



# Hur jämställt är det i högskolan?

Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning

# Hur jämställt är det i högskolan?

Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning

VR2106

Dnr 3.1-2020-06760

ISBN 978-91-88943-44-6

Uppdragsgruppen har bestått av Stina Gerdes Barriere, Lisbeth Söderqvist och Johan Fröberg

Swedish Research Council

Vetenskapsrådet

## Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Tre delstudier .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Resultat.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>5</b>
Utgångspunkter och syfte.....	8
Kvalitativa och kvantitativa metoder har använts.....	9
Perioden efter doktorsexamen har legat i fokus.....	10
Frågeställningar.....	10
Disposition och benämningar.....	12
<b>2. Tidigare forskning om ojämställdhet i högskolan</b> .....	<b>13</b>
Karriär efter doktorsexamen .....	13
Undervisande och forskande personal i högskolan.....	14
Faktorer som påverkar förutsättningar för kvinnor och män .....	15
<b>3. Kvinnors och mäns upplevelse av högskolan</b> .....	<b>21</b>
Anställningsförhållanden och tillgång till forskningstid.....	21
Arbetsförhållanden och arbetsmiljö .....	25
Framgångsfaktorer .....	31
<b>4. Prefekternas uppfattning om kvinnor och mäns förutsättningar att bedriva forskning</b> .....	<b>34</b>
Kritisk period efter postdoktorsanställningen .....	34
Arbetsförhållanden och arbetsmiljö .....	37
Vetenskaplig publicering .....	40
<b>5. Kvinnors och mäns karriärer ganska lika — inom ämnesområdena</b> ....	<b>42</b>
Kvinnor och män som lämnar högskolan .....	42
Kvinnors och mäns karriärer i högskolan .....	47
Karriärvägar i högskolan.....	50
Karriären i högskolan för forskare som söker medel från Vetenskapsrådet...	54
<b>6. Bakgrundsstatistik</b> .....	<b>59</b>
Kvinnor och män i högskolan.....	59
Andel kvinnor och andel professorer .....	64
Nyutnämnda professorer .....	65
<b>7. Diskussion och slutsatser</b> .....	<b>68</b>
Otydliga karriärvägar i högskolan för både kvinnor och män .....	68
Allt annat lika – är priset högre för kvinnor?.....	70

Tufft att kombinera barn och karriär i högskolan .....	72
Både kvinnor och män lämnar högskolan.....	73
Varför är så många professorer män? .....	75
Fortsättning följer.....	77
<b>Litteraturförteckning.....</b>	<b>78</b>
<b>Bilaga 1: Metod .....</b>	<b>81</b>
Enkäter .....	81
Intervjuer .....	91
Kohortstudie av kvinnors och mäns karriär efter doktorsexamen .....	91
Ålder vid utnämning till professor .....	96
<b>Bilaga 2: Kompletterande figurer.....</b>	<b>97</b>
Kohortstudie.....	97

## Förord

Vetenskapsrådet arbetar med jämställdhet på flera sätt och har gjort så under många år. Enligt myndighetens instruktion ska Vetenskapsrådet integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Vi arbetar med dessa frågor på en rad olika sätt, bland annat genomför vi jämställdhetsobservationer där vi granskar vår egen bedömningsprocess. Vi publicerar vår årliga statistik uppdelat på kön. I myndighetens jämställdhetsstrategi, vilken uppdateras regelbundet, understryks att forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter.

Syftet med studien är att undersöka och analysera skillnaderna mellan kvinnors och mäns karriärutveckling, liksom att undersöka hur villkoren i högskolan uppfattas av kvinnor och män. Vi har även velat belysa villkoren i högskolan ur ett lednings- och arbetsgivarperspektiv. Arbetet utgår från aktuell forskning om jämställdhet i det akademiska systemet och fyller luckor i den svenska kunskapsbasen.

Vi vill rikta ett stort tack till uppdragets referensgrupp bestående av seniorrådgivare Hebe Gunnes, NIFU i Norge, seniorprofessor Liisa Husu, Örebro universitet och lektor Birgitta Jordansson, Göteborgs universitet, som har bistått med värdefulla insikter från forskningen. Studien hade inte varit möjlig utan benäget bistånd av alla de som svarat på våra enkäter och låtit sig intervjuas: vi är mycket tacksamma för er medverkan. Vi har också fått hjälp med statistiska underlag från Ingrid Pettersson på Universitetskanslersämbetet och Andreas Frodell på Statistiska centralbyrån. Studien har genomförts av analytikerna Stina Gerdes Barriere, Lisbeth Söderqvist och Johan Fröberg vid Vetenskapsrådet. Analytiker Johan Fanger har varit behjälplig i genomförande av enkätundersökningarna.

Stockholm, 16 juni 2021

*Sven Stafström*

Generaldirektör, Vetenskapsrådet

## Summary

Gender equality is a quality issue for research, as research benefits from both women and men participating and contributing their expertise and experiences. It is also a fairness issue, as women and men should have equal opportunities to conduct research and develop professional careers as researchers.<sup>1</sup> Against this background, the Swedish Research Council has conducted a study aimed both at investigating and analysing the differences between the career development of women and men, and also at investigating how the conditions in higher education are perceived by women and men. We have also, to some extent, wanted to highlight the conditions in higher education from a management and employer perspective. Previous research has led us to focus on issues relating to work environment, employment terms and conditions, the family/work balance, experiences of scientific publishing, and experiences of receiving various forms of support from departments.

### Three subsidiary studies

The first subsidiary study consists of two questionnaires aimed at women and men who were awarded a doctorate between 2009 and 2016. This group is called “junior researchers” in the report. The purpose of the questionnaire is to cast a light on the experiences of junior researchers as employees in higher education.

The second subsidiary study has interviews with representatives of nine departments, all of which employ many junior researchers who have been awarded grants from the Swedish Research Council.

The third subsidiary study is based on registers, and describes the career development of women and men with doctoral degrees within and outside higher education. The study also includes a section describing women and men in higher education, based on public statistics.

### Result

Today, several scientific fields appoint approximately the same number of women and men as professors, and within these fields gender equality at professor level will probably become reality within a 25-year period. One exception is natural and engineering sciences. Here, the number of female professors is low, which in turn is because the number available for recruitment

---

<sup>1</sup>The Swedish Research Council’s gender equality strategy, Reg. No 1.2.4-2016-7099.

is low. This means that the goal of gender equality at professor level will probably still not be achieved overall.

The route to becoming a professor is not gender equal in any subject area, however. One example of this is that even when the gender distribution is equal among newly appointed professors in several scientific fields, this does not reflect the number available for recruitment. The proportion of women in the number available for recruitment is just over ten per cent higher than the proportion of newly appointed professors who are women. Even in natural and engineering sciences, where the proportion of newly appointed professors who are women is low, the proportion of women in the number available for recruitment is higher.

The study also shows that, in all scientific fields, women face more challenges than men do. One reason for this is that women to a greater extent are active in research fields where the opportunities to gain merit in research terms are small, while men to a greater extent are active in fields offering more time for research. But also within the various research fields, differences exist between women's and men's career development and experiences of being active in higher education. The differences are often small. At the same time, these are recurrent patterns that are often detrimental to women, and these can therefore be part of the explanation of the difference that cuts through the scientific fields, namely that it takes longer for women than for men to be appointed a professor. Below we show some results that indicate that there appears to be an accumulation of negative factors and experiences for women, which in the literature is known as the 'Matilda effect'.

- Time for research is unevenly distributed between scientific fields, and also as a consequence of gender. A higher proportion of women are active in research fields that have few professors, and a higher proportion of teaching and lower proportion of research. To this can be added that, in all scientific fields, men state in their questionnaire answers that they spend a higher proportion of their working hours on research.
- Women report to a greater extent than men that it is difficult to be responsible for young children and simultaneously develop a career in higher education. More women than men say that they have experienced unfairness. Women also state that they to a lesser degree can influence important decisions relating to their work, and fewer women than men say that they have had opportunities to develop networks.
- Fewer women than men have access to two of the success factors that women themselves assess in the questionnaires as being among the most important for success in higher education: the opportunity to gain scientific merit, and access to a mentor. In all scientific fields, more women than men state that they do not think that the principles for organising author names on publication are fair.

In the study, we also see that there are organisational aspects in higher education that are detrimental to both women and men. These relate to conditions of employment, work environment conditions, and the difficulties that those of an under-represented gender encounter in the workplace.

- A small proportion of the junior researchers have employment that is regulated in högskoleförordningen (Swedish higher education ordinance) and that offers a clear career path, namely as associate senior lecturers.
- Many women and men work more than the 40 hours per week that constitute normal working hours in Sweden. Almost one quarter respond that they work between 50 and 60 hours per week, and some work even longer. The department heads in our interviews point to the high level of competition, in particular in medicine and health, and natural and engineering sciences respectively, as an explanation for the long working hours of researchers. However, few of the department heads are aware of how many hours the researchers actually work per week.
- The questionnaire answers show that the experience of being or not being part of a community in the workplace may be an effect of gender, as well as of employment category and origin. There are departments that have developed tools to increase the chances of creating an environment where all feel included and are given the same opportunities. However, most of the departments where we conducted interviews appear to be lacking both knowledge and experiences that give the departments the opportunity to address problems relating to exclusion and gender inequality.



# 1. Inledning

## Utgångspunkter och syfte

Jämställdhet är en kvalitetsfråga för forskningen. Forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter. Det är också en rättvisefråga, enligt Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi ska kvinnor och män ska ges samma förutsättningar att forska och att göra karriär som forskare.<sup>2</sup>

Sedan tidigare är det känt att kvinnor söker forskningsbidrag från Vetenskapsrådet i lägre utsträckning än vad män gör, framförallt i tidiga karriärstadiet.<sup>3</sup> Föreliggande rapport syftar till att öka förståelsen för kvinnors och mäns förutsättningar att göra en akademisk karriär och bedriva forskning i den svenska högskolan, och i förlängningen att ha samma möjligheter att söka och beviljas bidrag från Vetenskapsrådet, också det en del av myndighetens jämställdhetsstrategi. Att söka och beviljas externa forskningsmedel som projektledare är viktigt för att kunna etablera sig som forskare och för att på sikt kunna söka tjänster och nå en trygg anställning inom svensk högskola.

I denna studie har vi därför valt att beskriva och analysera situationen för kvinnor och män som relativt nyligen har tagit sin doktorsexamen och som vill göra en forskarkarriär. Perioden beskrivs ofta som en sårbar tid, med anställningar som ligger utanför högskoleförordningens reglering och där forskaren ofta är beroende av externa forskningsmedel för att kunna finansiera den egna lönen. (1)

I en av studiens intervjuer gjordes en liknelse om högskolans karriärsystem, som en smula bearbetad kan uttryckas så här: Var är hållplatsen, vart går bussen och finns det en tidtabell? Den bild som den här prefekten tecknade känner nog många igen, trots att det i högskoleförordningen finns ett karriärsystem som kan beskrivas gå från biträdande lektor, via lektor till professor. Vår undersökning visar att högskoleförordningens karriärsystem inte är tillgängligt för de flesta. Många av de som har en ambition att bedriva forskning är i stället hänvisande till forskaranställningar som saknar tydliga och transparenta utvecklingsmöjligheter.

Vid en intervju med en prefekt vid en institution med hög extern finansiering beskrev prefekten en konkurrensutsatt situation ungefär så här: Förr jobbade man ännu mer (på arbetsplatsen), och normen har nog förändrats, så att man nu för tiden kan gå hem i tid, till exempel för att hämta barn. Men det är kanske inte

---

<sup>2</sup> dnr 1.2.4-2016-7099

<sup>3</sup> Vetenskapsrådets årsredovisning 2021, s.90 och 3.1-2021-06010 (statistikunderlag).

tydligt för alla att det krävs av den som vill ha en fortsatt karriär att hen fortsätter att jobba på kvällen, med att läsa och skriva artiklar. Den som inte gör detta kommer inte att klara sig i konkurrensen, men kommer kanske inte att förstå varför.

## Kvalitativa och kvantitativa metoder har använts

Analysen har genomförts genom tre delstudier där den första är en enkätundersökning riktad till relativt nydisputerade kvinnor och män (2009 - 2016). Syftet med den undersökningen är att belysa yngre forskares erfarenheter av karriärutveckling och forskningsmöjligheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Undersökningen omfattar två enkäter, där den ena riktade sig till kvinnor och män som har sökt projektbidrag<sup>4</sup> från Vetenskapsrådet under sin tid som ung forskare och besvarades av knappt 1 800 personer. Svarefrekvensen påverkades av att relativt många hade lämnat högskolan eller bytt lärosäte och därför inte nåddes av enkäten. Vi kan konstatera att en högre andel kvinnor besvarade enkäten än män vilket möjligen kan indikera att situationen i högskolan engagerar många kvinnor. Svarefrekvensen var också högre bland de som beviljats bidrag än de som fått avslag. En av delförklaringarna till detta kan vara att en högre andel av de som har fått avslag har lämnat högskolan. Den andra enkätundersökningen omfattade ett urval av frågor från den första enkäten och distribuerades som en öppen webbenkät riktad till disputerade personer som idag är verksamma utanför den svenska högskolan, med syfte att fånga synpunkter från doktorsexaminerade som valt bort att vara verksamma som forskare och lärare i högskolan. För detaljer om denna och studiens övriga delar se metodavsnittet i bilaga 1.

I undersökningens andra delstudie intervjuades representanter för ledningen vid nio institutioner som är hemvist för många yngre forskare som beviljats stöd från Vetenskapsrådet. De nio intervjuerna speglar de olika ämnesområdena som täcks av Vetenskapsrådet, och omfattade tre institutioner verksamma inom medicin och hälsa; tre institutioner inom naturvetenskap och teknik; två institutioner inom humaniora och samhällsvetenskap; och en inom utbildningsvetenskap. Frågorna till prefekterna eller deras ställföreträdare speglar i stort frågorna i enkätundersökningen och syftet med intervjuerna var att undersöka vilka möjligheter det finns för institutionerna att främja och stödja kvinnor och män i deras utveckling till självständiga forskare och lärare.

I en kohortstudie har vi utifrån tillgängliga register följt doktorsexaminerade från ett antal årgångar genom karriären i och utanför högskolan. Syftet är att undersöka hur kvinnors och mäns akademiska karriärer utvecklas, och hur det varierar över tid och mellan ämnesområden. Den äldsta kohorten som ingår tog sin doktorsexamen under åren 1998 och 1990 medan den yngsta examinerades

---

<sup>4</sup> Inklusive etableringsbidrag och konsolideringsbidrag

åren 2010 och 2011. Den yngsta kohorten motsvarar den äldsta gruppen som ingick i undersökningens första delstudie. Som ett komplement till kohortstudien studerades doktorsexaminerade som sökt medel från Vetenskapsrådet med samma metodik.

I undersökningen ingår också kompletterande statistik över högskolans personal, som har hämtats från SCB och UKÄ i syfte att kunna ge en mer komplett bild av hur kvinnors och mäns karriärer utvecklas och vilka konsekvenser även relativt små skillnader kan ha på den övergripande könsfördelningen till exempel bland professorer.

## Perioden efter doktorsexamen har legat i fokus

Kvinnors och mäns förutsättningar för att bedriva forskning i högskolan påverkas av en rad olika aspekter och faktorer, där långt ifrån alla har kunnat behandlas i föreliggande rapport. Vi har avgränsat studien till att behandla den grupp som har doktorsexamen, och att studera karriären efter doktorsexamen. Ytterligare en avgränsning som har gjorts när det gäller enkät och intervjuer är att beskriva och belysa forskningsintensiva miljöer inom alla ämnesområden samt de forskare och lärare som verkar i just dessa miljöer. Konkret innebär detta att respondentgruppen för enkätundersökningen riktad till forskare/lärare i början av sin akademiska karriär utgörs av sökande till Vetenskapsrådets forskningsstöd. Kohortstudien belyser däremot karriären för alla doktorsexaminerade de aktuella åren.

## Frågeställningar

Vi har utgått från ett antal frågeställningar som i de flesta fall baseras på tidigare forskning. Slutsatser från denna forskning återfinns nedan under rubriken ”Tidigare forskning om ojämställdhet i högskolan”. Där finns också majoriteten av de frågor som vi har ställt i studien, redovisade i en kontext som kan beskrivas som forskningsfronten. I det följande återger vi översiktligt vilka frågor som har ställts i.

En central fråga som många ställer, och som har varit aktuell även för denna studie, är varför andelen kvinnor bland professorerna är så låg, när andelen kvinnor och män är jämn i andra anställningskategorier och bland doktorsexaminerade.

Hur ser skillnaderna mellan kvinnors och mäns vägar till anställning som professor ut? Kommer eventuella skillnader mellan kvinnor och män att utjämnas med tiden?

En annan fråga är om fler kvinnor än män lämnar högskolan, och, om så, förklarar detta att det är färre kvinnor än män på professorsnivå? Ofta används

det engelska uttrycket ”the leaky pipeline” om detta fenomen. En följdfråga är om kvinnor och män lämnar högskolan av olika skäl och vilka dessa i så fall är.

Vi har vidare ställt frågan om den låga andelen kvinnor på professorsnivå beror på skillnader i villkoren mellan forskningsfält eller om den har sin grund i förhållanden inom respektive fält.

Vetenskapsrådets uppföljningar visar att kvinnor söker forskningsbidrag riktade till yngre forskare i lägre utsträckning än män. Vi har ställt frågan vad detta beror på?

Vi har ställt frågor till de doktorsexaminerade som arbetar i högskolan om anställningen som de har var utlyst i konkurrens när de fick den. Avsikten här har varit att undersöka eventuella skillnader mellan hur kvinnor och män rekryteras.

