen kvinnor bland professorer sattes för perioden 1997-1999. Därefter har nya mål satts för perioderna 2001-2004, 2005-2008 samt 2012-2015. Under åren 2009-2011 fanns inga rekryteringsmål eftersom Delegationen för jämställdhet i högskolan fick i uppdrag att *analysera i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal har varit framgångsrikt*. Delegationen föreslog senare i sitt betänkande att rekryteringsmål skulle återinföras, vilket sedermera gjordes. Antalet lärosäten som har fått rekryteringsmål avseende andelen professorer som är kvinnor har ökat för varje period. Nuvarande period omfattar 36 lärosäten; samtliga universitet och högskolor med statlig huvudman, Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping. Rekryteringsmålen har räknats fram på olika sätt för de olika tidsperioderna. Könsfördelningen bland lektorer, forskarassistenter och biträdande lektor har utgjort basen för de nuvarande målen. Rekryteringsmålen fick inte heller vara lägre än målet eller utfallet för den föregående perioden, 2005-2008. I tabell 1 redovisas rekryteringsmålen för 2012-2015. För mer information om rekryteringsmålen, se exempelvis ”Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012” från Höskoleverket där mycket av ovanstående information är hämtad.

**Tabell 1. Rekryteringsmål för andelen kvinnor av nyanställda professorer 2012-2015**

Lärosäte	Rekryteringsmål	Lärosäte	Rekryteringsmål
<b>Chalmers tekniska högskola</b>	19%	Örebro universitet	39%
Kungl. Tekniska högskolan	20%	Högskolan Dalarna	39%
Luleå tekniska universitet	26%	Göteborgs universitet	40%
Blekinge tekniska högskola	26%	Högskolan i Halmstad	40%
Mälardalens högskola	30%	Högskolan i Borås	41%
Mittuniversitetet	32%	Sveriges lantbruksuniversitet*	42%
Högskolan på Gotland	32%	Gymnastik- och idrottshögskolan	43%
Högskolan i Skövde	32%	Högskolan Väst	43%
Högskolan i Gävle	33%	Södertörns högskola	45%
Lunds universitet	34%	Karolinska institutet	47%
Stockholms universitet	35%	Högskolan Kristianstad	49%
Uppsala universitet	36%	Malmö högskola	50%
Linköpings universitet	36%	Dans- och cirkushögskolan	40–60 %
Linnéuniversitetet	36%	Stockholm dramatiska högskola	40–60 %
Karlstads universitet	37%	Konstfack	40–60 %
Försvårshögskolan	37%	Kungl. Konsthögskolan	40–60 %
Högskolan i Jönköping	38%	Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60 %
Umeå universitet	39%	Operahögskolan i Stockholm	40–60 %

\* För SLU gäller målet perioden 2013–2015.

## 2.5 Europeiska expertgrupperns rekommendationer för jämställdhet

I detta avsnitt beskrivs några europeiska expertgrupperns rekommendationer för en jämställd högskola. I det avslutande kapitlet, om slutsatser och rekommendationer, tar vi upp vilka av dessa som Vetenskapsrådet i dagsläget inte följer och som myndigheten eventuellt borde åta sig att följa.

### League of European Research Universities, LERU

League of European Research Universities, LERU, är ett konsortium av 21 ledande flerfakultetuniversitet i Europa. I den uppmärksammade rapporten *Women, research and universities: Excellens without gender bias*<sup>28</sup> från 2012 betonar LERU fyra utmaningar för Europa beträffande kvinnor i forskarsamhället och ger ett antal rekommendationer till forskningsfinansiärer i Europa.

Utmaningar:

- Minskad andel kvinnor ju högre upp i den akademiska karriärtrappan.
- Fördomar gentemot kvinnors kvalifikationer som forskare.
- Kvinnors lägre framgång att få forskningsmedel.
- Brist på jämställdhetsperspektiv i forskningsdesign, genomförande och organisation.

Rekommendationer till forskningsfinansiärer i Europa:

- Utveckla jämställdhetsstrategier eller handlingsplaner.
- Regelbundet samråda med lärosäten om jämställdhet och forskningsfinansiering.
- Kunskap och medvetenhet om jämställdhet hos ledamöter ("selection boards").
- Främja eller kräva jämställdhetsperspektiv i forskningsprojekt.
- Övervaka resultaten av jämställdhetsåtgärder.
- Skapa längre forskningsbidrag för att öka attraktionskraften för en forskningskarriär.

### Europeiska kommissionen

Europeiska kommissionen ger i rapporten *The Gender Challenge in Research Funding*<sup>29</sup> från 2009 ett antal rekommendationer för ökad jämställdhet inom akademien i Europa. Sverige, tillsammans med Norge och Finland, benämns i rapporten som länder i framkant när det gäller jämställdhet i forskning.

Rekommendationer:

- Ta frågan på allvar och stöd strukturer som övervakar jämställdhet.
- Öka antalet ansökningar från kvinnor vilket innefattar att uppmuntra kvinnor att söka forskningsmedel och att söka större summor, samt att utbilda dem i hur man söker forskningsmedel.
- Förbättra könsbalansen bland grindvaktarna i forskningsfinansieringssystemet, exempelvis kommitté- och panelledamöter samt granskare, och utbilda alla som deltar i forskningsfinansiering i jämställdhetsfrågor.
- Övervaka och publicera regelbundet forskningsfinansieringsstatistik.
- Öka transparensen i forskningsfinansieringen genom att bland annat publicera förfaranden och kriterier. Använd internationella utvärderare.

Europeiska kommissionen ger också med ett par års mellanrum ut rapporten *She figures*. Senaste rapporten, *She figures 2012: gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*, visar att kvinnor och män som är forskare oftare har barn än kvinnor och män i hela arbetskraftspopulationen. Eftersom kvinnor oftast har huvudansvar för hem- och omsorgsarbetet menar författarna att familjesituationen troligen påverkar kvinnor

---

<sup>28</sup> Women, research and universities: Excellens without gender bias. 2012. LERU League of European Research Universities.

<sup>29</sup> The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European national scenes. EUR 23721 EN. European commission.

mer än män. Därmed finns behov att stötta kvinnors karriärutveckling med riktade åtgärder. Åtgärder måste exempelvis se till att föräldraskap inte förhindrar kvinnor från att avancera i deras akademiska karriär.

## Women in Research Decision Making, WIRDEM

Europeiska kommissionens expertgrupp Women In Research Decision Making, WIRDEM identifierade i rapporten *Mapping the Maze: Getting more women to the top in research*<sup>30</sup> från 2008 ett antal problemområden inom jämställdhet och kom med ett antal rekommendationer för att öka andelen kvinnor på toppositioner inom forskning i Europa. I rapporten lyfts Sverige ofta fram som ett land som har kommit långt när det gäller jämställdhet inom akademien jämfört med övriga Europa, även om brister fortfarande finns.

### Problemområden:

- Glastak inom akademien där kvinnor är mindre benägna att bli befordrade till toppositioner inom forskning (både befordran till professor och till rektor).
- Låg andel kvinnor bland beslutsfattare och grindvaktare såsom styrelser och forskningsråd.
- Lägre lön för forskande kvinnor än för forskande män.
- Låg andel kvinnor inom länder och sektorer med höga forskning- och utvecklingsutgifter (*R&D expenditure*), det vill säga det verkar vara en särskild brist på kvinnor i välfinansierade forskningsområden.
- Brist på medvetenhet och åtaganden.

### Rekommendationer:

- Ökad medvetenhet och engagemang bland ledare inom forskningen. Ländernas regeringar behöver uppmuntran från EU.
- Obligatorisk jämn könsfördelning (förslagsvis 40:60) i beslutsfattande organ.
- Förbättrad arbetsmiljö för både kvinnor och män för ökad balans mellan arbete och fritid.
- Könsfördelningen behöver bevakas av EU och regeringar, avvikelser från jämn könsfördelning måste motiveras.
- Ökad transparens avseende finansiering, promotion och nomineringar.
- Införande av genusperspektivet i personalfrågor och i framtida forskning.
- Uppdatera statistiken för kvinnor och män så att den blir mer komplett samt går att jämföra mellan olika länder.

---

<sup>30</sup> Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. EUR 23311 EN. 2008. European Commission.

## 2.6 Ett lyckat exempel från Massachusetts Institute of Technology

Massachusetts Institute of Technology, MIT, i USA har vid tre tillfällen med ett par års mellanrum undersökt kvinnors arbetsmiljö vid lärosätet. Studierna är presenterade i tre rapporter publicerade 1999<sup>31</sup>, 2002<sup>32</sup> respektive 2011<sup>33</sup>. Den första studien undersökte miljön vid *Schools of Science*, den andra studien miljön vid *Schools of Engineering* medan den tredje var en uppföljande studie inom båda verksamhetsområdena. Resultatet från de två första studierna var mycket likartade: endast en liten andel av forskarna var kvinnor, kvinnorna hade lägre lön än männen, kvinnorna upplevde sig marginaliserade (exempelvis uteslutna från de beslutande rummen) och kvinnorna upplevde stora svårigheter med att kombinera familj och arbetsliv.

Universitetsledningen tog situationen på allvar och genomförde flera förändringar som att; anställa fler kvinnor, höja lönen för de kvinnor som hade för låg lön, adressera enskilda frågor om exempelvis utrymme och resurser där kvinnor upplevde att de blivit förfördelade, samt att i ökad utsträckning involvera kvinnor i inflytelserika aktiviteter.

Vid den uppföljande studien 2011 upplevde kvinnorna att stora förbättringar hade skett på lärosätet, även om det fanns mycket kvar att arbeta med. Den viktigaste slutsatsen av uppföljningen var att för att lärosätet ska kunna fortsätta att utvecklas i rätt riktning måste samarbetet fortsätta mellan den inflytelserika administrationen (exempelvis *the President, Provost* och *Deans*), med deras mandat att genomföra förändringar, och ”Women faculty”, med deras kunskap om problemområdena. Tillsammans kunde de identifiera och genomföra förbättringar med avseende på rättvisefrågor, anställningsfrågor och arbete-fritid-konflikter.

---

<sup>31</sup> A study on the Status of women faculty in science at MIT. 1999. Massachusetts Institute of Technology.

<sup>32</sup> Report of the school of engineering. 2002. Massachusetts Institute of Technology.

<sup>33</sup> A report on the status of women faculty in the schools of science and engineering at MIT, 2011. Massachusetts Institute of Technology.



---

## 3 KÖNSFÖRDELNINGEN INOM OLIKA ÄMNESOMRÅDEN I HÖGSKOLAN

---

För att Vetenskapsrådet ska kunna svara mot uppgifterna i myndighetsinstruktionen och nå målen i jämställdhetsstrategin behövs kunskap om fördelningen av kvinnor och män inom forskningsfinansierings-systemets olika karriärsteg.

Andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen ökar inom högskolan och könsfördelningen blir jämnare. Andelen kvinnor och män, samt könsfördelningens utveckling, varierar dock mellan ämnesområden och personalkategorier. Nedan presenteras därför ett antal figurer som beskriver könsfördelningen inom högskolan.

Figurerna visar andelarna kvinnor respektive män inom olika ämnesområden och personalkategorier år 2003 och 2013. Här beaktas de som doktorsexaminerats och personer anställda på en meriteringsanställning<sup>34</sup>, annan forskande och undervisande personal, lektorer och professorer. I Figur 2A, som visar könsfördelningen inom samtliga ämnesområden, är även könsfördelningen bland dem som tagit ut en högskoleexamen på grundnivå eller avancerad nivå inkluderade.

### 3.1 Samtliga ämnesområden

När hela systemet beaktas har andelen kvinnor ökat, respektive andelen män minskat, mellan åren 2003 och 2013 inom samtliga personaltyper och bland dem som doktorsexaminerats. Se figur 2A. Könsfördelningen bland de som tog ut en högskoleexamen på grundnivå eller avancerad nivå är däremot i stort sett oförändrad mellan åren. Könsfördelningen är jämn (det vill säga inom 40-60 procent) i samtliga karriärsteg förutom i det första och sista. Bland de som tog ut en högskoleexamen på grund eller avancerad nivå är kvinnor i majoritet och män i minoritet. Bland professorer ses det motsatta mönster, här är kvinnor i minoritet och män i majoritet.

Störst förändring under den undersökta tioårsperioden har skett bland lektorer. Bland professorer har andelen kvinnor ökat med ungefär en procentenhet per år, motsvarande minskning har skett av andelen män.

Andelen kvinnor är mycket högre, och andelen män mycket lägre, bland lektorer än bland professorerna. Detta tyder på att utvecklingen mot jämnare könsfördelning bland professorerna troligen kommer att fortsätta en tid framöver, eftersom en anställning som professor ofta föregås av en anställning som lektor. Det finns med andra ord en stor potential i systemet att fortsätta gå mot en jämnare könsfördelning om kvinnor och män ges samma förutsättningar och möjligheter till en akademisk karriär och stannar kvar i systemet i samma utsträckning. Tidigare studier<sup>35</sup> av könsfördelningen bland nyanställd jämfört med redan etablerad personal tyder också på att könsfördelningen bland professorer kommer att bli jämnare framöver (se litteratur- och kunskapsöversikten). Däremot tyder statistiken som figuren illustrerar på att den tidigare kraftiga ökningen av kvinnor, respektive motsvarande minskning av männen, bland lektorer kommer att avta, eftersom att könsfördelningen bland dem med en meriteringsanställning är densamma som bland lektorer.

### 3.2 Humaniora

Humaniora har en jämnare könsfördelning inom så gott som samtliga karriärsteg, jämfört med övriga forskningsämnesområden som studeras i detta kapitel. Könsfördelningen bland professorerna är skev (det vill säga könsfördelningen ligger utanför intervallet 40-60 procent), men är den jämnaste av de studerade ämnesområdena. Se figur 2B.

---

<sup>34</sup> Biträdande lektorer, forskarassistenter och postdoktorer.

<sup>35</sup> Allt fler kvinnor bland de nyanställda. Statistisk analys. 2013. Universitetskanslersämbetet.

Utvecklingen inom humaniora mellan åren 2003 och 2013 kännetecknas främst av en ganska kraftig ökning av andelen kvinnor, respektive motsvarande minskning av andelen män, bland lektorer och professorer. Inom båda karriärstegen förändrades könsfördelningen med ungefär tio procentenheter under den undersökta tioårsperioden. Den tidigare studien<sup>33</sup> från Universitetskanslersämbetet om kvinnor bland nyanställda visar att andelen kvinnor bland de som blivit nyanställda till en meriteringstjänst under 2012 översteg 60 procent, vilket tyder på att ökningen av andelen kvinnor, respektive motsvarande minskning av andelen män, inom de högre karriärstegen lektor och professor kommer att fortsätta framöver.

### 3.3 Samhällsvetenskap

Även samhällsvetenskap har en ganska jämn könsfördelning, inom så gott som samtliga karriärsteg, jämfört med övriga forskningsämnesområden som studeras i detta kapitel. Se figur 2C. Könsfördelningen bland professorerna är dock skev och ligger utanför intervallet 40-60 procent.

Utvecklingen inom samhällsvetenskap mellan åren 2003 och 2013 kännetecknas främst av en kraftig ökning av andelen kvinnor, respektive motsvarande minskning av andelen män, bland lektorerna, bland dem som doktorsexaminerats och bland de med en meriteringsanställning. Könsfördelningen förändrades med 15 procentenheter bland lektorerna, med åtta procentenheter bland dem som doktorsexaminerats och med tolv procentenheter bland de med meriteringsanställning. Även bland professorerna ökade andelen kvinnor kraftigt, och andelen män minskade kraftigt, med tio procentenheter.