Att publicera sina forskningsresultat är centralt för en forskare som önskar meritiera sig. I enkäter och intervjuer har vi därför valt att ställa frågor om regler eller traditioner för vilka som står med på samförfattade publikationer och i vilken ordning det då sker, om de forskarstuderande publicerar sig tillsammans med sin handledare under och/eller efter sin doktorsexamen, samt vilket stöd som erbjuds till kvinnor och män i samband med publicering.<sup>5</sup> Vi har också undersökt i vilken utsträckning kvinnor och män anser att vetenskaplig meritering är en framgångsfaktor och om de har tillgång till denna. Vi har också undersökt vilka framgångsfaktorer som kvinnor och män anser är mest betydelsefulla och i vilken utsträckning de själva har tillgång till dessa.

Vi har också ställt frågor till de doktorsexaminerade forskarna om hur de upplever sin arbetssituation och arbetsmiljö. Vi har till exempel frågat om de ingår i en gemenskap vid institutionen, om de har tillgång till nätverk och om de har tillgång till en mer erfaren kollega som ger stöd i att utveckla strategier och som guidar i viktiga frågor. Vi har även frågat om de har erfarenhet av orättvisor, och sist men inte minst, hur kombinationen att arbeta i högskolan och att ha ansvaret för yngre barn fungerar. Vi har även ställt frågor kring vilket stöd som institutionerna kan ge och hur de hanterar sin roll som arbetsgivare för yngre forskare.

---

<sup>5</sup> Frågan löd: Har du fått stöd från din institution/motsvarande vid publicering (till exempel råd om var du bör publicera, tid avsatt för att skriva klart en artikel/motsvarande eller språkgranskning

## Lärosätenas jämställdhetsuppdrag från 2016 och framåt

Sedan 2016 har alla statliga lärosäten haft ett särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering inom ett program som går under beteckningen ”JiHU” (Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet). Programmet syftar till att stärka lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering så att deras verksamhet bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Inom ramen för uppdraget ingår att ta fram en plan för att utveckla jämställdhetsintegrering. Planen innefattar utvecklingsbehov, mål och aktiviteter och beskriver hur lärosätet ska integrera jämställdhet som en del av den ordinarie verksamheten, exempelvis i lednings- och styrprocesser. Sedan 2018 innehåller uppdraget även en skrivning om att högskolor och universitet i sina årsredovisningar ska redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Jämställdhetsmyndigheten stöttar lärosäten i deras arbete med jämställdhetsintegrering genom att erbjuda stöd i planeringen av arbetet, genomföra kompetenshöjande insatser och främja erfarenhetsutbyten mellan lärosäten. Regeringen har satt upp målet att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. För perioden 2017–2019 satte regeringen även upp lärosätesspecifika rekryteringsmål, men en uppföljning från 2020 visar att många lärosäten inte har lyckats med att uppnå sina respektive mål. (2) (3)

## Disposition och benämningar

Inledningsvis redovisas ett urval av den forskning som finns om jämställdhet i högskolan och som är relevant för vår undersökning. I de tre följande avsnitten redovisas resultaten från enkäterna, intervjuerna respektive de registerbaserade kohortstudierna. Den avslutande diskussionen föregås av ett avsnitt med ett urval bakgrundsstatistik som sätter resultaten från de övriga delarna i ett sammanhang.

I Sverige används en rad olika, men snarlika, benämningar på ämnesområden. Vi har valt att använda följande begrepp (förkortningar i tabeller och figurer): humaniora (H), naturvetenskap (N), teknik (T), medicin och hälsa (MH) och samhällsvetenskap (S) och i vissa fall lantbruksvetenskap (L).<sup>6</sup> Inom Vetenskapsrådet sammanförs humaniora och samhällsvetenskap (HS) och naturvetenskap och teknik (NT). Forskningsämnesgruppen utbildningsvetenskap (U) som ingår samhällsvetenskap är ett eget ämnesområde vid Vetenskapsrådet och särredovisas därför i en del sammanhang.

---

<sup>6</sup> Enligt Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011 (UKÄ).

## 2. Tidigare forskning om ojämställdhet i högskolan

Kvinnors och mäns villkor i högskolan har analyserats i en lång rad studier som sammantaget pekar mot att det är svårare för kvinnor än för män att nå de högsta positionerna i högskolan. Statistiken bekräftar att vi i Sverige fortfarande har relativt få kvinnor som är professorer, och att det tar något längre tid för kvinnor att nå den positionen.

Det finns många studier som undersöker vad skillnaden i kvinnors och mäns karriärutveckling i högskolan kan bero på. Såväl framgångsfaktorer som hinder har identifierats, och det finns flera analyser om hur dessa påverkar karriärutvecklingen olika, beroende på kön. Vi har tagit del av dessa studier som tillsammans bildar en förståelsehorisont för föreliggande studie och har utgjort utgångspunkten för dess utformning.

### Karriär efter doktorsexamen

#### Utvecklas doktorsexaminerade kvinnors och mäns karriär i högskolan olika?

En fråga som ofta har ställts är varför andelen kvinnor bland professorer är så låg, när andelen kvinnor och män är jämn i andra anställningskategorier och bland doktorsexaminerade. En hypotes är att detta speglar en historisk situation som kommer att förändras allt eftersom gruppen professorer kontinuerligt fylls på av nya generationer forskare där skillnaderna mellan kvinnor och män är mindre. Den hypotesen bekräftas delvis av en studie som konstaterar att skillnaderna mellan mäns och kvinnors representation på professorsnivå har minskat för senare årgångar av doktorsexaminerade, men studien visar också att en viss skillnad ändå kvarstår, även för män och kvinnor inom samma ämnesområde. (4) Det senare sagda kan kanske sägas stödja den forskning som hävdar att andelen kvinnor bland professorerna är låg, även med hänsyn taget till att skillnaderna mellan kvinnor och män minskar med tiden. (5) (6) (7). I betänkandet från Delegationen för jämställdhet i högskolan för författarna fram att skillnaderna eventuellt kan förklaras av att män och kvinnor är verksamma inom olika forskningsfält med olika tillgång till meriteringsanställningar och där tidsfördelningen mellan forskning, undervisning och administrativt arbete är olika. (8) Andra författare pekar på att den spridda användningen av internrekrytering missgynnar kvinnor och kan bidra till en sämre karriärutveckling. (7) (9) De senaste åren har det kommit en rad rapporter både i Sverige och internationellt som belyser utsattheten i akademiska karriärer för både kvinnor och män, se till exempel. (10) (11) (12)

I den här studien belyser vi kvinnors och mäns karriärer i högskolan efter doktorsexamen för ett antal doktorsexamensårgångar. Vi tittar på om det finns skillnader mellan kvinnors och mäns vägar från lektor, och meriteringsanställningarna biträdande lektor och forskarassistent, till professor.

### **Undervisande och forskande personal i högskolan**

Anställningar i högskolan regleras i högskoleförordningen (1993:100), genom avtal mellan arbetsmarknadens parter eller om inget anges i Lagen om anställningsskydd (1982:80).

I rapporten används begreppet forskare och lärare när vi hänvisar till högskolans personal med doktorsexamen som har undervisande och forskande arbetsuppgifter.

#### **Anställningskategorier som regleras i högskoleförordningen:**

- Professor: Läraranställning, finns även adjungerad professor, gästprofessor samt förenad anställning med sjukvårdshuvudman.
- Lektor: Läraranställning, finns även förenad anställning med sjukvårdshuvudman. Sedan 2011 bestämmer lärosätena själva i vilken utsträckning en lektor har rätt att ansöka om befordran till professor.
- Biträdande lektor: Fyraårig meriteringsanställning som lärare med rätt till prövning för tillsvidareanställning som lektor. Kan erhållas inom fem år efter doktorsexamen. Har varit föremål för flera förändringar och benämndes tidigare forskarassistent (fo.ass.) och hade då inte rätt till prövning för tillsvidareanställning.

#### **Utöver detta finns följande anställningskategorier:**

- Postdoktor: Tvåårig anställning som regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, kan erhållas inom två år efter doktorsexamen.
- Annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen: Benämns som forskaranställning.
- Annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen: Benämns som stödpersonal.
- Adjunkt

### **Lämnar kvinnor högskolan i större utsträckning än män?**

Det finns många studier som diskuterar frågan om kvinnor lämnar högskolan i större utsträckning än män, en företeelse som ofta benämns som ”the leaky pipeline”. (13) (14) En studie som berör svenska förhållanden finner inga

signifikanta könsskillnader i detta avseende medan ytterligare andra menar att det skiljer stort mellan olika forskningsfält. (6) (5) (15)

Om det finns ett sådant ”läckage”, sker det i så fall kontinuerligt, eller uppstår det i övergångarna mellan olika anställningar, eller karriärsteg. I vår studie undersöker vi vilka som lämnar, om det går att skönja när detta sker, och vilka de bakomliggande orsakerna är.

### **Vilken roll spelar externa forskningsstöd?**

Vetenskapsrådets uppföljningar visar att kvinnor söker forskningsbidrag riktade till yngre forskare i lägre utsträckning än män. Även när finansiären strävar efter en jämn beviljandegrad blir konsekvensen att kvinnor erhåller mindre forskningsstöd än män i tidiga karriärstadiet. Detta är inte unikt för Sverige utan har också konstaterats i till exempel Nederländerna och USA. (16) (17)

Många forskningsråd har stöd riktat särskilt mot yngre forskare, ofta i syfte att underlätta för dessa att etablera sig som självständiga forskare. Att ett sådant stöd är av betydelse för den enskilde forskarens karriärutveckling framgår bl.a. i en studie av bland annat Hallonsten och Hugander samt Lerchenmueller och Sorenson. (18) (19)

Danell och Hjelm har bland annat undersökt hur kvinnors och mäns karriärer utvecklas över tid bland de som erhållit postdoktorstöd från svenska finansiärer. De fann inga skillnader mellan könen för karriärutvecklingen till professor bland de som fått ett postdoktorstöd, men det kunde konstateras att kvinnor som inte fick ett sådant stöd tidigt i karriären hade lägre chanser att senare erhålla anställning som professor. (6) (7)

I föreliggande studie undersöker vi hur karriären har utvecklats för forskare som har sökt forskningsbidrag från Vetenskapsrådet under etableringsfasen (upp till åtta år efter doktorsexamen). Genom enkäter undersöks hur de yngre forskarna ser på sin situation i högskolan, med tonvikt på arbetsmiljö, tillgång till externa forskningsmedel, mentorskap med mera. Resultaten speglas i intervjuer med företrädare för institutionernas ledningar kring dessa frågor.

## **Faktorer som påverkar förutsättningar för kvinnor och män**

### **Vem undervisar och vem forskar?**

Det har ofta anförts att traditionellt manliga domäner som naturvetenskap och teknik har större resurser för forskning, medan forskningsfält där många kvinnor är verksamma, har betydligt mindre. (8) (20) Bondestam och Grip konstaterar att på grund av detta är kvinnors konkurrens om befintliga medel vida större än mäns. (20) I andra publikationer framkommer att kvinnor har mindre och färre bidrag, och att detta beror på kvinnors ställning i akademien det vill säga att de



oftare har befattningar på lägre nivåer. (21) Vi ställer oss frågan om detta kan medföra att kvinnor undervisar i större utsträckning än män, och att män forskar i större utsträckning än kvinnor?

Inom utbildningsvetenskap, som har ett förhållandevis stort utbildningsåtagande i relation till de tillgängliga forskningsresurserna, visar studier att de resurser som finns för forskning huvudsakligen går till män medan kvinnorna finns vid de institutioner som primärt hanterar undervisning. (22) (23) Frågan är om det finns liknande mönster i andra forskningsfält? Undervisning kan samtidigt ge ett värdefullt bidrag till finansieringen av anställningen vilket aktualiserar frågan om vem som får tillgång till undervisningstid. Vid sidan av att trygga lönen är möjligheten att få undervisa viktig för meritering och för många är det dessutom en central del av att vara verksam inom högskolan. (24) Vi har med utgångspunkt i den offentliga statistiken undersökt om det finns skillnader mellan hur kvinnors och mäns arbetstid används när det gäller forskning och undervisning vid universitet och högskolor. Vi har också undersökt hur män och kvinnor fördelar sig i olika anställningskategorier för att belysa kvinnor och mäns respektive position i högskolan.

### **Hur rekryteras kvinnor och män till högskolan?**

Vi har tillfrågat de doktorsexaminerade som arbetar i högskolan om den anställning de har var offentligt utlyst när de fick den. Avsikten är att undersöka eventuella skillnader mellan hur kvinnor och män rekryteras till högskolan. Det finns studier som pekar mot att diskriminering inte sker i tjänstetillsättningar som är tillsatta på formell väg. (25) Den informella rekryteringen tycks dock gynna män. I en studie kunde forskarna konkludera att kvinnor och män som hade haft en anställning som forskarassistent hade lika stor sannolikhet att nå professorsnivå, men att för den grupp kvinnor och män som inte hade haft en sådan anställning blev det större skillnader i karriärutvecklingen, till kvinnornas nackdel. Författarna pekar också på att sociala nätverk ofta är homosociala och att dessa nätverk kan spela in när tillgången till resurser fördelas mellan kvinnor och män. Resurser fördelas till exempel inte sällan av forskningsledare som på ett icke transparent sätt bemannar en forskargrupp. (7)

Enligt en studie från 2021 har många forskare i den svenska högskolan anställningar som inte är reglerade i högskoleförordningen, och heller inte i lärosätenas anställningsordningar. För den här gruppen forskare är karriärvägarna oklara och för institutionerna innebär det att många av dem utvecklas till så kallade forskarhotell. Vi har ställt frågan till ett antal prefekter om hur institutionerna ser på den här utvecklingen och hur de hanterar sin roll som arbetsgivare för yngre forskare. (1)

### **Har både kvinnor och män goda förutsättningar?**

Vi har i vår undersökning frågat kvinnor och män hur de upplever sin arbetsmiljö. Ett motiv för att göra så är att bland annat att det finns studier om

hur akademiska organisationer diskriminerar kvinnor i det vardagliga livet. Det kan till exempel handla om att inte bli inbjuden att tala på konferensen eller seminariet, inte bli citerad, inte bli tillfrågad om att ingå i forskargruppen eller i kommittén eller att som doktorand inte få erbjudandet att undervisa vid institutionens kurser. (26) (27)

Skillnaderna mellan de vetenskapliga områdena ska inte underskattas, akademien är inte en enhetlig arena med en enhetlig kultur. Därför behöver vi förstå bättre vilka faktorer i de olika vetenskapliga kulturerna som skapar ojämställdhet och varför en situation förändras, eller inte förändras, skriver en grupp forskare. (15) Flera intressanta studier har publicerats med detta perspektiv, det vill säga att forskare skildrar en specifik vetenskaplig kultur och blottlägger de strukturer som producerar och reproducerar ojämställdhet. Här kan nämnas Stina Powells studie av Sveriges lantbruksuniversitet i Uppsala (SLU), Johanna Kantolas studie av en statsvetenskaplig institution i Finland 2008 och studier av utbildningsvetenskapliga institutioner i Sverige. (22) (23) (27) (28) Av Powells analys framgår att problem med en ojämlik anställningsstruktur med få kvinnor som är professorer förklaras av SLU som en effekt av faktorer som är styrda av individer, inte av organisationen. Att det är få kvinnor på de högsta positionerna förklaras följaktligen av att kvinnor inte vill ha en karriär efter att de har bildat familj, men också av att de har låg självkänsla eller dåligt självförtroende och att de inte är tillräckligt meriterade. Kantolas studie belyser svårigheterna för en person av underrepresenterat kön, i det här fallet kvinnor, att verka i en miljö som domineras av det andra könet, i det här fallet män.

De ovan nämnda studierna av en statsvetenskaplig institution i Finland respektive flera utbildningsvetenskapliga institutioner i Sverige tar bland annat upp frågor om kvinnors och mäns sinsemellan olika former av nätverk, men också individers känsla av att inte höra till en gemenskap, respektive till den krets som har tillgång till utvecklingsmöjligheter. I studier av utbildningsvetenskapliga forskningsmiljöer knyter man detta till nätverken. Det framkommer att kvinnor ofta har breda, horisontella nätverk i stället för vertikala. De vertikala nätverken kan ge ökade möjligheter att fortsätta forska för den som har en doktorsexamen, vilket de horisontella inte gör i samma utsträckning. Studien indikerar att många kvinnor upplever sig som åsidosatta, utanför inflytelserika nätverk och utan tillgång till rätt resurser i karriären. Detta kan förklara varför en del kvinnor inte konkurrerar om inflytande i, eller visar på motstånd mot, de mest prestigefyllda nätverken menar författarna. Ett mönster som har identifierats är att kvinnor jämfört med män förhåller sig avsevärt mer avvaktande till en forskarskarriär.

Resultaten i de nämnda studierna motiverar att vi i enkäterna ställer frågor om de doktorsexaminerades tillgång till nätverk, och vilka former av nätverk respondenterna har (eller har haft i det fall att de har lämnat högskolan). Vi ställer också frågor om i vilken mån den som svarar upplever, eller upplevde, att

de ingår i en gemenskap vid institutionen och om den som svarar har haft stöd av en mer erfaren kollega, det vill säga en mentor. En annan fråga som ställts är om den svarande befinner sig i en miljö som domineras av ett kön, eller befinner sig i en miljö där det är en balans mellan kvinnor och män, på både lägre och högre nivå. Avsikten är att undersöka om det finns något samband mellan individens upplevelse av att ingå i en gemenskap å ena sidan och en jämn respektive ojämn könsfördelning på arbetsplatsen å den andra. Vi har också frågat om den svarande har eller har haft tillgång till en mentor som ger stöd i att utveckla strategier och guidar i viktiga frågor.

### **Varför lämnar doktorsexaminerade högskolan?**

Enligt en norsk studie är anställningsförhållanden, bland annat korttidsanställningar, ett viktigt skäl till att individer som har en doktorsexamen går till annan verksamhet två till sex år efter doktorsexamen. Många doktorsexaminerade får också enligt studien högre lön utanför högskolan, i synnerhet gäller det naturvetare och matematiker där de största skillnaderna finns.

Den norska studien visar också att män och kvinnor i högskolan arbetar 44 timmar per vecka, medan normalarbetstiden i Norge är 37,5 timmar per vecka. Detta återspeglas i att de som arbetar i annan verksamhet enligt studien är mer nöjda med balansen mellan arbete och fritid. (29) Vi har därför ställt frågor om arbetstid, och om de svarande har övervägt att lämna högskolan. I enkäten riktad till de som är verksamma utanför högskolan ställdes liknande frågor

### **Uppstår det negativa effekter för den som har barn?**

Vi har ställt frågor till anställda i högskolan och till de doktorsexaminerade som lämnat högskolan, om hur kombinationen arbete och ansvar för yngre barn fungerar, eller har fungerat, för dem. Utgångspunkten är att det finns studier som hävdar att det finns ett negativt samband mellan forskares karriär å ena sidan, och föräldrans ansvar å den andra. Det finns också studier som inte ser något negativt samband.

En komplikation är att många internationella studier är gjorda i länder där den samhällseliga kontexten ser annorlunda ut jämfört med den vi möter i Sverige, och det kan vara svårt att bedöma i vilken utsträckning resultaten är överförbara mellan olika länder. Nedan följer en redogörelse för några texter som diskuterar frågan om det går bra att förena ansvar för yngre barn med arbetet som forskare.

I en internationellt upplagd studie arbetar en grupp forskare med produktivitetsskillnader relaterat till olika "ansvarsnivåer" som förälder. Författarna refererar till det moderna föräldraskap som implicerar att ansvaret för barnen delas lika mellan föräldrarna, alternativt att det finns andra typer av omsorg för barnen, och det är motivet för att diskutera ansvarsnivåer. Studien visar att föräldrars ansvarsnivåer är en variabel som kan förklara

produktivitetsskillnader, där högre ansvarsnivå har ett samband med lägre produktivitet. Produktiviteten har mätts dels som antal artiklar, dels som högt citerade artiklar inom respektive fält och år. En kvalitativ undersökning kompletterar den kvantitativa analysen. Av den framkommer att även i familjer som menar att de delar lika på ansvaret, gör kvinnor ofta i själva verket en större insats jämfört med män, vilket bidrar till skillnaden i produktivitet. (30)

I en rapport från Schweiz framtagen av Swiss National Science Foundation diskuterar författarna bland annat hur forskare påverkas i sina karriärer av att ha barn. (13) Författarna menar att den forskare som ska uppfylla kravet om högsta kvalitet (excellens) avkrävs ett obegränsat engagemang. Ett sådant villkor gynnar individer utan barn, med större negativ effekt för kvinnor generellt eftersom kvinnor oftare har huvudansvaret för barn och mer frekvent arbetar deltid.

Det finns studier som hävdar att kvinnor med barn blir bortvalda vid tjänstetillsättningar (i detta fall så kallade ”tenure track”) medan detta inte tycks drabba män som har barn. Vidare sägs att kvinnor selekterar ut sig själva från akademien eftersom de möter hinder som är relaterade till föräldraskap. (25)

### **Vilken roll spelar publiceringstraditioner?**

Antalet publikationer som en forskare publicerar och hur dessa uppmärksammas, citeras, av andra forskare har en central betydelse i flera av de processer som påverkar forskarens möjligheter att göra karriär. Mer eller mindre formaliserat och uttalat är det ett viktigt inslag i bedömning av meriter vid till exempel tjänstetillsättningar och utgör även en del i många modeller för fördelning av basanslagen. Publiceringsbaserade mått är kort sagt en ”valuta” för vetenskapliga meriter och prestationer.

I enkäterna och intervjuerna har vi därför valt att ställa frågor om regler eller traditioner för vilka som står med på samförfattade publikationer och i vilken ordning det då sker, om forskarstuderande publicerar sig tillsammans med sin handledare under och/eller efter sin doktorsexamen, samt vilket stöd som erbjuds i samband med publicering.

Publiceringstakt, ibland används ”publiceringsintensitet”, varierar mellan forskare av flera skäl. Den beror bland annat på ämnesområde, hur långt i karriären författaren kommit avseende både karriärålder och typ av anställning, men också kön har visat sig ha betydelse. Att fastställa vilken eller vilka av dessa faktorer som är avgörande är svårt men i flera studier framkommer att kvinnor inom flera områden publicerar sig mindre än män inom samma anställningskategori, vid samma karriärålder och inom samma forskningsfält. Till exempel visar Rørstad och Aksnes att kvinnors publiceringsvolym vid en sådan jämförelse är mellan 70 och 80 procent av männens. (31) Andra studier har visat att inom livsvetenskaperna kan sådana skillnader förklara en stor del

(60 procent) av skillnaderna i utveckling från postdoktor till självständig forskare, och om hänsyn även tas till i vilken utsträckning den publicerade forskningen uppmärksammas förklaras ytterligare en stor del av skillnaderna. (32) (33)

Det finns vidare resultat i litteraturen som pekar på att tidig framgång i vetenskaplig publicering är viktigt för att etablera sig som forskare och senare producera forskning som får uppmärksamhet. (34) Det motsatta, att bli framgångsrik senare vid en högre karriärålder och vara en så kallad "late bloomer", förefaller också ha blivit allt svårare. Betydelsen av samarbete mellan yngre forskare och mer erfarna belysas bland annat av Broström som hänvisar till att det finns ett samband mellan handledares framgång och forskarstuderandes/postdoktorers framgång. (35) Är handledaren produktiv är de yngre forskarna det också. Det har därför varit intressant att titta på om kvinnor och män har samma möjligheter att publicera med seniora forskare, och i synnerhet med sin handledare.

Kön har betydelse för publikationstakten även om hänsyn tas till att den är högre ju högre upp i hierarkin individerna befinner sig; professorer publicerar sig i högre takt än till exempel postdoktorer. Detta är särskilt tydligt inom de forskningsfält där publikationer är ett resultat av forskningssamarbeten. (36) Den skillnad mellan kvinnor och män som kan observeras på övergripande nivå när det gäller internationellt forskningssamarbete som resulterar i publikationer, handlar främst om att kvinnor och män är aktiva inom olika forskningsfält. Det är mellan fälten som skillnaderna finns. Inom olika fält är skillnaderna mellan kvinnor och män små och inte statistiskt signifikanta för de norska forskare som ingår i studien.

### 3. Kvinnors och mäns upplevelse av högskolan

Detta avsnitt bygger på uppgifter från två enkäter. En riktad till personer som har sökt minst ett projektbidrag eller etableringsbidrag från Vetenskapsrådet under perioden upp till åtta år efter doktorsexamen och en öppen webbenkät till personer som lämnat högskolan direkt efter doktorsexamen eller efter en tid som disputerad forskare.<sup>7</sup> Båda enkäterna avgränsades till att gälla dem som disputerat mellan åren 2009 och 2016. Totalt sett analyserades 423 svar från de som är verksamma utanför högskolan och 1 618 svar från dem som är verksamma i högskolan.

Vi redogör huvudsakligen för resultaten från den enkät som riktar sig till anställda i högskolan, och om inget annat anges, är det den enkäten som redovisningen rör.

#### Anställningsförhållanden och tillgång till forskningstid

Av dem som är verksamma i högskolan har 72 procent svarat att de har en tillsvidareanställning. Den grupp som har fler karriärår (doktorsexamen 2009 till 2012) har oftare tillsvidareanställning (79 procent) än den grupp som doktorsexaminerades 2013 till 2016 (59 procent).

Den som har en undervisningstjänst eller kombinerad undervisning- och forskartjänst har väsentligt oftare tillsvidareanställning (80 respektive 73 procent för kvinnor respektive män) än den som endast har forskning i tjänsten (45 procent). När vi separerar ut de olika ämnesområdena framkommer det att inom medicin och hälsa har kvinnor i högre utsträckning än män en tillsvidareanställning. Vidare ser vi att utbildningsvetenskap, som är undervisningsintensivt, är tämligen unikt givet att ytterst få individer saknar tillsvidareanställning, vilket gäller både kvinnor och män.

Det är vanligare att en kvinna som enbart har forskning i tjänsten har en tillsvidareanställning, 48 procent, jämfört med 40 procent av männen.

#### Majoriteten har en anställning som varit utlyst i konkurrens

Majoriteten av de svarande (79 procent) uppger att deras nuvarande anställning blev tillsatt i öppen konkurrens. En minoritet (15 procent) svarar nej, och där ingår en något högre andel kvinnor. Resterande anger att de inte vet.

---

<sup>7</sup> Se metodavsnittet för detaljer om enkäterna.

Det finns skillnader mellan ämnesområden. Medicin och hälsa har lägst andel svaranden som anser att deras anställning har blivit tillsatt i öppen konkurrens (75 procent) medan utbildningsvetenskap har högst andel (87 procent). Skillnaderna mellan ämnesområdena beror sannolikt på hur fördelningen mellan anställningskategorier ser ut. De individer som har en forskaranställning svarar i lägre utsträckning att deras anställning har blivit öppet utlyst än andra anställningskategorier.

### **Majoriteten kombinerar forskning och undervisning**

Majoriteten kvinnor och män kombinerar forskning och undervisning (79 procent). Det finns dock skillnader mellan de olika ämnesområdena. Naturvetenskap och teknik respektive medicin och hälsa har högst andel doktorsexaminerade som kombinerar de två uppgifterna. Inom utbildningsvetenskap är det något fler som uppger att de endast undervisar, jämfört med andra ämnesområden. Högst andel som enbart undervisar finns i gruppen doktorsexaminerade inom utbildningsvetenskap 2013 till 2016 där 33 procent av de män som har besvarat enkäten uppger att de endast undervisar. Majoriteten av de svarande vill fortsatt kombinera forskning och undervisning, något fler män än kvinnor. En mindre grupp vill hellre fokusera enbart på forskning, något fler kvinnor än män. Ytterligare få svarar att de är intresserade av att endast undervisa. Skillnaderna mellan ämnesområden är små.

### **Forskningstid är ojämnt fördelad mellan ämnesområden**

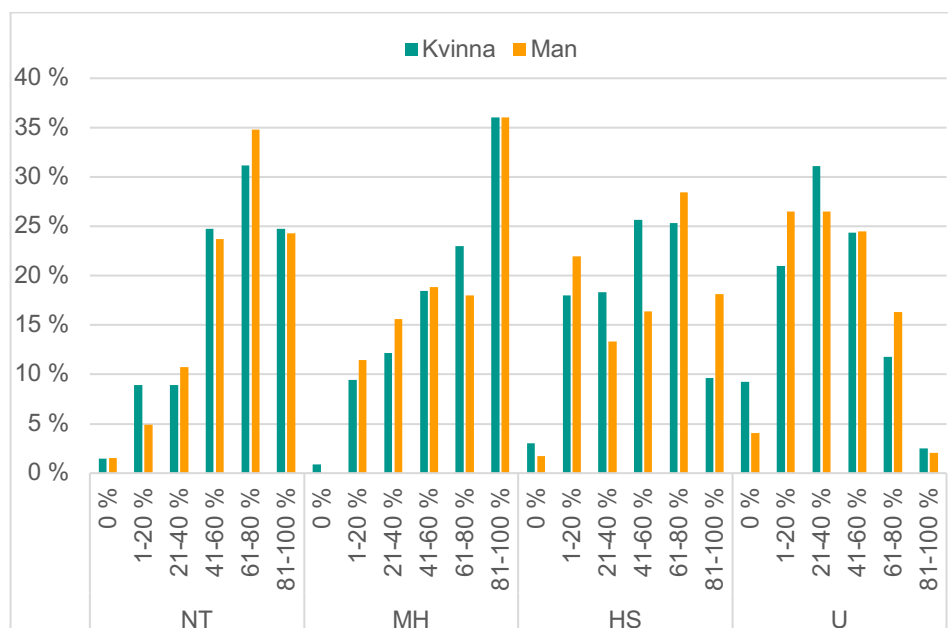
Inom medicin och hälsa anger en stor andel av respondenterna att de ägnar så mycket som 80 procent av sin arbetstid till forskning. Inom naturvetenskap och teknik svarar många att 61 till 80 procent av arbetstiden ägnas åt forskning. I båda fallen är skillnaderna mellan kvinnor och män små.<sup>8</sup>

I gruppen humanister och samhällsvetare forskar kvinnor och män en lägre andel av sin arbetstid jämfört med ovan nämnda, och här ser vi också en skillnad mellan kvinnor och män. En större andel av kvinnorna har svarat att de ägnar 41 till 60 procent av arbetstiden till forskning, medan en högre andel av männen återfinns i intervallet 61 till 80 procent. Det är få forskare inom detta ämnesområde som ägnar mer än 80 procent till forskning, men i den lilla grupp som gör det, finns fler män än kvinnor.

Lägst andel forskningstid hittar vi bland personer verksamma inom utbildningsvetenskap, där den största andelen uppger att de forskar 21 till 40 procent av arbetstiden. Ytterst få forskar på samma höga nivå som inom medicin och hälsa, det vill säga mellan 81 till 100 procent. Inom utbildningsvetenskap är det små skillnader mellan könen.

---

<sup>8</sup> Här skiljer sig respondenternas redovisning av sin arbetstid från den generella bild som visas i figur 14 och 15



**Figur 1** Fördelning av forskningstid för kvinnor och män inom de olika ämnesområdena.

### Externa bidrag ger forskningstid

Medicin och hälsa är det ämnesområde där vi noterar störst skillnad mellan kvinnor och män när det gäller hur forskningstiden finansieras och det är också det område där forskningstiden i högre grad än i andra ämnesområden finansieras av externa medel. 62 procent av kvinnorna och 53 procent av männen uppger att deras forskningstid är finansierad på detta sätt medan 17 procent av kvinnorna och 18 procent av männen svarar att deras forskningstid ingår i tjänsten, vilket är lägst av alla ämnesområden. 21 procent av kvinnorna och 29 procent av männen svarar att det är en kombination av externa medel och att det ingår i tjänsten.

Även inom humaniora och samhällsvetenskap är det vanligt att forskningstiden är externfinansierad, och även här är det en högre andel kvinnor som uppger att deras forskningstid finansieras på detta sätt, 53 procent jämfört med 48 procent för män. En högre andel män än kvinnor uppger att forskningstiden ingår i anställningen, 27 procent jämfört med 21 procent för kvinnor. Inom naturvetenskap och teknik är det vanligt att forskningstiden är externt finansierad, 47 procent av respondenterna uppger detta, medan en låg andel, mindre än 20 procent, uppger att forskningstid ingår i anställningen. Övriga uppger en kombination av externa bidrag och forskningstid i tjänsten. Det finns inga skillnader mellan könen. Inom utbildningsvetenskap uppger endast 30 procent att forskningstiden är externfinansierad. Skillnaderna mellan könen är små. Inom utbildningsvetenskap anger flera respondenter att de har bidrag via ett internt ansökningsförfarande, vilket är ovanligt i andra områden.



### **Externa forskningsbidrag är ojämnt fördelade ämnesvis**

Det framkommer inga större skillnader mellan hur många kvinnor och män som uppger att de har fått ett forskningsbidrag i egenskap av huvudsökande. Däremot skiljer det mellan olika ämnesområden. Inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik har en majoritet av respondenterna erhållit ett externt bidrag (87 respektive 83 procent). Andelen för humaniora och samhällsvetenskap är 74 procent. Utbildningsvetenskap har en jämförelsevis låg andel beviljade externa bidrag i den grupp som har besvarat enkäten (53 procent).

### **Externa forskningsbidrag går till både kvinnor och män**

Enkätsvaren visar att kvinnor i genomsnitt fått lite lägre bidragsbelopp än män när de har sökt och beviljats externa forskningsbidrag.

Vi ser att något fler kvinnor än män har erhållit större bidrag (mer än två miljoner) i humaniora och samhällsvetenskap respektive medicin och hälsa medan en liten andel kvinnor (10 procent) jämfört med män (40 procent) fått motsvarande inom utbildningsvetenskap.

Inom humaniora och samhällsvetenskap är kvinnor oftare än män medverkande forskare i andra forskares projekt (68 respektive 55 procent). Kvinnor är medverkande forskare oftare än män även inom naturvetenskap och teknik respektive medicin och hälsa, men här är skillnaderna mellan kvinnor och män mindre.