Liksom för humaniora visar den tidigare studien<sup>33</sup> om nyanställda från universitetskanslersämbetet att andelen kvinnor översteg 60 procent bland de personer som blivit nyanställda på en meriteringstjänst under 2012 inom samhällsvetenskap. Detta tyder på att ökningen av andelen kvinnor inom de högre karriärstegen troligen kommer att fortsätta framöver.

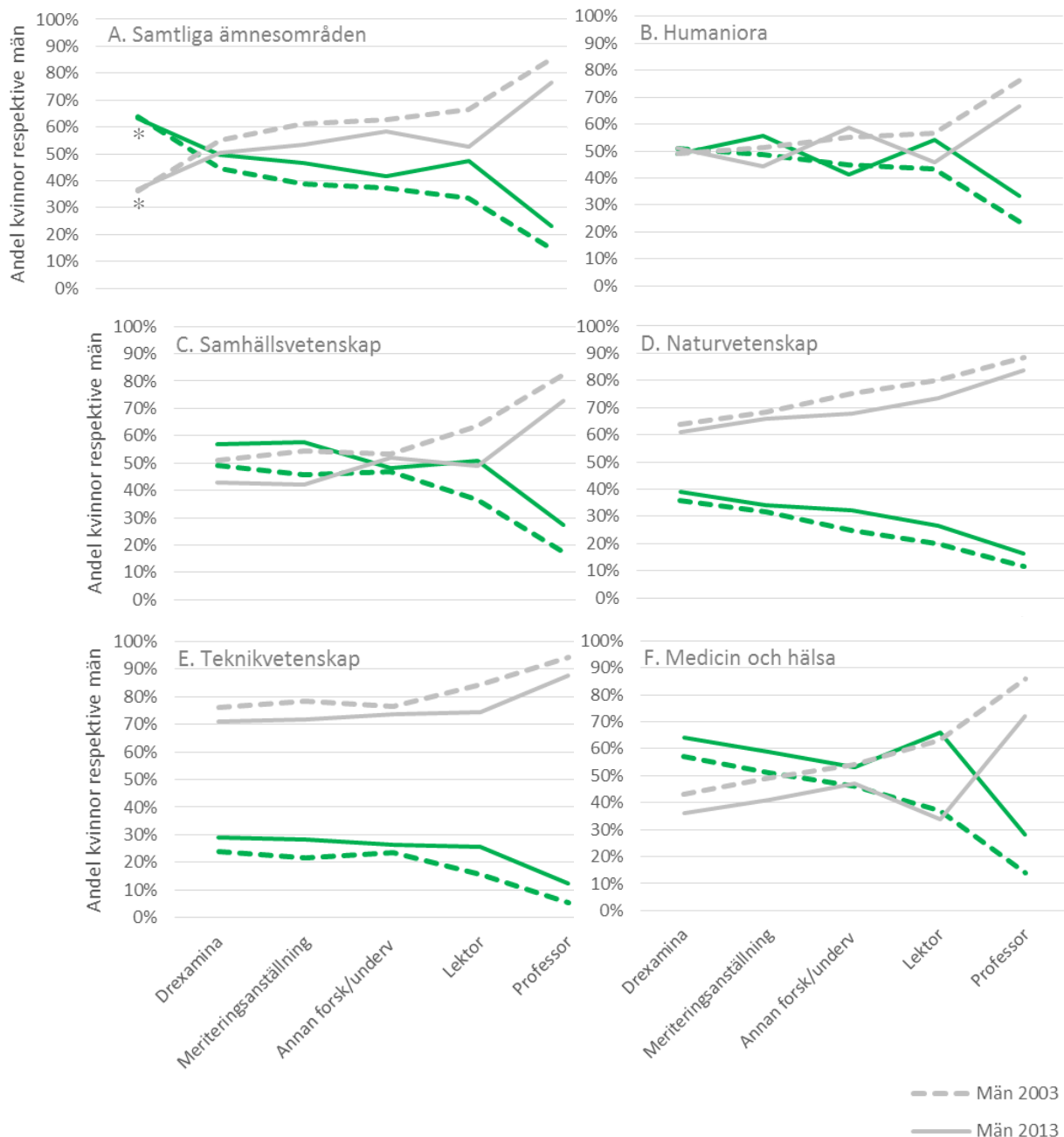
### 3.4 Naturvetenskap och teknikvetenskap

Ämnesområdena naturvetenskap och teknikvetenskap har mycket skeva könsfördelningar där kvinnor är i tydlig minoritet och männen i tydlig majoritet inom samtliga karriärsteg. Se figur 2D och 2E. Inom naturvetenskap är könsfördelningen något jämnare än inom teknikvetenskap. Under den undersökta tioårsperioden har könsfördelningarna blivit något jämnare inom både naturvetenskap och teknikvetenskap. Störst förändring har skett bland lektorerna inom teknikvetenskap där andelen kvinnor har ökat med tio procentenheter och andelen män minskat med motsvarande andel.

### 3.5 Medicin och hälsa

Utvecklingen inom medicin och hälsa under perioden 2003-2013 kännetecknas av kraftiga ökning av andelen kvinnor, respektive motsvarande kraftiga minskningar av andelen män, inom samtliga karriärsteg och så även bland de som doktorsexaminerats. Förutom bland professorerna är kvinnor nu i majoritet och männen i minoritet. Under den undersökta tioårsperioden ändrades andelen kvinnor, respektive andelen män, bland professorerna med fjorton procentenheter. Bland lektorerna ändrades andelarna 29 procentenheter. Detta är de kraftigaste förändringarna inom dessa karriärsteg (professorer respektive lektorer) av de ämnesområden som jämförs här.

Den höga andelen kvinnor och låga andelen män bland lektorerna i förhållande till könsfördelningen bland professorerna tyder på att könsfördelningen bland professorerna troligen kommer att fortsätta att utjämnas de närmsta åren. Den tidigare studien<sup>35</sup> som jämför könsfördelningen bland nyanställda och redan etablerade personer inom olika personalkategorier visar dessutom att andelen kvinnor bland nyanställda lektorer inom medicin och hälsa är över 60 procent.



Figur 2. Andelen kvinnor och män inom olika karriärsteg<sup>36</sup> och ämnesområden 2003 och 2013.

<sup>36</sup> Med högskoleexamen menas de kvinnor och män som under 2003 eller 2013 tog ut en examen på grund- eller avancerad nivå. Med doktorsexamen menas de kvinnor och män som tog ut en doktorsexamen 2003 eller 2013. Personalkategorierna är inte fullt ut jämförbara över åren eftersom nya anställningskategorier gäller fr.o.m. 2012. Meriteringsanställning består numera av den tidigare kategorin forskarassistenter (inkl. biträdande lektorer) och postdoktorer (tillhörde tidigare annan forskande och undervisande personal). Annan forskande och undervisande personal består främst av forskare och forskningsassistenter samt numera teknisk och administrativ personal med forskande eller undervisande arbetsuppgifter och gäst- och timlärare.

*Streckade linjer visar andelarna år 2003 och heldragna år 2013. Könsfördelningarna är beräknade utifrån antalet kvinnor och män (individer). För personalen är enbart personer med en forskarexamen inkluderade (doktorsexamen eller annan forskarexamen, men inte licentiatexamen).*

*\* = högskoleexamina på grundnivå eller avancerad nivå, visas enbart för figur 2A (samtliga ämnesområden sammantaget).*

---

## 4 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

---

Sveriges akademiska karriärsystem får ofta kritik för att vara både otryggt och oförutsägbart. Trygga anställningsförhållanden efterfrågas av många forskare och osäkra anställningar anges ofta som en bidragande orsak till att många lämnar den akademiska karriären. Vi vill undersöka ifall kvinnor och män i samma utsträckning har en otrygg anställning. Ett sätt att göra detta är att jämföra andelen kvinnor respektive män som har en tidsbegränsad anställning, till skillnad mot en tillsvidareanställning.