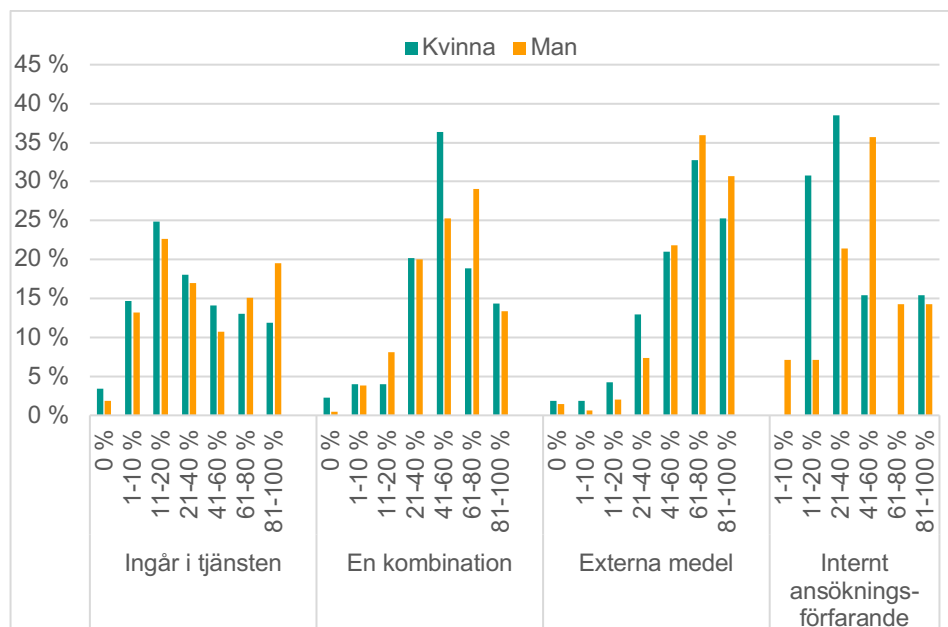
### **Män har mer tid för forskning**

En högre andel män som finansierar sin forskningstid med externa medel använder också en högre andel av sin arbetstid för forskning, jämfört med kvinnor. 67 procent av männen och 58 procent av kvinnorna med enbart externfinansiering forskar mer än 60 procent av sin arbetstid. Ett liknande mönster kan konstateras för den grupp som finansierar sin forskningstid från en kombination av källor. Här är det 53 procent av männen och 33 procent av kvinnorna som forskar mer än 60 procent. Även när forskningen enbart finansieras inom ramen för en anställning kan män forska på en högre andel av sin arbetstid jämfört med kvinnorna. Bland män med enbart forskningstid i tjänst kan 34 procent forska på 60 procent av sin arbetstid jämfört med 25 procent av kvinnorna.

Vi kan konstatera att den grupp som har mer än 60 procent forskningstid oftare finansieras av externa medel, medan den grupp som har forskningstid som understiger 20 procent, i högre grad forskar inom ramen för sin anställning. De som har en kombination av finansieringsformerna forskar ungefär hälften av sin arbetstid.

Tid är också en av de saker som flest lyfter i enkätens fritextsvar som en av de viktigaste förutsättningarna för att nå framgång som forskare.

Figuren visar hur forskningstid finansieras och hur stor del av sin arbetstid som kvinnor och män forskar.



**Figur 2** Fördelning av forskningstid beroende på hur den finansieras, kvinnor och män.

## Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

### En knapp fjärdedel arbetar 50 till 60 timmar per vecka

Den arbetade tid som respondenterna har redovisat i enkäten visar med något undantag endast små skillnader mellan kvinnor och män. Majoriteten arbetar mellan 40 och 50 timmar per vecka. Relativt få kvinnor och män arbetar deltid, det vill säga färre än 40 timmar i veckan. Det är också få som arbetar mer än 60 timmar per vecka.

Många kvinnor och män arbetar väsentligt mer än de 40 timmar per vecka som är normalarbetstid i Sverige, nästan en fjärdedel svarar att de arbetar mellan 50 och 60 timmar. Skillnaden mellan kvinnor och män är betydande inom utbildningsvetenskap där 27 procent kvinnor, mot 16 procent män, uppger att de arbetar mellan 50 och 60 timmar per vecka. Inom övriga ämnesområden finns inga stora skillnader mellan kvinnor och män.

Inom medicin och hälsa är det något vanligare än i andra ämnesområden, att både kvinnor och män, men i högre grad män, arbetar mer än 60 timmar per vecka.

I den grupp som har lämnat högskolan är mönstren liknande, majoriteten arbetade 40 till 50 timmar i veckan när de var anställda i högskolan medan en mindre grupp arbetade ännu mer. I den sist nämnda gruppen gäller det män oftare än kvinnor och detta gäller för alla ämnesområden.

### **Många vill lämna högskolan, och många vill vara kvar**

I enkäten ställdes frågan om respondenten har funderat på att avsluta sin verksamhet inom högskola/universitet på grund av brister i arbetsmiljön. Ungefär hälften av de som har svarat på enkäten överväger att lämna högskolan på grund av brister i arbetsmiljön, kvinnor oftare än män (53 procent respektive 44). Den största skillnaden mellan könen finns i utbildningsvetenskap där 49 procent av kvinnorna överväger att lämna, mot 20 procent av männen. I andra ämnesområden är skillnaden mindre, cirka åtta till tio procentenheter, men med konsekvent högre andel för kvinnor.

I enkäten ställdes frågan om respondenten har funderat på att avsluta sin verksamhet i högskola/universitet på grund av ”andra förhållanden till exempel osäkerhet om tillgång till externa medel?” 66 procent svarade ja på frågan. Skillnaderna mellan kvinnor och män är små.

Samtidigt svarar en majoritet av både kvinnor och män att de vill fortsätta arbeta med forskning och utbildning i högskolan vilket kan tolkas som att det är fortsatt attraktivt att vara verksam i högskolan, trots svårigheter kopplade till arbetsmiljö och finansiering.

I den grupp doktorsexaminerade som har lämnat högskolan noterar vi en skillnad mellan kvinnor och män. Det är en högre andel kvinnor än män som anger brister i den sociala miljön och hinder relaterade till föräldraskap som orsaker till varför de sökte sig bort från högskolan. En större andel kvinnor inom framför allt medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik anger att de lämnade för att få en tryggare anställning, medan en större andel män uppger att de ville gå över till annan verksamhet med högre lön och/eller intressantare arbetsuppgifter. Det näst vanligaste svaret på frågan varför respondenten lämnat högskolan var att det varken fanns möjligheter att få en anställning eller tillgång till medel för forskning. Det var också ett vanligt förekommande svar bland de som övervägde att lämna högskolan i gruppen högskoleanställda

Få uppgav att brist på uppmuntran och återkoppling skulle vara skäl för att lämna högskolan, och det gäller såväl de som är kvar i högskolan som de som har lämnat. I den grupp som har lämnat högskolan noterar vi dock att detta svarsalternativ valdes av fler män än kvinnor inom humaniora och

samhällsvetenskap. Det omvända gällde inom naturvetenskap och teknik, här var det fler kvinnor än män som svarade att brist på uppmuntran och återkoppling varit skäl för att lämna högskolan.

### **Relativt få upplever att mobilitet är ett krav**

Få kvinnor och män uppfattar det som ett krav att de ska vara internationellt mobila. Lägst andel finns inom utbildningsvetenskap (20 procent) respektive humaniora och samhällsvetenskap (21 procent). Även medicin och hälsa hamnar relativt lågt (25 procent) medan naturvetenskap och teknik hamnade högst (34 procent). Skillnader mellan kvinnors och mäns svar är genomgående små, med undantag för att andelen män inom utbildningsvetenskap i högre grad än kvinnor uppfattar internationell mobilitet som ett krav (29 procent för män, 17 procent för kvinnor).

Trots att få upplever att det är ett krav visar svaren att en stor del av respondenterna faktiskt har varit internationellt rörliga. Inte mindre än 75 procent av männen och 67 procent av kvinnorna uppger att de har varit internationellt rörliga. Det är små skillnader mellan ämnesområden.

I den grupp som har lämnat högskolan uppger en betydligt större andel, men lika stor för kvinnor och män (cirka 50 procent) att det fanns en förväntan om att de skulle vara internationellt rörliga. På frågan om de själva uppfyllt denna förväntan anger omkring 50 procent av kvinnorna och 55 procent av männen att så är fallet. Det är inte stora skillnader mellan ämnesområden.

### **Maktordningar kan påverka upplevelsen av att höra till**

Upplevelsen av att ingå eller inte ingå i en gemenskap på arbetsplatsen kan enligt våra data vara en effekt av såväl kön, anställningskategori som härkomst. Att ha anställning som lektor eller professor, och en svensk doktorsexamen, ökar sannolikheten för att individen upplever sig ingå i en gemenskap, oavsett om respondenten är kvinna eller man.

För grupper längre ner i hierarkin ser vi större skillnader mellan kvinnors och mäns upplevelse av att ingå i gemenskapen, till exempel har kvinnor med en anställning som postdoktor i låg utsträckning uppgett att de upplever att de ingår i en gemenskap (38 procent,) medan drygt 60 procent av männen, med samma slags anställning, svarat att de upplever att de ingår i en gemenskap.

Vi noterar att män oftare uppger att de upplever att de ingår i en gemenskap på arbetsplatsen ”i viss mån”. Det är inte riktigt lika positivt som svarsalternativet ”ja” vilket oftare lämnas av kvinnor.

Ett intressant mönster är att både kvinnor och män oftare upplever att de inte ingår i en gemenskap när majoriteten anställda är av annat kön än det egna. Kvinnor upplever följaktligen att de ingår i en gemenskap på arbetsplatsen när

där finns många kvinnor, eller när det är en jämn könsfördelning (69 procent på båda alternativen). När män är i majoritet på arbetsplatsen sjunker andelen kvinnor som svarar ja på frågan om de upplever att de ingår i en gemenskap på arbetsplatsen till 52 procent. Andelen positiva svar från män är som högst (62 procent) för arbetsplatser där majoriteten anställda är män. Den lägsta nivån positiva svar från män (55 procent) gäller arbetsplatser som består av lika många kvinnor som män, men skiljer sig föga från svaren som gäller arbetsplatser som domineras av kvinnor (57 procent). Män med utländsk doktorsexamen i en miljö med kvinnor i majoritet har i lägst utsträckning svarat att de ingår i en gemenskap på institutionen.

I den grupp som har lämnat högskolan svarar hela 80 procent, både kvinnor och män, att de kände sig delaktiga i en gemenskap under sin tid vid högskolan, ("ja" eller "i viss mån"). Många uppger att det var jämn könsfördelning i kollegiet men att män dominerade bland professorer och forskningsledare, enligt både kvinnor och män. Kvinnor verksamma inom naturvetenskap och teknik uppger att en överväldigande majoritet professorer och forskningsledare var män vid de institutioner som kvinnorna var verksamma vid.

### **Fler kvinnor än män har erfarenhet av orättvis behandling**

Totalt sett har fler kvinnor (65 procent) än män (48 procent) svarat att de har erfarenhet av orättvisor, till exempel händelser som att inte bli inbjuden, sedd, hörd, läst, refererad, eller att någon annan fick eller tog äran av ett arbete som respondenten ansvarat för.

Andelen kvinnor som har rapporterat orättvisor är störst bland humanister och samhällsvetare. 71 procent av kvinnorna inom detta ämnesområde har svarat att de har erfarenhet av orättvisor, följt av naturvetenskap och teknik (66 procent), medicin och hälsa (61 procent) och utbildningsvetenskap (58 procent).

Det förefaller som att män som är verksamma inom forskningsfält där det finns många män, upplever färre orättvisor, jämfört med män som är verksamma i fält där det finns många kvinnor. Andelen män som upplevt orättvis behandling är störst bland de som är verksamma inom utbildningsvetenskap (57 procent) följt av humaniora och samhällsvetenskap (50 procent) medicin och hälsa (48 procent) och naturvetenskap och teknik (44 procent).

När vi jämför svaren om upplevda orättvisor med svaren om vilken könsbalans som råder på professors/forskningsledarnivå, framkommer att i miljöer där män är i majoritet på professors/forskningsledarnivå har kvinnor betydligt oftare erfarenheter av orättvisor, jämfört med män. 47 procent av männen och 71 procent av kvinnorna uppger att de har upplevt orättvisor i dessa miljöer. I miljöer där kvinnor dominerar på professors/forskningsledarnivå har män oftare erfarenheter av orättvisor, jämfört med kvinnor, men skillnaderna är inte lika stora. 62 procent av männen uppger att de har erfarenheter av orättvisor, medan

kvinnor ligger något lägre på 57 procent. I de miljöer där det råder jämn könsfördelning på professors/forskningsledarnivå svarar fler kvinnor, 54 procent, att de har upplevt orättvisor medan 46 procent av männen uppger att de har en sådan erfarenhet.

I den grupp som lämnat högskolan uppger en högre andel kvinnor än män att de upplevt orättvisor, oftast inom naturvetenskap och teknik följt av humaniora och samhällsvetenskap (inklusive utbildningsvetenskap). Via fritextsvaren har vi fått information om egenupplevda eller observerade trakasserier av olika art, särskilt bland de som lämnat högskolan. Bland dessa lyfts också sexuella trakasserier, vilket även uppmärksammats i andra sammanhang.<sup>9</sup>

### **Män kan oftare påverka beslut som gäller det egna arbetet**

Kvinnor upplever att de i lägre grad kan påverka väsentliga beslut som gäller deras arbete jämfört med män. Kvinnor svarar oftare att de kan påverka besluten ”i viss mån” medan män oftare svarar att de kan påverka besluten. Detta påverkas varken av vilken kohort de tillhör, eller vilket ämnesområde. Samma mönster gäller för den grupp som har lämnat högskolan.

### **Svårt att kombinera föräldraskap med arbete i högskolan**

Ungefär hälften av de kvinnor och män som har barn upplever att det är svårt att kombinera föräldraskap med arbete i högskolan, medan den andra hälften tycker att det fungerar bra.<sup>10</sup> Kvinnors och mäns svar skiljer sig inte på något avgörande sätt när vi analyserar högskolan som en helhet. Skillnaderna framkommer när vi analyserar på ämnesområdesnivå och i någon mån också när vi jämför mellan doktorsexamensår. Den grupp som erhöll en doktorsexamen mellan 2009 och 2012 har i högre grad svarat att det fungerar bra att kombinera föräldraskap med arbetet, jämfört med den grupp som har en doktorsexamen från perioden 2013 till 2016. I den först nämnda kohorten har 21 procent en tillfällig anställning, jämfört med den senare nämnda gruppen där cirka 41 procent en tillfällig anställning vilket möjligen kan bidra till att förklara skillnaderna.

Både kvinnor och män som är verksamma i högskolan upplever att kombinationen föräldraskap och arbete fungerar sämre när majoriteten professorer och forskningsledare är män. Totalt har 56 procent kvinnor och män svarat att det fungerar mindre bra, eller till och med dåligt, att kombinera föräldraskap och arbete när män är i majoritet på ledande positioner. När kvinnor dominerar på ledande positioner upplever 47 procent att det fungerar mindre bra, eller till och med dåligt, att kombinera föräldraskap och arbete och när professorer och forskningsledare är jämställt fördelat svarar 45 procent negativt.

---

<sup>9</sup> Se till exempel Forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien | Karolinska Institutet

<sup>10</sup> Drygt 70 procent av respondenterna har angett att de har barn.

Sämst verkar kombinationen föräldraskap och arbete fungera för kvinnor verksamma inom naturvetenskap och teknik. Endast 31 procent har svarat att det fungerar bra att kombinera barn med arbetet i högskolan. Män verksamma inom samma ämnesområde har en mer positiv bild, 49 procent uppger att det har fungerat bra för dem.

Bland de som har lämnat högskolan finns en liten tendens att kvinnor inom just naturvetenskap och teknik valt bort högskolan för att få en bättre balans mellan arbete och privatliv. I fritextsvar utvecklas svårigheterna att kombinera forskning med att vara förälder av flera respondenter, särskilt av kvinnor som har lämnat högskolan. I denna grupp svarar också 20 procent att de avstod från att ha barn när de var verksamma i högskolan och att detta var relaterat till arbetet.

Kvinnor och män verksamma inom utbildningsvetenskap uttrycker oftare än kollegor verksamma inom andra ämnesområden att det fungerar bra att kombinera föräldraskap och arbete, så svarar nämligen 55 procent av kvinnorna och 59 procent av männen. I medicin och hälsa uppger fler kvinnor än män att det fungerar väl (55 respektive 50 procent) medan motsatsen gäller för humaniora och samhällsvetenskap där kvinnor i lägre grad än män uppger att det fungerar bra (43 respektive 51 procent).

Majoriteten kvinnor och män (58 procent), därav något fler män, anger att institutionen eller forskargruppen ”definitivt” eller ”i någon mån” har påverkats av att respondenten har fått barn. Fler kvinnor än män svarade ”ja, definitivt” på den frågan, men fler kvinnor svarade också nej.

### **Många med yngre barn arbetar heltid**

Majoriteten av respondenterna verksamma i högskolan arbetar heltid när de har ansvaret för yngre barn. Kvinnor upplever i högre grad än män att valet att få barn har påverkat deras arbetssituation negativt. Bland de kvinnor och män som arbetade heltid svarade knappt hälften att det fungerade bra, (45 respektive 50 procent). Detta står i kontrast till de som är verksamma utanför högskolan. I den gruppen svarar 85 procent av kvinnorna och 90 procent av männen att det har fungerat bra att kombinera barn med arbete.

Bland de som arbetade deltid i högskolan (40 procent av kvinnorna och 30 procent av männen) svarade en högre andel av männen att det fungerade bra, 56 procent jämfört med 45 procent av kvinnorna. Att arbeta deltid förändrar med andra ord inte kvinnors upplevelse, det är fortsatt få som tycker det fungerar bra att kombinera arbete med ansvar för yngre barn.

I den grupp som har lämnat högskolan och idag är verksamma inom andra organisationer/branscher är deltidsarbete mindre vanligt än i högskolan. Knappt 30 procent av kvinnorna arbetade deltid när de hade yngre barn, av männen var

det knappt 20 procent. Fler kvinnor än män verksamma utanför högskolan svarade att de hellre hade arbetat deltid (30 procent mot 20 procent för män). Samma gäller för gruppen verksamma i högskolan men skillnaderna mellan kvinnor och män är små.

## Framgångsfaktorer

### **Vetenskaplig meritering, mentorer och tur**

Kvinnor och män är relativt samstämmiga i bedömningen om vad som är framgångsfaktorer i högskolan: vetenskaplig meritering är den absolut viktigaste framgångsfaktorn, följt av tillgången till nätverk. En liten men intressant skillnad gäller den något större vikt som män lägger vid personliga egenskaper liksom att kvinnor oftare tycker att det viktigt att ha en mentor. 58 procent av kvinnorna har svarat att det är viktigt med en mentor mot 39 procent av männen.

Färre kvinnor än män har tillgång till två av de framgångsfaktorer som kvinnor själva bedömer hör till de viktigaste för att lyckas i högskolan: vetenskaplig meritering och en mentor. När det gäller vetenskaplig meritering skiljer det lite drygt 15 procentenheter mellan kvinnor och män, till mäns fördel. När det gäller mentorer är skillnaden mindre, 6 procentenheter, men även den till mäns fördel. När det gäller tillgång till mentorer syns ett samband med könsfördelningen bland professorer och forskningsledare. När kvinnor är i majoritet, eller då könsfördelningen är jämn, bland forskningsledare/professorer svarar omkring 30 procent av både kvinnor och män att de har tillgång till mentorer. I miljöer där män är i majoritet i de ledande funktionerna svarar en lägre andel kvinnor (23 procent) jämfört med män (36 procent) att de i hög grad har tillgång till mentorer.

I den grupp som har lämnat högskolan bedömer relativt få individer, både kvinnor och män, men färre kvinnor, att de hade möjlighet att meritera sig via vetenskaplig publicering. Fler män än kvinnor uppger att de hade tillgång till en mentor, skillnaden uppgår till 15 procentenheter.

Bland de som är verksamma i högskolan upplever kvinnor och män i ungefär lika hög grad att de har de personliga egenskaper som krävs för att få framgång, med undantag för samarbetsförmåga, där kvinnor i högre grad än män bedömer att de har tillgång till denna egenskap (73 respektive 61 procent). Bland de som har lämnat högskolan anser kvinnor och män i lika hög grad att de äger den förmågan.

En framgångsfaktor som inte fanns med bland svarsalternativen men som flera lyfter i fritextsvaren är tur. Det handlar inte bara om tur när det gäller att få en ansökan om forskningsmedel beviljad. Det kan också handla om att tidpunkten är den rätta vid utlysning av anställningar, att forskaren gjort tidiga och



tursamma val av inriktning inom forskningsfältet, liksom hur kollegiet är sammansatt och fungerar. Flera lyfter också att det är viktigt att kunna spela det spel som krävs för att nå framgång. Den som är strategisk i olika valsituationer når framgång. Det kan till exempel handla om att vara noga med att inte ta på sig uppgifter som inte ”betalar sig”, som att utföra det som ibland sammanfattas som akademiskt hushållsarbete. Inte minst är det viktigt för att få tillgång till den tid som vi ovan konstaterade är viktig och som är ojämnt fördelad mellan olika forskningsfält.

### **Majoriteten har nätverk**

De allra flesta, 87 procent av kvinnorna och 91 procent av männen, svarar att de har haft möjlighet att utveckla nätverk. De flesta svarar att både kollegor som är på samma akademiska nivå som de själva, och personer i högre ställning, ingår i nätverken (det vill säga: nätverken är både horisontella och vertikala) medan en fjärdedel svarar att endast kollegor som är på samma nivå som de själva ingår (horisontella nätverk). Några få svarar att deras nätverk främst är vertikala. I den grupp som har lämnat högskolan noterar vi att färre anser sig ha haft tillgång till nätverk i högskolan, och det gäller både kvinnor och män. De som ändå hade nätverk anger att dessa omfattade både personer som fanns uppåt i hierarkierna och med kollegor som har liknande anställning och arbetsuppgifter. Skillnaderna mellan kvinnor och män är små.

### **Stöd för publicering**

Variationen mellan ämnesområden är stor när det gäller om kvinnor och män fått stöd från institutionen för att publicera. Mönstret är att inom samtliga ämnesområden uppger en något lägre andel kvinnor än män att de har fått ett sådant stöd. Det gäller både den grupp som är verksam i högskolan idag, och den grupp som har lämnat högskolan.<sup>11</sup>

Utbildningsvetenskap har väsentligt högre andelar både kvinnor och män som uppger att de har erhållit stöd för publicering, jämfört med andra ämnesområden, samtidigt som den största skillnaden mellan kvinnor och män finns just här. 48 procent av kvinnorna och 57 procent av männen uppger att de har fått någon form av stöd från institutionen. Inom andra ämnesområden skiljer det ungefär fem procentenheter mellan kvinnor och män, till mäns fördel.

### **Både kvinnor och män har publicerat med sin handledare**

Inom naturvetenskap och teknik respektive medicin och hälsa har över 90 procent under sin forskarutbildning publicerat artiklar tillsammans med sina handledare. Samma mönster återfinns i den grupp som har lämnat högskolan men andelen är något lägre, 80 procent. Skillnaderna mellan kvinnor och män är

---

<sup>11</sup> Frågan löd: Har du fått stöd från din institution/motsvarande vid publicering (till exempel råd om var du bör publicera, tid avsatt för att skriva klart en artikel/motsvarande eller språkgranskning)?

små inom respektive ämnesområde, med ett undantag som gäller utbildningsvetenskap där fler män än kvinnor som idag är verksamma i högskolan har publicerat tillsammans med sin handledare. Inom humaniora och samhällsvetenskap har mellan 30 och 40 procent publicerat artiklar tillsammans med sin handledare.

### **Både kvinnor och män får stöd för att söka forskningsbidrag**

En majoritet av de svarande (57 procent) har fått någon form av stöd från sitt lärosäte för att kunna söka externa medel. Det finns inga större skillnader mellan könen, heller inte mellan ämnesområden. Cirka 15 procent har blivit hindrade från att söka bidrag, lika stor andel kvinnor som män.

I den grupp som har lämnat högskolan uppger en högre andel kvinnor (omkring 50 procent) än män (ungefär 40 procent) att de blivit uppmuntrade att söka forskningsbidrag, det gäller inom alla ämnesområden. Även här finns en mindre andel som uppger att de har blivit nekade att söka forskningsbidrag. Skillnaden mellan kvinnor och män är liten.

### **Kvinnor oftare kritiska till hur författarordning tillämpas**

Inom samtliga ämnesområden uppger fler kvinnor än män verksamma i högskolan att de inte tycker att de principer som tillämpas om hur författarnamn ska ordnas vid publicering fungerar bra och är rättvisande. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns uppfattningar kring detta är störst inom humaniora och samhällsvetenskap där det skiljer tio procentenheter och inom utbildningsvetenskap där det skiljer fjorton procentenheter.

I den grupp som lämnat högskolan är skillnaderna små mellan kvinnor och män. En notering är att många kvinnor och män med doktorsexamen inom humaniora och samhällsvetenskap svarar ”vet ej” på frågan om de principer som tillämpas om hur författarnamn ska ordnas vid publicering fungerar bra och är rättvisande.

## 4. Prefekternas uppfattning om kvinnor och mäns förutsättningar att bedriva forskning

I detta avsnitt redovisas en sammanställning av de nio intervjuer som genomfördes med företrädare för institutioner i alla ämnesområden. Se metodavsnittet för detaljer kring hur intervjustudien genomfördes. Resultatet har grupperats tematiskt kring centrala frågeställningar. Vi refererar konsekvent till ”prefekten” även om personer med andra funktioner också deltog vid samma intervjutillfälle.

### Kritisk period efter postdoktorsanställningen

På flera institutioner främst inom naturvetenskap, teknik och medicinska grundvetenskaper är en postdoktorsperiod vid ett annat lärosäte, främst utomlands, en nödvändighet menar majoriteten av de intervjuade prefekterna. Det varierar mellan lärosätena i vilken utsträckning individerna sedan kommer tillbaka till samma lärosäte.

En prefekt menar att det finns skillnader mellan könen när det gäller att åka utomlands på en postdoktorsvistelse. Hen menade att kvinnor är mindre internationellt rörliga eftersom de prioriterar privatlivet framför sin karriär, vilket hen beklagade. Vår tolkning av institutionskulturen, som den uttrycktes under intervjun, var att i den konkurrenssituation som råder om anställningar och forskningsbidrag måste forskaren prioritera sitt arbete och sin karriär högre än privatlivet, om hen vill vara fortsatt verksam som forskare.

Perioden efter avslutad postdoktorsvistelse beskrivs av flera prefekter som en kritisk period. Det är en intensiv fas när den yngre forskaren ska skaffa sig undervisningsmeriter, meritera sig forskningsmässigt och etablera sig som självständig forskare för att få forskningsbidrag. Det finns färre fasta anställningar än vad det finns forskare, som en prefekt uttrycker det, och konkurrensen är hård.

### Biträdande lektorat - ouppnåelig för många

Den typiska karriärvägen efter postdoktorsperioden verkar gå via forskaranställning vid de forskningsintensiva institutioner där prefekterna vi har intervjuat arbetar. Den yngre forskaren förutsätts att fortlöpande söka externa forskningsmedel. På många institutioner talar man om två – eller ibland tre – olika karriärspår där tenure-trackspåret biträdande lektor – lektor – professor av

en prefekt beskrevs som en ”klassisk superkarriär”.<sup>12</sup> Av intervjuerna framkommer att detta är en karriärväg som inte står öppen för de flesta, eftersom antalet biträdande lektorat generellt är få.

I stället är det olika forskaranställningar, ofta finansierade inom ramen för andra projektledares externa bidrag, som är det vanliga tills man har erhållit ett forskningsbidrag som projektledare. När forskaren har beviljats ett externt forskningsstöd får hen ofta en forskaranställning, där lönen finansieras från det egna bidraget.

Det är alltså skillnad på forskaranställningar och läraranställningarna biträdande lektor, lektor och professor framför allt eftersom det inte finns möjligheter till befordran från en anställning som forskare. På en institution beskrivs det rent ut som en återvändsgränd. Några enstaka lärosäten har inkorporerat forskaranställningarna som en karriärväg i sina anställningsordningar men de flesta har inte gjort så.<sup>13</sup>

Vid minst en institution beklagade prefekten att de inte kunde anställa de som fått Vetenskapsrådets etableringsbidrag som biträdande lektor, eftersom det oftast har gått fler år efter doktorsexamen än de fem år som gäller för att kunna komma i fråga för en sådan anställning. Vid en annan institution framhålls att fem år är för kort tid för att en forskare ska hinna meritiera sig tillräckligt för ett biträdande lektorat. Vid samma institution, där kvinnor är i minoritet, framhåller man det biträdande lektoratets betydelse för kvinnor genom att det är transparent och förutsägbart vilka villkor som gäller för att komma i fråga för befordran till lektor.

En tredje karriärväg som ibland dyker upp vid intervjuerna handlar om att personer som är viktiga för verksamheten på olika sätt anställs som teknisk och administrativ personal. Detta är vanligare inom fält med mycket experimentell verksamhet och infrastruktur som kräver kunnig personal för drift, men förekommer också inom andra områden. Det starka beroendet av externa medel och svårigheterna med att inte kunna erbjuda en tydlig karriärväg lyfts ofta, och är anledning till att många forskare lämnar högskolan, menar flera prefekter. De konstaterar dock att de inte ser någon omedelbar skillnad mellan kvinnor och män i detta hänseende. En institution arbetade med att ta fram en strategisk plan för institutionen för att få en bättre möjlighet för de yngre forskarna att planera sin karriär. Vid flera av intervjuerna tog prefekten upp svårigheten att navigera i

---

<sup>12</sup> Det finns ingen direkt svensk översättning av begreppet tenure track men kan förklaras som en karriärväg bestående av (en) tidsbegränsad(e) anställning(ar) där den anställda kontinuerligt utvärderas och där karriärvägen slutligen leder till en tenure, dvs. en tillsvidareanställning. (SOU2016:29)

<sup>13</sup> Sist nämnda uppgift hämtad i Mats Ericson Unga forskare utan karta går vilse i karriären Universitetsläraren 2021/3

det svenska systemet för de yngre forskare som har kommit hit från andra länder.

Något motsägelsefullt förefaller det vara relativt ovanligt att institutionerna hamnar i situationen att de behöver säga upp någon på grund av medelsbrist. Kanske lämnar forskaren högskolan i ett tidigare skede genom ett aktivt val, snarare än att vänta tills medelsbristen är akut. Vid några institutioner använder man sig av informella sponsorsystem där en forskare som tillfälligt saknar extern finansiering kan finansieras från en kollegas anslag. En relevant fråga i sammanhanget är om det senare förutsätter informella nätverk som vissa, men inte alla, har tillgång till.

Vid institutioner som har undervisning är det ibland en möjlig lösning att den yngre forskaren vikarierar som lektor, vilket kan vara ett tveeggat svärd. Å ena sidan ger undervisningen meriter som kan komma väl till pass, å den andra beskriver flera undervisningen som tidskrävande och att den riskerar att göra det svårt för individen att skriva nya ansökningar om forskningsbidrag.

Ingen av de intervjuade prefekterna kunde se någon skillnad mellan kvinnor och män när det gäller inställning till de anställningsformer och förhållanden som råder. Däremot framhöll flera av dem att det är en mycket kompetitiv verksamhet och att de som har påbörjat en forskarkarriär är väl medvetna om de förhållanden som råder.

### **Läkare och andra vårdanställda**

Inom medicin och hälsa beskriver de intervjuade prefekterna att karriärvägarna och karriärmöjligheterna för läkare inte följer en högskolekarriär eftersom läkarna efter disputationen huvudsakligen är anställda inom hälso- och sjukvården, men att de behåller en anknytning till institutionen. Här beskrivs ALF-medlen<sup>14</sup> som viktiga för att yngre forskare ska kunna meritiera sig för fortsatt forskning och senare kunna söka medel från externa finansiärer som till exempel Vetenskapsrådet. Senare finns möjlighet för forskande läkare att söka en förenad läraranställning med möjlighet att kombinera anställning vid högskolan som lektor eller professor med klinisk verksamhet. Detta beskrivs som ett attraktivt karriärmål av flera prefekter. Prefekten som vi intervjuade kunde inte se någon skillnad i inställning mellan kvinnor och män.

Det finns få möjligheter för disputerade personer med medellånga vårdutbildningar, som till exempel sjuksköterskor, att bedriva forskning. Detta beskrivs av en prefekt som ett jämställdhetsproblem, eftersom denna grupp med liten tillgång till forskningsresurser huvudsakligen består av kvinnor. Efter doktorexamen finns två val, antingen att återvända till klinisk verksamhet,

---

<sup>14</sup> ALF-avtalet reglerar bland annat hur mycket statliga medel som regionerna ska få för att medverka i utbildningen av läkare, bedriva klinisk forskning och utveckla hälso- och sjukvården.

vilket ger begränsade möjligheter att bedriva forskning, eller en anställning inom högskolan som huvudsakligen är inriktad mot undervisning. Det borde finnas anställningar som möjliggör en kombination mellan klinisk verksamhet och forskning också för denna yrkeskategori, menar prefekten.

Vid två mansdominerade institutioner inom naturvetenskap och teknik konstaterade prefekterna att man såg ”ett läckage” av kvinnor under forskarkarriärens gång. Vid ett av lärosätena hade man försökt att göra en uppföljande studie för att undersöka de bakomliggande orsakerna till detta, men hade av olika anledningar inte kunnat genomföra undersökningen. Vid andra lärosäten genomfördes också intervjuer med personer som lämnar högskolan, men dessa hade inte lett till några åtgärder.

### **Beredskap för att motverka snedrekrytering finns på vissa håll**

I intervjuerna med prefekterna framkom att när rekrytering sker till forskargrupper finns ibland någon som redan är verksam vid institutionen och som anses vara lämpad för uppgiften. Det saknas uppgifter om hur dessa processer påverkar kvinnor och män vid respektive institution, men tidigare studier visar att informella processer ofta gynnar män.

Ett par institutioner tar upp att internationell rekrytering kan påverka könsbalansen negativt eftersom fler män söker tjänster internationellt. Andra menar att det inte är färre kvinnor än män som söker när tjänster utlyses internationellt. Skillnaderna kan troligen förklaras av att det gäller olika forskningsfält med olika könsfördelning.

Vid en institution inom ett forskningsfält med få kvinnor påtalas att det finns utarbetade strukturer för att säkerställa att sökande kvinnor inte sorteras bort i rekryteringsprocesserna på grund av fördomar. Detta sker på fakultetsnivå. I första steget ska anställningar motiveras, den fråga som alltid ställs är om det finns kvinnor som kan söka. Granskarna blir vidare upplysta om att kön inte får påverka bedömningen och att vid övrigt lika meriter ska underrepresenterat kön prioriteras. En viktig merit för lektoraten är undervisning eftersom många nya studenter antas till utbildningen varje år. Ett sätt att öka antalet sökande kvinnor är att söka upp enskilda och uppmana dem att inkomma med en ansökan, anger prefekten. Att få kvinnor söker anställningen blir ändå ofta ändå fallet. Ibland diskuteras då om anställningen ska utlysas på nytt.

## **Arbetsförhållanden och arbetsmiljö**

### **Många arbetar långa dagar**

Intervjuerna pekar i många fall, kanske framför allt inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik, mot att många forskare arbetar långa dagar. Det beror enligt prefekterna på att forskningen är konkurrensutsatt.

Någon annan menar att normerna har förändrats och att forskare idag inte arbetar lika mycket som förr: Arbetstiden har normaliserats inom forskningen, tyckte den här prefekten, som inte såg någon större skillnad mellan kvinnor och män. Samtidigt problematiserade prefekten de minskade insatserna: hen ställde frågan om det går att vara internationellt konkurrenskraftig för den som arbetar 40 timmar i veckan.