Nedan jämförs hur stor andel av kvinnor respektive män som har en tidsbegränsad anställning 2012. De personalkategorier som studeras är lektor och annan forskande eller undervisande personal med doktorsexamen. Anställning för meritering<sup>37</sup> är tidsbegränsad i enlighet med högskoleförordningen och undersöks därför inte närmare här. Inte heller anställningskategorin professor ingår i analysen eftersom professorer, med undantag av gästprofessorer och adjungerade professorer, inte får anställas tidsbegränsat enligt högskoleförordningen. Gästprofessorer och adjungerade professorer är tidsbegränsade (adjungerade professorer får sammanlagt anställas för högst 12 år och gästprofessorer för högst 5 år) och ingår i anställningskategorin professor, men inte heller de analyseras här eftersom mobilitet och forskningssamarbeten ligger utanför det avgränsade ämnet för denna rapport.

### 4.1 Tidsbegränsade anställningar något vanligare bland kvinnor än män

En något högre andel av kvinnorna än männen hade en tidsbegränsad anställning för de undersökta personalkategorierna, se tabell 2 nedan. Skillnaderna mellan könen var två procentenheter. Detta innebär att kvinnor i något högre utsträckning än män har en otrygg anställning.

Även om skillnaderna mellan andelen kvinnor och män som var tidsbegränsat anställda inte var så stora, mätt i procentenheter, bör vi komma ihåg att ojämställdhet mellan könen kan skapas av små skillnader inom flera områden som bygger på varandra. Baserat på kunskapsöversikten i kapitel 2 om könsskillnader i den akademiska karriären skulle det inom högskolan exempelvis kunna handla om möjlighet och tid till befordran och upplevda skillnader i den psykosociala arbetsmiljön.

Nämnas bör att även bland adjunkter har en högre andel av kvinnorna (25 procent) än männen (21 procent) en tidsbegränsad anställning. Adjunkter beaktas inte i denna rapport eftersom fokus för rapporten är jämställdhetsfrågor kopplade till den akademiska karriären och endast en liten andel av disputerade är anställda som adjunkter.

**Tabell 2. Andel och antal kvinnor respektive män inom olika personalkategorier som har en tidsbegränsad anställning 2012.**

*Kvinnor har i något högre utsträckning än män en tidsbegränsad anställning.*

	<b>Andel och antal med tidsbegränsad anställning år 2012</b>	<b>Lektor</b>	<b>Annan forskande eller undervisande personal med doktorsexamen</b>
Totalt (samtliga ämnesområden)	Kvinnor	14% (504)	41% (520)
	Män	12% (525)	39% (666)

---

<sup>37</sup> Meriteringsanställning inkluderar exempelvis forskarassistenter, biträdande lektorer och postdoktorer.

---

## 5 UTBETALADE FORSKNINGSMEDEL FRÅN VETENSKAPSRÅDET

---

Som beskrivs i avsnitt 2.3 följer Vetenskapsrådet årligen upp sitt forskningsstöd ur jämställdhetssynpunkt. Fokus för analyserna är främst beviljandegrader, det vill säga andelen av de sökande kvinnorna respektive männen som blir beviljade anslag, och genomsnittligt beviljat bidragsbelopp för kvinnor respektive män. I detta kapitel belyser vi Vetenskapsrådets forskningsstöd från ett jämställdhetsperspektiv genom att analysera andelen faktiskt utbetalade forskningsmedel till kvinnor respektive män.<sup>38</sup> Hur Vetenskapsrådets forskningsmedel fördelas mellan könen knyter an till regeringens andra jämställdhetspolitiska delmål om ekonomisk jämställdhet mellan könen. Innebörden av delmålet är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor på arbetsmarknaden.

### 5.1 Större andel forskningsmedel till män än till kvinnor

Som framgår av figur 3 nedan har en större andel av de utbetalade medlen för projektstöd<sup>39</sup> gått till män än till kvinnor under perioden 2009-2013. I genomsnitt för de fem åren betalades 71 procent av projektstödet ut till män, 28 procent till kvinnor och 1 procent till en mottagare med ospecificerat kön. Fördelningen har blivit något mer jämställd över åren, det vill säga andelarna forskningsmedel som har utbetalats till kvinnor respektive män har närmast sig varandra något.

Om vi enbart tittar på 2013, som är det mest jämställda av åren, och utesluter mottagare med ospecificerat kön, gick 31 procent av medlen till kvinnor och 69 procent till män. Om enbart projektstöd med anslagsposterna humaniora och samhällsvetenskap, medicin och hälsa, naturvetenskap och teknikvetenskap samt utbildningsvetenskap för 2013 beaktas, vilka motsvarar Vetenskapsrådets ämnesråd, är utfallet 30 procent till kvinnor och 70 procent till män.<sup>40</sup> Sett enbart till projektbidragen, som utgör kärnan av Vetenskapsrådets forskningsstöd, är mönstret i stort sett identiskt med 31 procent utbetalade medel till kvinnor och 69 procent till män under 2013.

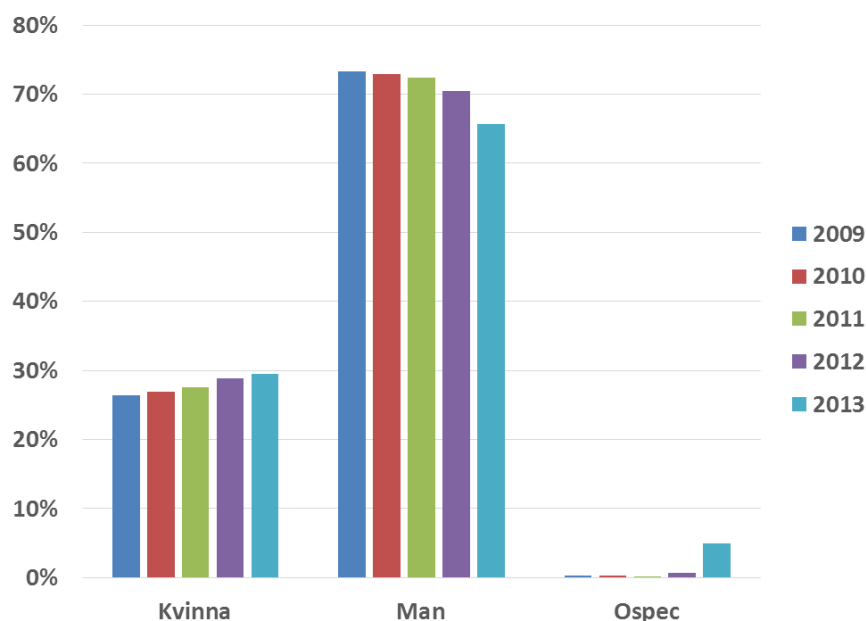
Bland högskolans forskare och lärare är kvinnor generellt i minoritet och männen i majoritet. Detta innebär att för att kunna värdera utfallet av de utbetalade forskningsmedlen ur ett jämställdhetsperspektiv måste vi sätta resultatet i relation till könsfördelningen bland högskolans forskare och lärare, vilket görs i nästa avsnitt.

---

<sup>38</sup> Data är hämtat ur Agresso till skillnad från Vrapdata som de tidigare jämställdhetsrapporterna och uppföljningarna har baserats på.

<sup>39</sup> Baserat på indelningen i Vetenskapsrådets årsredovisningar 2009-2013. Projektstöd innefattar därmed: Projektbidrag (projektbidrag, projektbidrag anställning som forskare, projektbidrag ESF, projektbidrag forskarassistent), planeringsbidrag, samverkansbidrag, utrustningsbidrag EMBO- Young investigator award, IFA-projekt.