Få prefekter vet hur många timmar forskarna arbetar, men någon framhöll att institutionen har utvecklat en kultur där man ska vara föräldraledig och ta ut semester. En av prefekterna refererade till en medarbetarundersökning som visade att majoriteten arbetar 40 timmar per vecka, men var osäker på om medarbetarna hade svarat sanningsenligt. Underförstått trodde prefekten att många arbetade mer än vad de ville erkänna. Vid medarbetarsamtalen är det legio att ta upp frågan och prefekten varnar i sina samtal med forskarna för eventuella konsekvenser av att arbeta för mycket. Även personalavdelningen informerar via sina kanaler kring detta enligt prefekten.

### **Medarbetarsamtal och nätverk**

Vid intervjuerna framkom att de aktuella institutionerna har regelbundna medarbetarsamtal där individernas utveckling diskuteras och följs upp.

Flera prefekter uppger vid intervju att de anser att det är viktigt med nätverk, men endast en svarar att det finns någon form av systematik för att inviga yngre forskare i de seniora forskarnas nätverk. I andra fall hänvisar prefekter till medlemskap i lärosätets eller fakultetens interna nätverk för yngre doktorsexaminerade

En prefekt säger sig vara medveten om att män har haft större möjlighet att ta sig in i nätverken, men att manliga professorer å andra sidan har varit måna om att särskilt lyfta kvinnor in i sina nätverk. Vid två av institutionerna fanns kvinnliga nätverk med syfte att göra det möjligt för kvinnor att stötta varandra i karriären.

### **Många ger stöd för att söka externa medel**

Vid intervjuer med prefekterna uppger flera att de stöder forskarna så att de ska kunna söka externa medel, men institutionerna har mer eller mindre utarbetade sätt för att göra detta, och någon uttrycker, som en påminnelse till sig själv, att detta kunde eller borde i högre grad systematiseras. Någon nämner att institutionen ger både administrativt stöd och stöd från seniora forskare som läser ansökan. Någon ger ökad forskningstid till den som har haft en ansökan som fått höga betyg, men inte beviljats finansiering. Någon tar fakultetsmedel för att kunna ha en externfinansierad forskare fortsatt anställd en tid, trots att bidraget är förbrukat, så att hen kan skriva en ny ansökan. Någon institution ger inget stöd alls. Vi kan inte utifrån de uppgifter som prefekterna har lämnat säga om det generellt finns skillnader mellan det stöd som ges till kvinnor och det som ges till män.

### **Jämställdhet - handlar det alltid om kvinnor?**

Vid en annan institution förefaller jämställdhet betraktas som en fråga om kvinnors representation, inte underrepresenterat kön. Vid den här aktuella institutionen dominerar sedan några år kvinnor på professorsnivå, och gör det idag i ännu högre grad efter ett initiativ från lärosätet: Rektor erbjöd nämligen institutionerna att utlysa medel för gästprofessorer, primärt med syftet att öka internationaliseringen, men om underrepresenterat kön rekryterades skulle rektor betala allt, eller merparten av kostnaderna. Institutionen rekryterade fyra personer till gästprofessorstjänster varav tre är kvinnor. Detta innebär att kvinnors dominans bland professorerna ökade än mer vid institutionen.

### **Institutionerna saknar verktyg för att arbeta med jämställdhet**

Intervjuerna med prefekterna visar att det finns de som har skaffat sig verktyg för att skapa en miljö där både kvinnor och män känner sig inkluderade och har samma möjligheter. Samtidigt förefaller flera upplever att de saknar de rätta verktygen.

Vid en institution som generellt gav intrycket att ha goda erfarenheter av att arbeta med jämställdhet förde de yngre forskarna fram synpunkten att de saknade kvinnliga förebilder på professorsnivå, en synpunkt som prefekten sympatiserade med. Lösningen blev att institutionen använde fakultetsmedel för att efter sedvanlig sakkunniggranskning av sökande till ett lektorat anställa de två högst rankade, som båda var kvinnor, (utlysningen gällde initialt ett lektorat, inte två). Institutionen räknar med att dessa två inom en snar framtid kommer att befordras till professorer, och man ger också stöd för att göra detta möjligt.

Det finns också institutioner som har identifierat ett jämställdhetsproblem men upplever att de saknar verktyg för att arbeta med frågan. En prefekt beskrev sig som "handfallen". Olika tänkbara lösningar nämndes under intervjun men oron för att andra forskare skulle kunna uppfatta ett stöd till en underrepresenterad grupp som orättvis, var ett så stort hinder att hen förhöll sig passiv. Dock nämndes en princip som fakulteten tillämpar, nämligen att inte utlysa högre tjänster när det inte finns potentiella sökande av båda könen.

En prefekt berättar att kvinnor får stå som förstanamn på publikationer och att institutionen uppmuntrar kvinnor att söka docentur eller professorsbefordran eftersom man har bilden att kvinnor som har rätt kompetenser av okända skäl väntar längre än män med sin ansökan.

### **Svårt att kombinera forskning med att ha barn**

Vid intervju med en av prefekterna bekräftas de svar vi har fått i våra enkäter, som visar att kombinationen föräldraskap och arbete fungerar sämre för kvinnor verksamma inom naturvetenskap och teknik. En prefekt vittnar om att flera kvinnor blivit sjukskrivna för stressymptom. Det är uppenbart att prefekten anser



att problemet inte handlar om individernas eventuella tillkortakommanden utan om institutions- eller ämneskulturen där alla arbetar hårt för att kunna konkurrera i vad som upplevs som en svår konkurrenssituation. En annan intervju inom samma ämnesområde ger inte uttryck för liknande svårigheter vilket kan bero på att där inte finns liknande problem, eller att problemet finns men att det inte har uppmärksammats.

Inom andra ämnesområden är det enligt intervjuerna inte lika problematiskt, men samtidigt vittnar flera om att kvinnor och män arbetar långa dagar varje vecka, under samma period som de bildar familj och får barn. Här ansas ibland en inställning att problemet endast kan lösas av individerna själva eftersom institutionen måste anpassa sig till rådande kultur, och då handlar det återigen om konkurrenssituationen. Några prefekter trodde sig veta att doktorsexaminerade har lämnat institutionen i samband med att de har fått barn, vilket kanske kan klassificeras som en form av individuell lösning på problemet.

Att medarbetare behöver hämta på förskolan är legitimt, och flera institutioner förlägger möten så att alla, även de som har småbarn, kan delta. Många prefekter väljer att nämna just detta som uttryck för en form av lyhördhet för den som har barn. Någon anpassar inte mötestider till hämtningar på förskolan men säger att det är accepterat att den som behöver hämta sina barn inte deltar i mötet. Samtidigt säger en prefekt inom naturvetenskap och teknik lite beklagande att den som inte förstår att hen behöver jobba vidare på kvällen med att läsa och skriva artiklar inte kommer att klara sig i konkurrensen.

## Vetenskaplig publicering

### **Tillämpas transparenta regler för författarordning?**

Vi har inga uppgifter från intervjuerna med prefekterna som pekar mot att det skulle finnas skillnader mellan kvinnor och män när det gäller sampublicering med handledaren under forskarutbildningen, en form av publicering som kan gynna den framtida karriären enligt tidigare studier. I vissa fall finns obligatoriska regelverk som säkerställer att det blir lika för alla: vid en institution uppgavs att det är ett krav från forskarutbildningsnämnden att någon av handledarna ska vara med på artiklarna för att man ska få använda dessa i sin avhandling. I andra fall betraktas det som en del av forskarutbildningen: man lär sig mycket genom att publicera tillsammans med en senior forskare, men det är inte obligatoriskt och man följer inte upp vilka som utnyttjar den möjligheten.

Hur regelverken kring författarordning tillämpas skiljer sig mellan institutionerna eftersom de representerar delvis olika ämnesområden. I en intervju hänvisas till tidskrifternas regelverk, i en annan hänvisas till Vancouver-reglerna. De senare har tillkommit för att utveckla frågan om vetenskapligt författarskap och en snabb sökning på internet visar att flera lärosäten har

information på sina webbsidor om Vancouver-reglerna, även om de inte omnämndes under intervjun.<sup>15</sup>

### **Konflikter runt publicering förekommer**

Fyra av de nio prefekter som vi har intervjuat uppger att det förekommer konflikter i samband med publiceringar och en av dessa uppger att konflikter är vanligt förekommande, ofta vid publiceringar där flera lärosäten är involverade. Konflikterna har fått negativa konsekvenser för i synnerhet yngre forskare. Respondenterna nämner effekter som avslutande samarbeten och karriärer, till exempel när en extern forskargrupp publicerar resultaten av ett forskningssamarbete men avstår från att ange en yngre forskare som författare, trots att denne har deltagit i arbetet.

Majoriteten av de prefekter som vi intervjuade uppger dock att det inte finns konflikter kring publiceringar, eller att de i alla fall inte känner till några. Skillnader kan bero på publiceringskulturen (vissa publiceringskulturer kan oftare föra med sig konflikter än andra) eller på att konflikter finns men att de inte blir kända för institutionsledningen. En prefekt menar att konflikter kring publiceringar ofta inte blir kända eftersom forskarna är rädda för repressalier. Ytterligare ett skäl för att konflikter kring publiceringar inte blir kända för institutionsledningen kan vara att konflikterna löses av forskningsledarna, uppgav en respondent. Vid en institution påtalas att en etikkurs ingår i forskarutbildningen där bland annat denna aspekt ingår, men man uppger också att detta tema inte diskuteras på institutionsnivå, vilket troligen kan bidra till att konflikter blir okända.

---

<sup>15</sup> <http://www.icmje.org/icmje-recommendations.pdf>

## 5. Kvinnors och mäns karriärer ganska lika — inom ämnesområdena

I detta kapitel redovisas resultaten av en studie där vi har följt fyra kohorter av personer med doktorsexamen och undersökt deras anställningar för varje år efter doktorsexamen. Först belyses hur stor andel som lämnar högskolan direkt efter doktorsexamen. Därefter undersöker vi i vilken utsträckning kvinnor och män lämnar högskolan efter att de har påbörjat en akademisk bana. I nästa steg beskriver vi hur den akademiska karriären utvecklas för kvinnor och män i de olika ämnesområdena. Vi tittar därefter närmare på vad som händer efter en anställning som forskarassistent/biträdande lektor och efter en anställning som lektor samt innan anställning som professor för att undersöka om det finns några skillnader mellan kvinnor och män.

Avslutningsvis innehåller avsnittet en motsvarande analys av anställningar för kohorter av forskare som har sökt stöd från Vetenskapsrådet under de första åren efter sin doktorsexamen. Vi jämför kvinnor och män liksom om det finns skillnader mellan dem vars ansökan beviljats respektive avslagits.

Kohorterna som har studerats omfattar personer som tog sin doktorsexamen under åren 1998–1999 (benämns 9899), åren 2002–2003 (benämns 0203), åren 2006–2007 (benämns 0607) samt 2010–2011 (benämns 1011). För närmare beskrivning av kohorterna se metodavsnittet i bilagan.

### Kvinnor och män som lämnar högskolan

#### **En högre andel kvinnor än män påbörjar en karriär i högskolan**

Majoriteten av alla doktorsexaminerade lämnar den svenska högskolan efter doktorsexamen och fortsätter sin yrkesbana i andra samhällssektorer, eller i andra länder. En högre andel män än kvinnor lämnar högskolan direkt efter doktorsexamen, och i genomsnitt är 33 procent av kvinnorna i en kohort verksamma i högskolan två år efter doktorsexamen, jämfört med 28 procent av männen.

Inom naturvetenskap, teknik liksom inom medicin och hälsa fortsätter endast lite drygt 20 procent av de doktorsexaminerade direkt till en karriär i högskolan. De inom medicin och hälsa som är läkarutbildade fortsätter i ännu lägre utsträckning i högskolan än inom ämnesområdet generellt. De allra flesta av dem har i stället sin anställning inom hälso- och sjukvården men många bedriver forskning i samverkan med högskolan. Bland vårdutbildade fortsätter en något högre andel, drygt 30 procent, i högskolan. Inom samhällsvetenskap och inom humaniora har

runt hälften av de doktorsexaminerade en anställning i högskolan två år efter doktorsexamen.

Inom flera ämnesområden, som naturvetenskap, teknik, bland läkarutbildade inom medicin, samt inom humaniora, syns ingen större skillnad mellan kvinnor och män. Inom samhällsvetenskap fortsätter en högre andel av kvinnorna i högskolan jämfört med männen; skillnaden uppgår till nästan tio procentenheter och gäller för alla kohorterna. I medicin, bland de med en grundutbildning inom medicinska grundvetenskaper fortsätter också en något högre andel av de doktorsexaminerade kvinnorna till en anställning i högskolan.

Den svenska högskolan har sett en ökande andel inresande doktorander under den studerade perioden. I den äldsta kohorten utgjorde inresande doktorander 14 procent av alla doktorsexaminerade medan de i den yngsta kohorten utgjorde 23 procent. De inresande doktoranderna är i större utsträckning män, vilket delvis har att göra med att de huvudsakligen förekommer inom ämnesområden med en hög andel män. Till exempel utgjorde de inresande doktoranderna 29 procent i naturvetenskap, och 33 procent i teknik i kohort 1011.

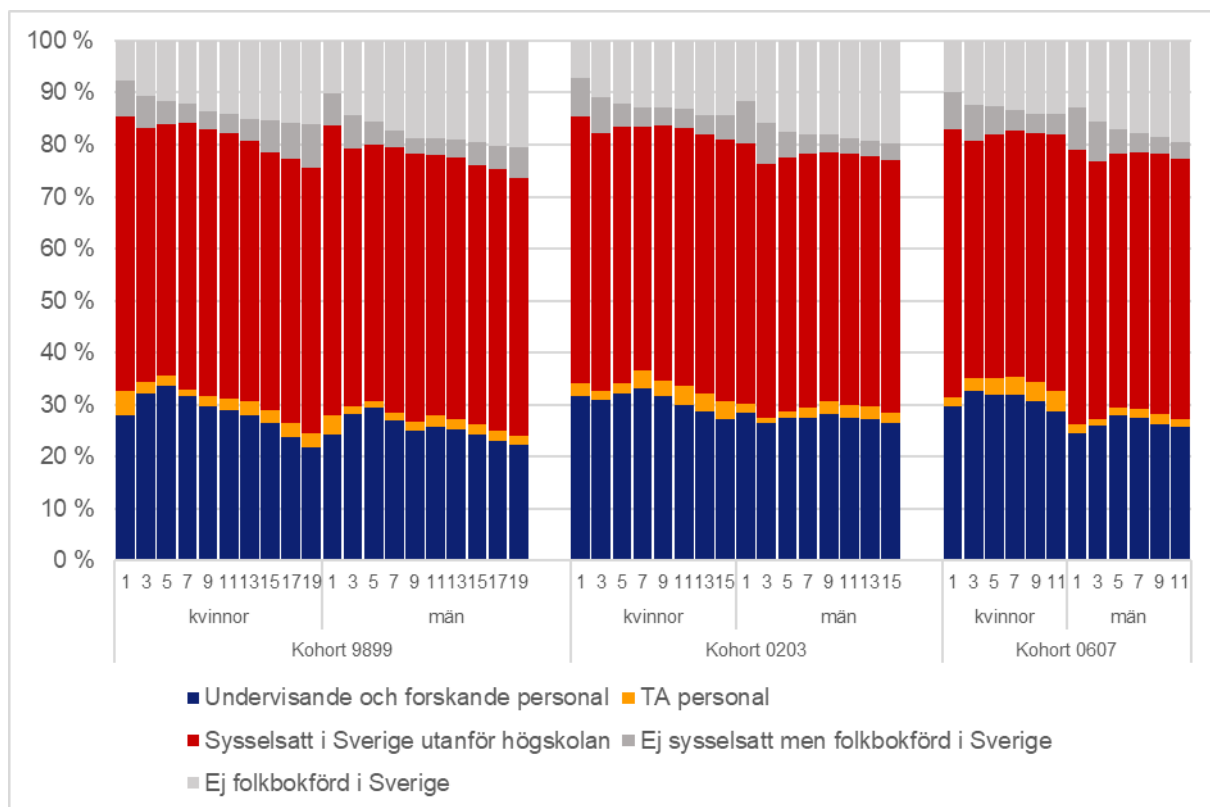
Könsfördelningen bland de inresande doktoranderna i dessa två ämnesområden speglar i stora drag den bland de svenska doktoranderna (se tabell 5 i metodbilagan). De inresande doktoranderna lämnar den svenska högskolan i högre grad än vad svenska doktorander gör. I genomsnitt för alla fyra kohorterna har 86 procent av de inresande doktoranderna, lika för kvinnor och män, lämnat den svenska högskolan två år efter doktorsexamen. Analyseras resultaten för endast svenska doktorander är en något högre andel kvar i högskolan, men det övergripande mönstret att en högre andel kvinnor än män är verksamma i högskolan två år efter doktorsexamen kvarstår, liksom de skillnader mellan kvinnor och män som har beskrivits ovan.

### **Lämnar forskare och lärare högskolan efter påbörjad forskarkarriär?**

Den allmänna trenden är att andelen av en kohort som är verksam i högskolan först ökar något de första åren efter doktorsexamen, för att därefter börja minska. Figuren nedan visar för varje studerad kohort hur stor andel av kvinnor och män som är verksamma inom högskolan respektive utanför högskolan för de år som kohorten har kunnat följas. Andelen verksamma i högskolan förefaller att minska i något högre grad bland kvinnor än bland män.<sup>16</sup> Samtidigt är en högre andel av kvinnorna verksamma i högskolan från början.

---

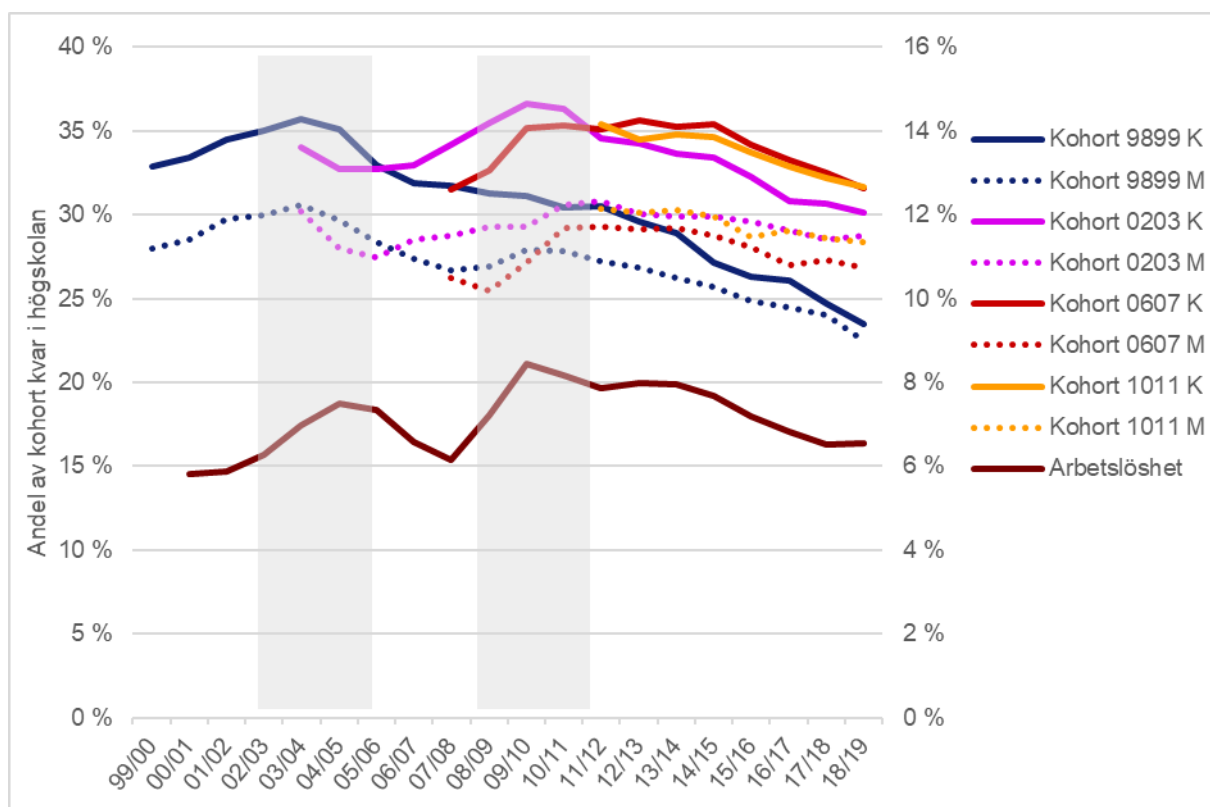
<sup>16</sup> Detta stöds av slutsatserna i (39), som konstaterar att rörligheten från högskolan till andra samhällssektorer är låg bland högskolans personal med doktorsexamen, men att en något högre andel kvinnor lämnar högskolan än män.



**Figur 3 Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar.**

### *Högskolans personal varierar med konjunkturen*

Andelen disputerade som har anställning i högskolan ökar först i flera av kohorterna, för att därefter börja minska. Vi tolkar den initiala ökningen som hemvändande postdoktorer och eventuellt föräldralediga som återvänder till arbetet. Minskningen av antalet anställda i högskolan infaller vid olika antal år efter doktorsexamen och sammanfaller med en stark ekonomisk konjunktur i samhället och lägre arbetslöshet. Konjunkturen förefaller att påverka huruvida de doktorsexaminerade väljer att återvända till högskolan, till exempel efter en postdoktorsvistelse utomlands, liksom valet att lämna högskolan för verksamhet i andra samhällssektorer.



**Figur 4** Andel av en kohort som är anställd i högskolan i tvåårsintervall (vänster axel) samt arbetslösheten i Sverige i procent (höger axel). De grå fälten markerar perioder av ökad arbetslöshet. Källa: SCB, egen bearbetning.

Den höga arbetslösheten under åren efter it-kraschen (2000–2005) avspeglar sig för kohorten 9899 genom att en ökande andel är verksamma i högskolan fram till runt 2004/2005 då andelen börjar minska, samtidigt som arbetslösheten går ner. Senare syns tydliga spår av finanskrisen 2008 och den efterföljande konjunktursvackan med arbetslöshet som följd i alla tre kohorterna 9899, 0203 och 0607. Kohorten 1011 doktorerar samtidigt som ekonomin återhämtar sig och det syns genom ett kontinuerligt nettoutflöde från högskolan. Förändringarna är lika för kvinnor och män.

### ***Kvinnor lämnar högskolan i något högre utsträckning än män, delvis beroende på pensionsavgångar***

Både kvinnor och män lämnar som vi har konstaterat högskolan efter en påbörjad forskarkarriär. I de två äldsta kohorterna är det tydligt att kvinnor lämnar i högre utsträckning än män. Kvinnor är dock i genomsnitt två år äldre vid doktorsexamen och går därmed i pension tidigare än vad männen gör. Detta syns i kohort 9899 genom att andelen kvinnor sysselsatta i andra samhällssektorer inte ökar i motsvarande grad. En stor andel av de kvinnor som lämnat högskolan i denna kohort har alltså sannolikt gått i pension. I kohorten 0203 lämnar också en högre andel av kvinnorna högskolan än av männen. Också

här kan den största delen av detta utflöde förklaras av att kvinnorna har en högre biologisk ålder vid doktorsexamen och därmed går i pension efter färre år i högskolan jämfört med männen. Även med hänsyn till detta kvarstår dock att en något högre andel av kvinnorna som disputerade åren 2002 och 2003 har lämnat högskolan för sysselsättning i andra samhällssektorer jämfört med männen.

I kohorterna 0607 och 1011 bidrar inte pensionsavgångar till utflödet ur högskolan. I kohorten 0607 syns ingen väsentlig skillnad mellan könen när det gäller hur många som lämnar högskolan, medan det i kohorten 1011 syns ett något högre utflöde av kvinnor än av män.

### **Kvinnor och män lämnar högskolan i olika stor utsträckning inom flera ämnesområden**

Det vi har konstaterat ovan, att en högre andel av de disputerade kvinnorna än av de disputerade männen påbörjar en karriär i högskolan för att sedan gradvis lämna den i något högre utsträckning, varierar som vi sett mellan kohorterna men det är också skillnad mellan ämnesområdena. En högre andel av kvinnorna än av männen lämnar högskolan inom samhällsvetenskap och naturvetenskap. I det senare ämnesområdet har också en högre andel av kvinnorna tekniska och administrativa anställningar jämfört med männen. Inom teknik lämnar en högre andel av männen högskolan. Mönstret är detsamma för både de doktorsexaminerade som kom till Sverige i syfte att ta en doktorsexamen och för svenska doktorander. Att det primärt skulle handla om inresande doktorander som återvänder kan uteslutas. Inga skillnader mellan könen kan konstateras inom humaniora.

Inom medicin och hälsa syns en mycket stor skillnad i hur karriären utvecklar sig efter doktorsexamen beroende på vilken grundutbildning personen har. Bland de med grundutbildning inriktad mot de medicinska grundvetenskaperna lämnar en högre andel kvinnor än män lämnar högskolan efter att ha påbörjat en akademisk bana, än bland de med yrkesutbildningar inom hälso- och sjukvården. Detta gäller för alla de studerade doktorsexamenskohorterna. I denna grupp har en relativt stor andel ingen sysselsättning i Sverige, och andelen som inte finns i folkbokföringen ökar med tiden. Vi tolkar detta som att många av forskarna med en inriktning mot medicinska grundvetenskaper är internationellt rörliga och lämnar Sverige antingen permanent eller under kortare perioder. En högre andel av männen har lämnat Sverige än av kvinnorna, och detta gäller också med hänsyn taget till inresande doktorander.

De läkarutbildade är i stor utsträckning anställda i hälso-och sjukvården, ofta med någon form av anknytning till högskolan. En svag ökning kan skönjas av anställda läkarutbildade i högskolan över tid. Detta har att göra med att läraranställningarna lektor och professor finns som kombinationsanställningar mellan högskola och sjukvård. Tidigare i karriären är det vanligare att forskande

läkare har sin huvudsakliga anställning i sjukvården. Vi ser inga väsentliga skillnader mellan kvinnor och män.

När det gäller de vårdutbildade är mellan 30 och 40 procent anställda i högskolan i de två äldsta kohorterna för att sedan öka till runt 50 procent i de två yngre. Det är svårt att dra några säkra slutsatser om skillnaderna mellan kvinnor och män eftersom antalet män är få. Det kan dock konstateras att kvinnorna verkar lämna högskolan till förmån för sysselsättning i andra sektorer, liksom för att gå i pension, särskilt i den äldsta kohorten. I bilaga 2 finns kompletterande figurer uppdelad på ämnesområde.

### **Något fler kvinnor lämnar högskolan efter anställning som lektor**

I studien har vi också gjort en djupdykning när det gäller vart de som avslutar ett biträdande lektorat, eller ett lektorat, tar vägen sedan. Genom registerdata har vi undersökt vilken anställning personerna hade året efter att de avslutade en anställning som biträdande lektor (eller forskarassistent) respektive lektor. Syftet har varit att undersöka om det finns några tydliga skillnader mellan kvinnor och män.

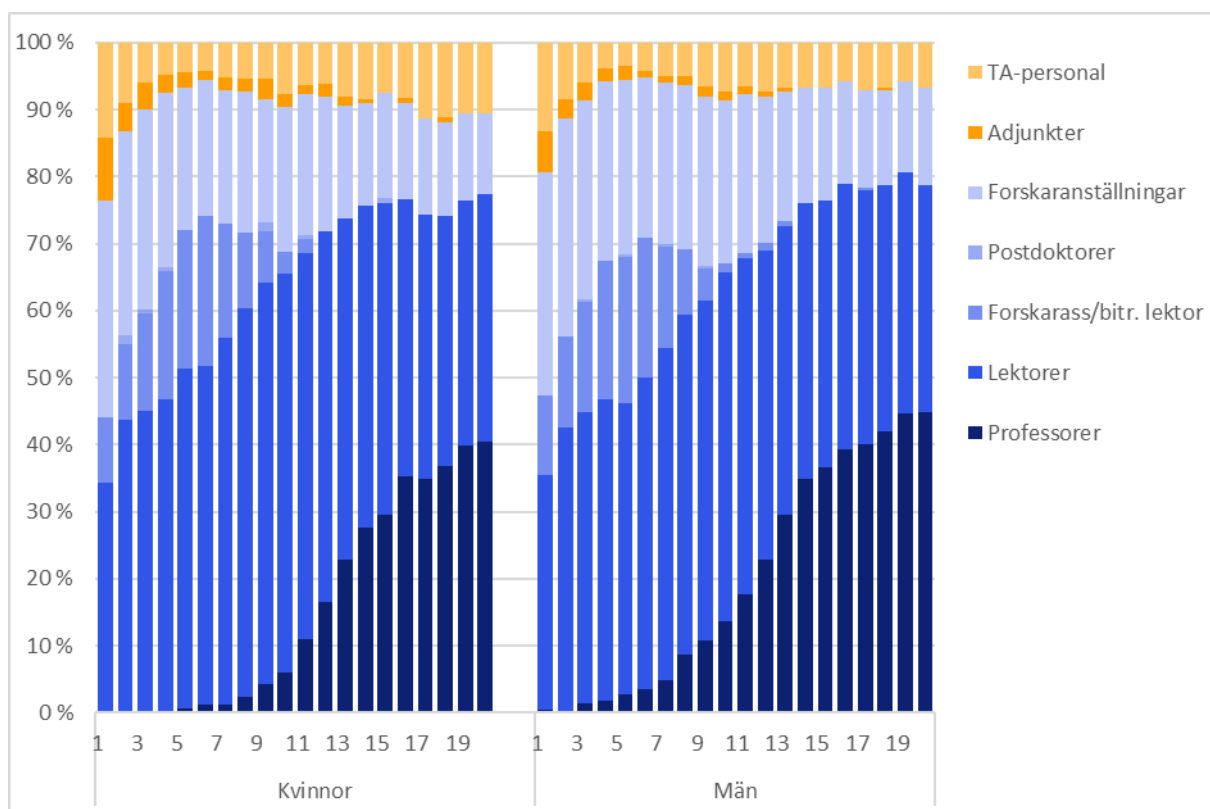
Bland de som har påbörjat en meriteringsanställning som forskarassistent/biträdande lektor lämnar omkring 25 procent högskolan. Här syns inga skillnader mellan kvinnor och män. Även de som har haft en anställning som lektor fortsätter huvudsakligen inom högskolan, men vi kan se att en något högre andel kvinnor än män lämnar högskolan. Se figurer nedan. Skillnaden mellan könen framträder främst inom samhällsvetenskap och inom medicin och hälsa (för de med grundutbildning inom de medicinska grundvetenskaperna) samt inom naturvetenskap.

## **Kvinnors och mäns karriärer i högskolan**

Kohortstudien visar att kvinnors och mäns karriärer i högskolan utvecklas relativt lika. Det finns dock en skillnad som skär igenom ämnesområden och kohorter, och det är att det tar längre tid för kvinnor än för män att få en anställning som professor. Vi kan inte säga med säkerhet att en lika stor andel av kohortens kvinnor som av kohortens män kommer att få anställning som professor.

I figuren nedan visas hur den akademiska karriären utvecklas för de i kohort 9899 som har en anställning i högskolan. Detta är den kohort som har kunnat följas under lägst tid, 20 år. I bilaga 2 finns figurer som beskriver samtliga kohorter och ämnesområden.





**Figur 5 Kohort 9899, relativ fördelning på anställningskategori för varje år efter doktorsexamen för de som är anställda i högskolesektorn. Kvinnor (till vänster) och män (till höger). I denna figur ingår personer som har en utländsk doktorsexamen. Källa: SCB.**

De vanligaste anställningskategorierna de första åren efter doktorsexamen är lektor samt forskaranställningar. Andelen forskaranställda sjönk sedan långsamt med ökande karriärålder medan andelen som har anställning som lektor ökade fram till ungefär tio år efter doktorsexamen. Vid denna tid fanns inte anställningsformen postdoktor. Meriteringsanställningen hette då forskarassistent och en ganska låg andel av kohorten hade en sådan anställning. Omkring 20 procent av kvinnorna och 25 procent av männen hade en forskarassistentanställning, vilket inträffade runt fem till sex år efter doktorsexamen. Skillnaden mellan könen har främst uppstått genom att anställningen användes i olika uträkning i olika ämnesområden, samtidigt som fördelningen mellan kvinnor och män skiljer sig mellan ämnesområdena. I naturvetenskap och teknik fanns många meriteringsanställda, och inom dessa områden är andelen kvinnor låg, medan det finns färre meriteringsanställda inom humaniora och samhällsvetenskap, områden där det finns en högre andel kvinnor.

Andelen kvinnor med doktorsexamen som har en sådan anställning med tekniska eller administrativa uppgifter är något högre än andelen män. Mot slutet av den

studerade perioden, omkring 20 år efter doktorsexamen, är det drygt tio procent av kvinnorna och runt sex procent av männen.

Andelen professorer ökar successivt, men långsammare för kvinnor än för män. Tolv år efter doktorsexamen har runt 16 procent av kvinnorna en anställning som professor medan 23 procent av männen har nått den positionen. Tjugo år efter doktorsexamen är skillnaderna något mindre: 40 procent av kvinnorna och 45 procent av männen har anställning som professorer.

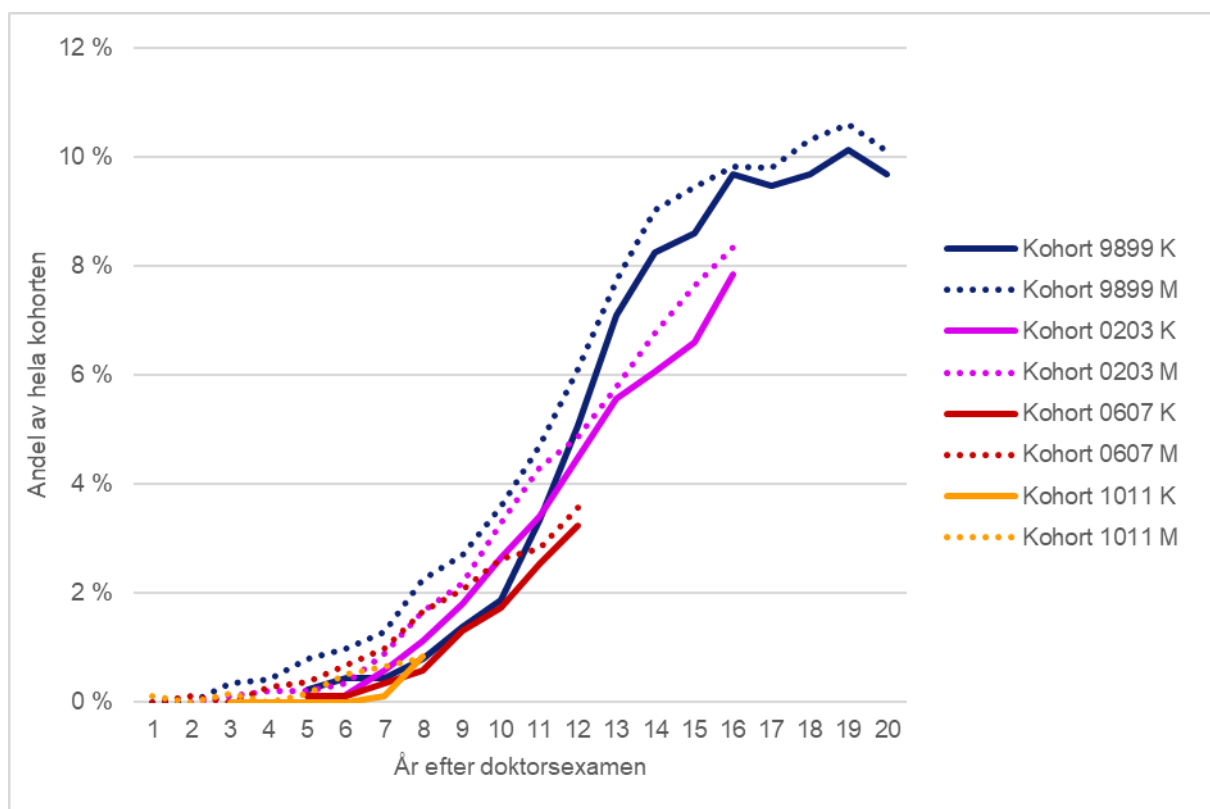
### **Kvinnor och mäns karriärer i de olika ämnesområdena**

En övergripande slutsats från kohortstudien är att skillnaderna mellan ämnesområdena när det gäller hur en forskares/lärares karriär utvecklas i högskolan är större än skillnaderna mellan kvinnor och män inom de olika ämnesområdena. En skillnad mellan könen som kvarstår inom de flesta ämnesområden är dock att en lägre andel av kvinnorna har anställning som professor vid en given tidpunkt efter doktorsexamen. Studien ger inga säkra svar på om kvinnor kommer i fatt senare under forskarkarriären, eller om det kvarstår att en lägre andel av kvinnorna i högskolan har anställning som professor genom hela karriären. Det är endast den äldsta kohorten, 9899, som vi har kunnat följa tillräckligt länge för att andelen av kohorten som har anställning som professor har börjat plana ut. I samhällsvetenskap börjar också antalet professorer som är kvinnor att minska, på grund av pensionsavgångar. Totala antalet kvinnor i kohorten som hade anställning som professor 20 år efter doktorsexamen uppgick till 145 medan totala antalet män uppgick till 297. Det är alltså viktigt att komma ihåg att även om andelen kvinnor och män som har anställning som professor är relativt lika, är antalet kvinnor i kohorten som är professor mindre än hälften av antalet män.