<sup>40</sup> Utgiftsposterna externa medel, farmaci, identifierade behovsområden, konstnärlig forskning och utveckling, mångvetenskaplig demokratiforskning, psykiatri och utvecklingsforskning är uteslutna.



**Figur 3. Andelen av Vetenskapsrådets utbetalade forskningsmedel för projektstöd som har gått till kvinnor, män respektive mottagare med ospecificerat kön, 2009-2013**

Projektstöd innefattar projektbidrag (projektbidrag, projektbidrag anställning som forskare, projektbidrag ESF, projektbidrag forskarassistent), planeringsbidrag, samverkansbidrag, utrustningsbidrag EMBO- Young investigator award, IFA-projekt. Ospecificerat kön kan exempelvis vara en organisation som har sökt forskningsmedel.

## 5.2 Utbetalade forskningsmedel och ämnesområde

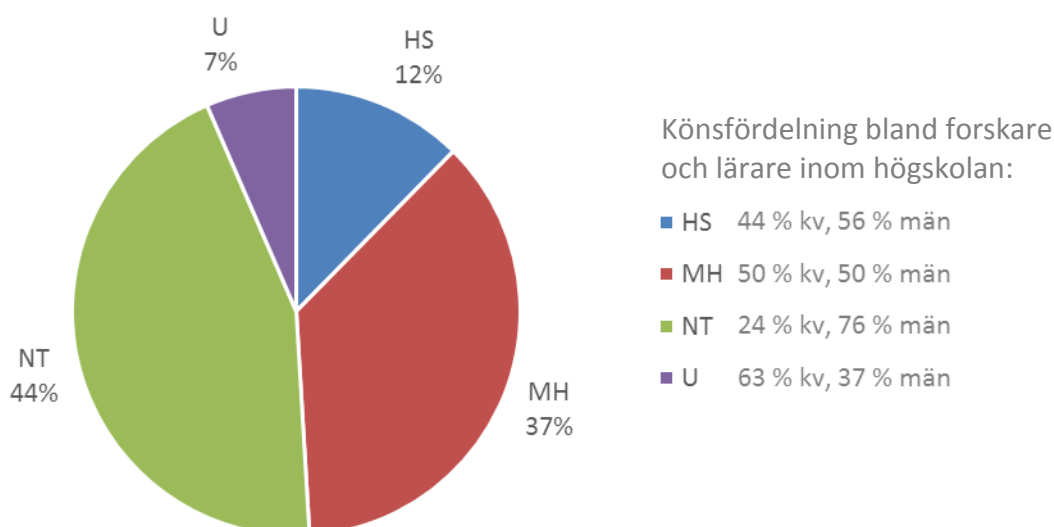
Av de utbetalade forskningsmedlen som gick till projektstöd<sup>41</sup> under 2013 gick den största delen, 44 procent, till naturvetenskap och teknikvetenskap. Se figur 4 nedan. Könsfördelningen bland högskolans forskare och lärare inom detta område är skev med 24 procent kvinnor och 76 procent män.<sup>42</sup> Detta innebär att bland de personer som har möjlighet att ta del av den största delen projektstöd som delas ut av Vetenskapsrådet är tre fjärdedelar män och en fjärdedel kvinnor. Näst störst del av projektstödet, 37 procent, gick till ämnesområdet medicin och hälsa där könsfördelningen bland forskarna och lärarna är mycket jämn med 50 procent kvinnor respektive 50 procent män. Ämnesområdena naturvetenskap och teknikvetenskap tillsammans med medicin och hälsa fick 81 procent av projektstödet. Totalt inom dessa ämnesområden är 35 procent av forskarna och lärarna kvinnor och 65 procent män. Näst minst mängd projektstöd (12 procent) delades ut till humaniora och samhällsvetenskap där 44 procent av forskarna är kvinnor och 56 procent är män. Minst andel projektstöd, 7 procent, gick till utbildningsvetenskaplig forskning där kvinnor är i majoritet inom högskolan med 63 procent kvinnor jämfört med 37 procent män.

Sammanfattningsvis går Vetenskapsrådets projektstöd företrädesvis till ämnesområden med en hög andel män och låg andel kvinnor. Därmed finns en struktur som kan bidra till en ekonomisk ojämställdhet mellan

<sup>41</sup> Baserat på indelningen i Vetenskapsrådets årsredovisningar 2009-2013. Projektstöd innefattar därmed: Projektbidrag (projektbidrag, projektbidrag anställning som forskare, projektbidrag ESF, projektbidrag forskarassistent), planeringsbidrag, samverkansbidrag, utrustningsbidrag EMBO- Young investigator award, IFA-projekt.

<sup>42</sup> Professorer, lektorer, annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen samt personer med meriteringstjänst (exempelvis biträdande lektorer, forskarassistenter och postdoktorer) ingår i beräkningen.

kvinnor och män i det att kvinnor de facto har tillgång till en lägre mängd forskningsmedel än män. Men för att förfina modellen behöver vi i framtida studier analysera hur fördelningen av den forskande och undervisande personalen ser ut mellan olika personalkategorier, eftersom det varierar mellan olika ämnesområden. Inom humaniora och samhällsvetenskap är exempelvis en större andel av personalen lektorer än inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik.<sup>43</sup> Lektorer ägnar en större del av sin arbetstid åt undervisning och en mindre del åt forskning, än exempelvis professorer och forskare. Inom medicin och hälsa samt inom naturvetenskap och teknikvetenskap är en större del av forskarkåren professorer eller forskare än inom humaniora och samhällsvetenskap.



**Figur 4. Fördelningen av utbetalat forskningsmedel från Vetenskapsrådet till projektstöd för olika ämnesområden, 2013**

De största andelarna av de utbetalade medlen till projektstöd gick till naturvetenskap och teknikvetenskap samt ämnesområdet medicin och hälsa. Minst andelar gick till humaniora och samhällsvetenskap samt utbildningsvetenskap.

Till höger i bild ses könsfördelningen bland högskolans forskare och lärare. Professorer, lektorer, annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen samt personer med meriteringstjänst (exempelvis biträdande lektorer, forskarassistenter och postdoktorer) ingår i beräkningen.

<sup>43</sup> Universitet och högskolor. Årsrapport. R 2013:2. Universitetskanslersämbetet.



## 5.3 Utbetalade forskningsmedel i förhållande till könsfördelning inom högskolan

Att en större andel av de faktiskt utbetalade forskningsmedlen från Vetenskapsrådet har gått till män än till kvinnor bör jämföras med könsfördelningen bland de forskare och lärare som stödet riktar sig till. Om vi utgår från att mottagare av projektstöden är forskare och lärare som tillhör personalkategorierna professor, lektor, annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen och personer med meriteringsanställning<sup>44</sup> så är 61 procent av personalen män och 39 procent kvinnor år 2013. Av de utbetalade medlen hade ungefär 70 procent gått till män och 30 till kvinnor. Andelen av de utbetalade medel som har gått till kvinnor är alltså lägre än förväntat. Det omvända gäller då samtidigt, att andelen av de utbetalade medlen som har gått till män är högre än förväntat. Som vi såg i kapitel 3 ser könsfördelningen bland forskarna och lärarna inom högskolan mycket olika ut beroende på ämnesområde. Det är därför nödvändigt att sätta de utbetalade forskningsmedlen för kvinnor respektive män i relation till könsfördelningen inom de olika ämnesområdena, vilket görs i tabell 3 för år 2013. Baserat på andelen kvinnor och män inom de olika ämnesområdena räknar vi ut förväntat projektstöd till kvinnor respektive män, det vill säga andelen av ämnesområdets totala mängd forskningsmedel jämnt fördelat till kvinnor respektive män. Detta gör vi genom att fördela totalsumman för ett ämnesområde strikt utifrån könsfördelningen bland forskarna och lärarna inom högskolan i respektive ämnesområde. Därefter jämförs det faktiskt utbetalade beloppet med det förväntade beloppet genom att ta differensen mellan det faktiskt utbetalade och förväntat utbetalade. Denna differens divideras sedan med det förväntade beloppet vilket ger en indikation på eventuell ojämn fördelning av medlen mellan kvinnor och män i forskningssystemet. Enligt denna beräkning har kvinnorna inom samtliga ämnesområden fått en lägre andel än förväntat av sitt ämnesområdes projektstöd. Totalt sett för samtliga ämnesområden fick kvinnor 23 procent lägre projektstöd än förväntat. Störst differens mellan utbetalat projektstöd och förväntat projektstöd till kvinnor ses inom medicin och hälsa och lägst differens finns inom humaniora och samhällsvetenskap.

**Tabell 3. Faktiskt utdelat projektstöd och förväntat utdelat projektstöd baserat på könsfördelningen bland forskare och lärare inom högskolan, 2013.**

*I relation till könsfördelningen har en lägre andel än förväntat av de utbetalade medlen gått till kvinnor och en högre andel än förväntat till män, inom varje ämnesområde.*

	Utdelade projektstöd 2013 (tkr)		Personalstatistik Könsfördelning bland forskare och lärare		Förväntat utdelat projektstöd 2013 (tkr) *		Differens (tkr) Utdelat – Förväntat **	Differens/ Förväntat ***
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Kvinnor
<b>HS</b>	101 240	150 708	44%	56%	110 472	141 476	-9 232	-8%
<b>MH</b>	260 943	486 272	50%	50%	376 111	371 103	-115 168	-31%
<b>NT</b>	173 646	730 912	24%	76%	217 920	686 638	-44 275	-20%
<b>U</b>	68 872	64 055	63%	37%	83 444	49 483	-14 572	-17%
<b>Totalt</b>	<b>604 700</b>	<b>1 431 947</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>787 947</b>	<b>1 248 700</b>	<b>-183 247</b>	<b>-23%</b>

\* Förväntat utbetalat projektstöd till kvinnor beräknas på följande sätt: Andelen kvinnor inom ämnesområdet i högskolan multipliceras med totalsumman utbetalat projektstöd (det vill säga utbetalat projektstöd för kvinnor plus utbetalat projektstöd för män) för ämnesområdet. Samma förfaringsätt används sedan för männen.

\*\* Differensen mellan det faktiskt utbetalade projektstödet och det förväntat utbetalade projektstödet.

\*\*\* Differensen divideras sedan med det förväntade beloppet vilket ger en indikation på eventuell ojämn fördelning av medlen mellan kvinnor och män i forskningssystemet.

<sup>44</sup> Meriteringsanställning innefattar personer anställda som biträdande lektor, forskarassistent eller postdoktor.

## 5.4 Varför diskrepans mellan faktisk och förväntad andel utbetalade medel till kvinnor respektive män?

Baserat på könsfördelningen bland högskolans forskare och lärare har en lägre andel än förväntat av Vetenskapsrådets projektstöd under 2013 delats ut till kvinnor, respektive en större andel än förväntat till män. Mönstret återkom inom varje undersökt ämnesområde (humaniora och samhällsvetenskap, naturvetenskap och teknikvetenskap, miljö och hälsa respektive utbildningsvetenskap). Hur kommer det sig att det är så? Fyra faktorer diskuteras här; beviljandegrad, genomsnittligt bidragsbelopp, könsfördelningen bland sökande och beräkningsmetoden.

### Beviljandegrad

Om beviljandegraden för de kvinnor som sökte projektstöd 2013 var lägre än för männen så skulle det bidra till att förklara varför en lägre andel än förväntat av de utbetalade medlen har gått till kvinnor respektive en större andel än förväntat till män. Som beskrivs i avsnitt 2.3 så finns inget som tyder på att beviljandegraderna skiljde sig mellan kvinnor och män 2013. Den senaste jämställdhetsrapporten som analyserar forskningsstödet (Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012)<sup>45</sup> påvisar inga andra orsaker än slumpen till skillnader i beviljandegrad mellan män och kvinnor när det gäller projektbidrag 2011-2012. Projektbidrag är den absolut största bidragsformen inom projektstöd, ca 95 procent av forskningsmedlen inom projektstöd utgörs av projektbidrag. Även de preliminära beräkningarna av projektbidragen för 2013 tyder på jämställda beviljandegrader. Med andra ord bör inte denna faktor ha påverkat diskrepansen mellan andelen faktiskt och förväntat utbetalade medel till kvinnor respektive män.

### Beviljat bidragsbelopp

Skillnaderna i genomsnittligt beviljat bidragsbelopp för kvinnor respektive män för projektbidragen tror vi kan bidra till att förklara diskrepanserna mellan andelen faktiskt och förväntat utbetalade medel till kvinnor respektive män. Enligt den senaste jämställdhetsrapporten som analyserar forskningsstödet (Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012, se även avsnitt 2.3 i denna rapport) fick kvinnor 3,7 procent lägre genomsnittligt bidragsbelopp än förväntat under 2011-2012. Om ett liknande utfall kvarstår när det gäller projektbidragen 2013 (inga preliminära data finns tillgängliga än) befäster det en genomgående skevhet i könsfördelningen av projektstöd totalt sett, eftersom projektbidragen utgör 95 procent av projektstödet. Kvinnor hade lägre genomsnittligt bidragsbelopp än förväntat inom alla ämnesområden (humaniora och samhällsvetenskap, naturvetenskap och teknikvetenskap, miljö och hälsa) under 2011-2012, förutom inom utbildningsvetenskap.

### Könsfördelning bland sökande

Som nämns i avsnitt 2.3 och figur 1 visar de tidigare jämställdhetsrapporter som analyserar forskningsstödet att andelen kvinnor bland de sökande till Vetenskapsrådet är lägre än andelen kvinnor i personalstatistiken (potentiellt sökande). Det omvända gäller då för männen, det vill säga att andelen män bland de sökande är högre än bland de forskare och lärare som vi uppskattade skulle kunna söka forskningsmedel. Kvinnor verkar alltså vara något mindre benägna än män att söka forskningsstöd ifrån Vetenskapsrådet. När kvinnor i forskarkåren inte söker forskningsmedel hos Vetenskapsrådet i samma utsträckning som män gör, bidrar det till skevheten vi ser mellan andelen faktiskt och förväntat utbetalade medel till kvinnor respektive män. I nästa kapitel gör vi en analys av ålders- och könsstrukturen bland sökande till Vetenskapsrådet och

---

<sup>45</sup> Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012. In press. Vetenskapsrådet. 2014.

bland forskarkåren för att mer ingående försöka utröna vilka som söker respektive inte söker medel hos Vetenskapsrådet.

## Beräkningsmodellen

Tidigare jämställdhetsstudier<sup>46</sup> visar att de sökandes karriärålder påverkar deras möjlighet att bli beviljade forskningsmedel. Ju högre karriärålder hos huvudsökande desto större sannolikhet att ansökan blir beviljad. I förra avsnittet när vi beräknade hur stor andel av forskningsmedlen som förväntas gå till kvinnor respektive män togs ingen hänsyn till karriäråldern bland högskolans personal. Modellen behöver alltså förfinas framöver så att karriärålder inkluderas, för att ta bort eventuellt påverkan av denna faktor.

---

<sup>46</sup> Se exempelvis: Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008 (Vetenskapsrådet rapportserie 3:2010), Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2009-2010 (Vetenskapsrådets lilla rapportserie 6:12) och Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012 (in press).

---

## 6 ÅLDER OCH KÖN HOS HÖGSKOLANS PERSONAL OCH SÖKANDE TILL VETENSKAPSRÅDET

---

I detta kapitel jämförs ålders- och könsstrukturen bland den forskande och undervisande personalen vid universitet och högskolor respektive bland de som söker forskningsstöd från Vetenskapsrådet. Syftet är att undersöka ifall de som söker till Vetenskapsrådet speglar populationen i högskolan. Ett av målen i Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi är att andelen kvinnor och män bland de som söker bidrag hos Vetenskapsrådet ska motsvara kvinnors och mäns andelar bland de potentiellt sökande forskarna, det vill säga bland dem som skulle kunna förväntas söka bidrag hos myndigheten.

### 6.1 Beräkning av ålders- och könsstrukturen bland sökanden och forskarkåren

Statistik avseende de sökande till Vetenskapsrådet har hanterats på följande sätt. Ett genomsnitt för antalet sökanden under de tre åren 2011, 2012 och 2013 har beräknats. För att täcka in så stor andel som möjligt av ansökningarna där det finns en huvudsökande har dessa bidragsformer inkluderats: olika projektbidrag<sup>47</sup>, projektbidrag unga, postdoktorsstöd (internationell postdok, bidrag till anställning som postdok i Sverige, postdoktorsstipendium) och anställning som forskare på halvtid (anställning som forskare 50 %, bidrag till anställning som forskare på halvtid i klinisk miljö).

Statistiken för högskolans forskare och lärare gäller år 2012. Följande personalkategorier ingår i beräkningarna: professorer, lektorer, biträdande lektorer, forskarassistenter, postdoktorer och forskare.

Data är redovisat i de ämnesområden som motsvarar Vetenskapsrådets ämnesråd, det vill säga humaniora och samhällsvetenskap, naturvetenskap och teknikvetenskap respektive medicin och hälsa. Tillgänglig statistik över forskare och lärare inom utbildningsvetenskap och konstnärlig forskning saknas. All data är uppdelat på kvinnor och män respektive karriärålder, det vill säga antal år från avlagd doktorsexamen till ansökningsår.

### 6.2 Karriärmässigt unga kvinnor söker inte i samma utsträckning som unga män

Det första vi kan se, i tabell 4 på nästa sida, är att totalt sett har en något högre andel av männen än kvinnorna i forskarkåren sökt bidrag hos Vetenskapsrådet. Mönstret ses inom varje studerat ämnesområde. När vi dessutom tittar på karriärålder ser vi att det främst är de karriärmässigt unga kvinnorna som inte söker i samma utsträckning som de karriärmässigt unga männen, inom varje ämnesområde. Bland de högsta karriärklasserna ses inget entydigt mönster kopplat till kön. Antalet forskare och lärare är låg i de högsta karriärklasserna, vilket gör att små skillnader i exempelvis antalet sökande till Vetenskapsrådet, påverkar procentsatserna mycket.

Sammanfattningsvis söker inte de karriärmässigt unga kvinnorna i samma utsträckning som de karriärmässigt unga männen. Inom humaniora och samhällsvetenskap söker en lägre andel av kvinnorna än männen upp till en karriärålder på elva år. I karriäråldern 12-16 år söker kvinnor och män i samma utsträckning. Inom medicin och hälsa söker en lägre andel av kvinnorna än männen upp till en karriärålder på sexton år. Även inom naturvetenskap och teknikvetenskap söker en lägre andel av kvinnorna än männen upp

---

<sup>47</sup> Med projektbidrag menas dessa bidragsformer: Projektbidrag, projektbidrag – demokrati och offentlig förvaltning, projektbidrag – framtidens behandlingar, projektbidrag – genombrottsforskning, projektbidrag – komparativ forskning, projektbidrag – kunskapsluckor i hälso- och sjukvården, projektbidrag – statistik i empiriska vetenskaper, projektbidrag – utvärdering av utbildningsreformer, projektbidrag genusforskning inom medicinens teknik, projektbidrag inom alternativa metoder till djurförsök enligt 3R-principen, projektbidrag mot strategisk forskning om förutsättningar för tillväxt.

till en karriärålder på sexton år. I karriäråldern 17-26 år söker kvinnor och män i samma utsträckning medan inget tydligt könsmönster ses i de allra högsta karriäråldrarna.

**Tabell 4. Andel av forskarkåren som söker forskningsmedel hos Vetenskapsrådet, fördelat på kvinnor respektive män samt ämnesområde. Skillnader mellan könen på mer än tio procentenheter är markerade med asterisk\* och röd text. Ytterligare tabellförklaring finns på nästa sida.**

HS	Antal vid universitet och högskolor (2012)		Antal sökande till VR (genomsnitt 2011-2013)		Andel sökande till VR av forskarkåren	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>-1 år</b>	325	220	72	96	22% *	44% *
<b>2-6 år</b>	1166	940	185	180	16%	19%
<b>7-11 år</b>	1001	1017	136	156	14%	15%
<b>12-16 år</b>	495	724	68	99	14%	14%
<b>17-21 år</b>	280	468	35	54	13%	12%
<b>22-26 år</b>	111	384	10	37	9%	10%
<b>27-31 år</b>	47	213	3	13	7%	6%
<b>32-36 år</b>	18	141	2	11	13%	8%
<b>37-42 år</b>	7	59	1	2	9%	4%
<b>Totalt</b>	<b>3451</b>	<b>4166</b>	<b>513</b>	<b>649</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>
<b>MH</b>	<b>Antal vid universitet och högskolor (2012)</b>		<b>Antal sökande till VR (genomsnitt 2011-2013)</b>		<b>Andel sökande till VR av forskarkåren</b>	
<b>Karriärålder</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
<b>-1 år</b>	243	151	91	70	38%	46%
<b>2-6 år</b>	869	419	259	199	30% *	48% *
<b>7-11 år</b>	664	405	246	203	37% *	50% *
<b>12-16 år</b>	350	358	126	169	36%	47%
<b>17-21 år</b>	206	356	84	134	41%	38%
<b>22-26 år</b>	130	339	41	115	32%	34%
<b>27-31 år</b>	50	319	19	79	38% *	25% *
<b>32-36 år</b>	24	140	5	35	21%	25%
<b>37-42 år</b>	5 (lågt antal)	83	5	21	99% *	25% *
<b>Totalt</b>	<b>2540</b>	<b>2570</b>	<b>876</b>	<b>1025</b>	<b>34%</b>	<b>40%</b>
<b>NT</b>	<b>Antal vid universitet och högskolor (2012)</b>		<b>Antal sökande till VR (genomsnitt 2011-2013)</b>		<b>Andel sökande till VR av forskarkåren</b>	
<b>Karriärålder</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
<b>-1 år</b>	208	422	73	170	35%	40%
<b>2-6 år</b>	538	1082	149	479	28% *	44% *
<b>7-11 år</b>	399	1036	112	323	28%	31%
<b>12-16 år</b>	299	960	70	237	23%	25%
<b>17-21 år</b>	177	810	41	187	23%	23%
<b>22-26 år</b>	103	695	24	158	23%	23%
<b>27-31 år</b>	55	462	9	88	17%	19%

<b>32-36 år</b>	20	315	3	46	13%	15%
<b>37-42 år</b>	9	116	1	15	14%	13%
<b>Totalt</b>	<b>1809</b>	<b>5897</b>	<b>482</b>	<b>1703</b>	<b>27%</b>	<b>29%</b>

*Antal sökande till Vetenskapsrådet beräknas som ett genomsnitt för åren 2011-2013. Sökande till dessa bidragsformer ingår: olika projektbidrag, projektbidrag unga, postdoktorsstöd (internationell postdok, bidrag till anställning som postdok i Sverige, postdoktorsstipendium) och anställning som forskare på halvtid (anställning som forskare 50 %, bidrag till anställning som forskare på halvtid i klinisk miljö).*

*Dessa personalkategorier används för att beräkna antal vid universitet och högskolor: professorer, lektorer, biträdande lektorer, forskarassistenter, postdoktorer och forskare.*

---

## 7 SLUTSATSER

---

Utifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål, Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi och Vetenskapsrådets uppgifter i enlighet myndighetsinstruktion och regleringsbrev är de följande sju punkterna de viktigaste slutsatserna från resultaten i denna rapport:

- 1. Beviljandegrader och genomsnittliga beviljade belopp för kvinnor och män behöver bevakas.*  
Beviljandegrader och genomsnittliga beviljade belopp för kvinnor och män behöver fortsatt bevakas. Beviljandegraderna för kvinnor och män har de senaste åren blivit mer jämställda, särskilt vad gäller projektbidragen. De senaste åren har kvinnor dock beviljats lägre genomsnittligt bidragsbelopp än förväntat och männen högre genomsnittligt belopp än förväntat. Under de tre senaste perioderna som har analyserats med hänsyn till karriärålder, 2006-2008, 2009-2010 och 2011-2012, har skillnaden mellan kvinnor och män ökat. Om nästa jämställdhetsrapport som analyserar forskningsstödet visar att skillnaderna består, eller har ökat, för 2013-2014 behöver detta åtgärdas för att Vetenskapsrådet ska kunna uppfylla målen i sin jämställdhetsstrategi.
- 2. Könsfördelningen inom högskolan förändras och behöver följas upp.*  
Stora förändringar har skett under den senaste tioårsperioden när det gäller andelen kvinnor respektive män inom olika karriärsteg i den akademiska karriärtrappan. Utvecklingen ser dessutom olika ut beroende ämnesområde. Vetenskapsrådet behöver fortsätta att bevaka utvecklingen för att, i enlighet med myndighetsinstruktionen, kunna främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde och rapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden inom rådets ämnesområden. I enlighet med regleringsbrevet ska Vetenskapsrådet även redovisa vilka insatser rådet planerar utifrån en analys av hinder och möjligheter för jämställdhet samt kommentera vilka effekter genomförda insatser för ökad jämställdhet har haft.
- 3. Karriärmässigt unga kvinnor söker inte forskningsmedel hos Vetenskapsrådet i samma utsträckning som karriärmässigt unga män – kunskap om orsakerna saknas.*  
Rapporten visar att karriärmässigt unga kvinnor inte söker forskningsmedel hos Vetenskapsrådet i samma utsträckning som karriärmässigt unga män. I dagsläget vet vi inte orsakerna till detta. Vi vet inte om det exempelvis behövs särskilda informationssatsningar som uppmanar kvinnor att söka forskningsmedel hos Vetenskapsrådet, särskilda utlysningar riktade till kvinnor, eller om Vetenskapsrådets bidragsformer eller utlysningstexter är utformade på ett sätt som inte passar kvinnor i samma utsträckning som män.
- 4. Orsaker till att lämna en akademisk karriär tycks skilja sig åt mellan könen.*  
Litteraturoversikten ger vid handen att mycket lite är känt om varför kvinnor respektive män väljer att lämna den akademiska karriären. Indikationer finns på att orsakerna skiljer sig åt mellan könen.
- 5. En något högre andel av kvinnor än män inom högskolan har en tidsbegränsad anställning.*  
Rapporten visar att kvinnor i något högre utsträckning än män har en tidsbegränsad anställning inom högskolan. Därmed råder en ekonomisk ojämställdhet inom högskolan eftersom kvinnor och män inte har samma möjligheter och villkor i fråga om arbete.
- 6. Europeiska expertgruppers rekommendationer för en jämställd akademi följs inte fullt ut.*  
I rapporten görs en sammanställning av några europeiska expertgruppers rekommendationer för en jämställd akademi. Vetenskapsrådet har arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor under många år och de flesta av rekommendationerna följs redan i dagsläget: jämställdhetsstrategi finns, bidragsutfallet följs upp ur ett jämställdhetsperspektiv, personal på Vetenskapsrådet som är involverade i forskningsfinansieringen liksom granskare och ledamöter i beslutande organ får utbildning i

jämställdhetsfrågor, observationer av beredningsgrupperna ur ett jämställdhetsperspektiv genomförs. De europeiska rekommendationer som inte följs, eller endast följs i begränsad omfattning, är att regelbundet samråda med lärosäten om jämställdhet och forskningsfinansiering samt att kräva jämställdhetsperspektiv av de forskningsprojekt som beviljas forskningsbidrag.

7. *Vetenskapsrådet finansierar företrädesvis forskning inom ämnesområden med en hög andel män och en låg andel kvinnor.*

Vetenskapsrådets projektstöd går företrädesvis till ämnesområden med en hög andel män och låg andel kvinnor. Därmed finns en struktur som kan bidra till en ekonomisk ojämställdhet mellan kvinnor och män i det att kvinnor de facto har tillgång till en mindre mängd forskningsmedel än män.



---

## 8 STATISTIKKÄLLOR OCH BEGREPP I RAPPORTEN

---

### Statistik över högskolans personal och antalet doktorsexaminerade

Statistik över högskolans personal och antalet doktorsexaminerade är främst hämtade ifrån Statistiska centralbyråns och Universitetskanslersämbetets statistikdatabaser på internet. Viss data avseende forskare och lärares karriärålder är inköpt ifrån Statistiska centralbyrån. Statistik över antalet sökande till Vetenskapsrådet, beviljandegrader och hur mycket forskningsstöd som har betalats ut är hämtade ifrån Vetenskapsrådets interna ärende- och hanteringssystem.

### Statistik över utbetalat forskningsstöd från Vetenskapsrådet

I kapitel 5 analyseras de faktiskt utbetalade forskningsmedlen från Vetenskapsrådet ur ett jämställdhetsperspektiv. Dessa data är hämtade ur Vetenskapsrådets interna ekonomisystem Agresso.

### Begrepp och benämningar som förekommer i rapporten

I rapporten används begreppet högskolan och akademien vilka båda avser universitet och högskolor. Benämningen karriärålder som används i rapporten avser antalet år mellan ansökningsåret och det år som en sökande avlade sin doktorsexamen. Begreppet har använts i flera av Vetenskapsrådets tidigare studier och kan ses som ett mått på de sökandes forskningserfarenhet.

Följande förkortningar används i rapporten för olika ämnesområden:

- HS = humaniora och samhällsvetenskap,
- MH = medicin och hälsa,
- NT = naturvetenskap och teknikvetenskap,
- U = utbildningsvetenskap.

Om inget annat anges så ingår dessa anställningskategorier när benämningen forskarkåren eller forskare och lärare används i denna rapport:

- professor,
- lektor,
- meriteringsanställning,
- annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

Arbetet inom ramen för kunskapsunderlaget Forskningens framtid är en del i Vetenskapsrådets verksamhet för att stödja och stärka forskarinitierad grundläggande forskning, initiera forskning inom strategiskt viktiga områden och verka för ett effektivt forskningssystem. Som forskningspolitisk rådgivare förser Vetenskapsrådet regeringen med underlag för framtida vägval som främjar svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och som beaktar forskningen som en del av lösningen på samhälleliga utmaningar. Arbetet genomförs återkommande inför varje forskningsproposition.



Västra Järnvägsgatan 3 | Box 1035 | SE-101 38 Stockholm | Phone +46 (0)8-546 44 000 | [vetenskapsradet@vr.se](mailto:vetenskapsradet@vr.se) | [www.vr.se](http://www.vr.se)

Vetenskapsrådet är en myndighet under Utbildningsdepartementet. Vetenskapsrådet är en myndighet under Utbildningsdepartementet. Vetenskapsrådet har en ledande roll för att utveckla svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och bidrar därmed till samhällets utveckling. Utöver finansiering av forskning är myndigheten rådgivare till regeringen i forskningsrelaterade frågor och arbetar för att skapa förståelse för forskningens betydelse, resultat och villkor.