I bilaga 2 finns kompletterande figurer av hur kvinnors och mäns karriärer i högskolan utvecklats inom de olika forskningsämnesområdena.

### **Det tar längre tid för kvinnor att bli professor**

Trots att en högre andel av kvinnorna än av männen i en doktorsexamenskohort fortsätter att vara verksamma i högskolan, har en lägre andel av kvinnorna än av männen en anställning som professor. Det visar sig också att det tar längre tid att bli professor för de senare doktorsexamenskohorterna för både kvinnor och män.



**Figur 6** Andel av kvinnor och män i de fyra kohorterna som har anställning som professor för varje år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar.

## Karriärvägar i högskolan

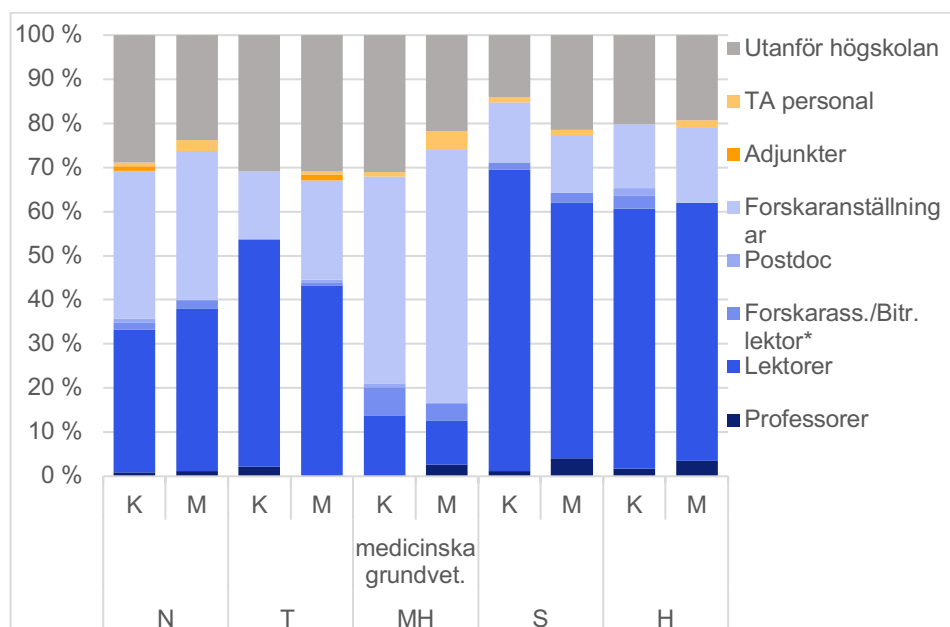
Vi har tidigare konstaterat att skillnaderna mellan kvinnor och män är små, men att det inom de flesta ämnesområden är en lägre andel kvinnor som har anställning som professor. Därför är det intressant att undersöka om det finns några väsentliga skillnader mellan kvinnor och män i vägen till denna anställning.

I detta avsnitt undersöker vi anställningen året efter att en person har haft en meriteringsanställning som forskarassistent eller biträdande lektor, samt vilken anställning som personen har året efter lektor. Till sist ser vi på om det finns skillnader mellan vilken anställning kvinnor och män hade året innan de fick anställning som professor. I dataunderlaget ingår doktorsexamensårgångarna 1997–2008.

### Efter meriteringsanställning

I figuren nedan visas anställning året efter att personen hade en meriteringsanställning för alla de studerade årgångarna tillsammans, uppdelat på ämnesområde. En ungefär lika stor andel av kvinnor som män fortsatte till

anställningar som lektor och forskare. Hur stor andelen var, varierar dock mellan ämnesområdena.



**Figur 7 Anställning efter forskarassistent/biträdande lektor. Källa: SCB, egna beräkningar**

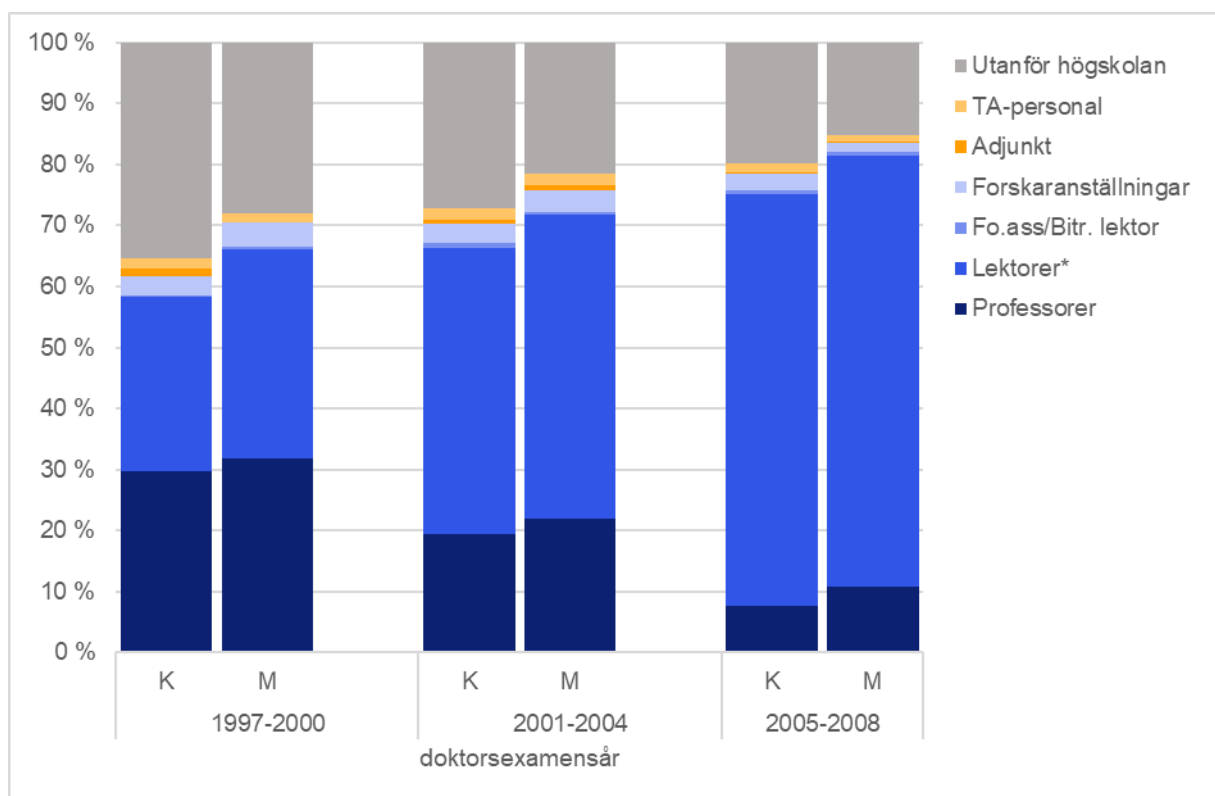
Bland de som var fortsatt verksamma i högskolan var lektor den vanligaste karriärvägen inom humaniora, samhällsvetenskap och teknik. I naturvetenskap var det ungefär hälften av de som stannar i högskolan som fortsatte till ett lektorat, medan andra halvan fortsätter till en forskaranställning. I medicin (för de med grundutbildning inom de medicinska grundvetenskaperna) är det betydligt vanligare att fortsätta till en anställning som forskare.<sup>17</sup> Skillnaderna mellan män och kvinnor inom ämnesområdena är små.

### Efter anställning som lektor

Eftersom en anställning som lektor innehåller under en längre period, redovisar vi här resultatet uppdelat på doktorsexamensåren 1997–2000, 2001–2004 och 2005–2008.

I alla årgångarna har en något högre andel av männen fortsatt till en anställning som professor jämfört med kvinnorna. Skillnaden uppgår till ett par procentenheter.

<sup>17</sup> I gruppen vårdutbildade och läkarutbildade är antalet meriteringsanställda för litet för att det ska kunna ingå i analysen.



**Figur 8 Anställning året efter lektor för tre doktorsexamenskohorter. Källa: SCB.**

Drygt 30 procent av de som hade en anställning som lektor i doktorsexamensårgångarna 1997–2000 fortsatte inom ett år till en anställning som professor under de knappt tjugo år årgångarna har följts. Det vanligaste, 29 procent av kvinnorna och 34 procent av männen, var dock att de fortsatt har anställning som lektor det senast studerade året.<sup>18</sup> Av de som gick till en annan anställning inom högskolan fortsatte endast ett fåtal till andra anställningsformer än professor. I årgångarna 2001–2004 är det drygt 20 procent av lektorerna som har blivit anställda som professor, en något lägre andel av kvinnorna än av männen. Nästan hälften var fortsatt anställda som lektorer vid studiens slut, det vill säga ungefär femton år efter doktorsexamen. I årgångarna 2005–2008 hade mindre än tio procent hunnit få en anställning som professor, även här en något lägre andel av kvinnorna än av männen. Omkring 70 procent var anställda som lektor vid studiens slut, det vill säga ungefär elva år efter doktorsexamen (9 till 13 år), dock en lägre andel av kvinnorna än av männen. Få har lämnat en anställning som lektor för att gå i pension (visas inte i figur).

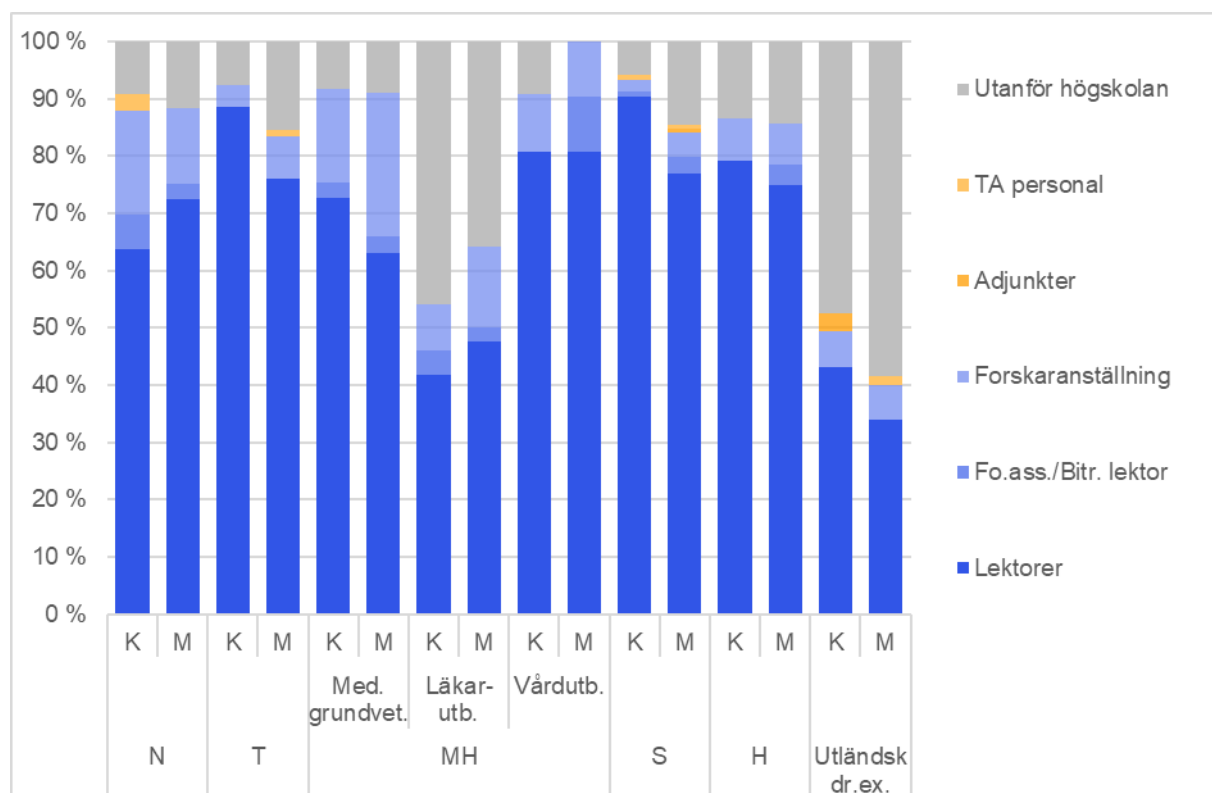
### **Innan anställning som professor**

I detta avsnitt undersöker vi vilken anställning kvinnor och män hade året innan de blev professor. I figuren visas detta uppdelat på ämnesområde för alla

<sup>18</sup> 2018 eller 2019.

professorer med doktorsexamen mellan 1997 och 2008, totalt 2 700 individer, 38 procent kvinnor och 62 procent män.

Den vanligaste rekryteringsvägen för professorer är via ett lektorat och det är vanligare för kvinnor (75 procent) att ha haft en anställning som lektor året innan de erhöll anställning som professor än för männen (67 procent).



**Figur 9 Anställning innan professor för kvinnor och män med doktorsexamen mellan åren 1997 och 2008. Källa: SCB, egna beräkningar**

Inom naturvetenskap är det en något högre andel män än kvinnor som hade anställning som lektor året innan de fick anställning som professor.

Inom de andra ämnesområdena är det något vanligare att kvinnor hade anställning som lektor än att männen hade det, med undantag av läkarutbildade i medicin och hälsa. Högst andel av professorerna som hade anställning som lektor året innan de blev professor återfinns inom samhällsvetenskap, med 82 procent. Där var det vanligare bland kvinnorna (90 procent) än bland männen (77 procent). Även inom teknik är det mycket vanligt, med 89 procent av kvinnorna och 76 procent av männen. Bland de utlandsexaminerade professorerna var det vanligare att kvinnorna var etablerade i den svenska högskolan redan innan de blev professor (53 procent för kvinnor och 41 procent för män).

## Karriären i högskolan för forskare som söker medel från Vetenskapsrådet

I detta avsnitt undersöks i vilken utsträckning utvecklingen mellan olika anställningskategorier ser annorlunda ut för de som söker forskningsstöd från Vetenskapsrådet än för de i sektorn i stort, och om det finns skillnader mellan kvinnor och män.

För att söka svar på detta kompletterades kohortmaterialet som beskrivits i avsnittets tidigare delar med liknande uppgifter för grupper av personer som sökt medel från Vetenskapsrådet som yngre forskare. Urvalet beskrivs i detalj i metodbilagan men utgörs i korthet av de som avlagt doktorsexamen under perioden 2005 till 2016 och som har ansökt om etableringsbidrag och/eller projektbidrag upp till åtta år efter doktorsexamen under åren 2010 till 2019. Här kommer vi att se närmare på två kohorter doktorsexaminerade 2005–2008 och 2009–2012 och inom dessa söka variationer utifrån kön, forskningsämnesområde och om de beviljats stöd eller ej. Kohorten 2009–2012 utgör en del av de som fick enkätundersökningen som riktade sig till yngre forskare i högskolan.

### **Sökande till Vetenskapsrådet kvar i högskolan i högre utsträckning**

Vi kan till att börja med konstatera att den grupp som har sökt ett bidrag från Vetenskapsrådet som yngre forskare (inom åtta år efter doktorsexamen), i högre utsträckning fortsätter vara verksam inom högskolan än vad som gäller för sektorn generellt. Det första året efter doktorsexamen är andelen ungefär densamma. 30 procent finns då i svensk högskola, en något högre andel bland kvinnorna och något lägre bland männen.

Ett skäl till att få är anställda i högskolan de första åren kan vara att en stor del av de som planerar för att fortsätta en akademisk bana genomför en internationell postdoktorvistelse. Dessa personer finns antingen inte i folkbokföringen eller finns i folkbokföringen men saknar sysselsättning.

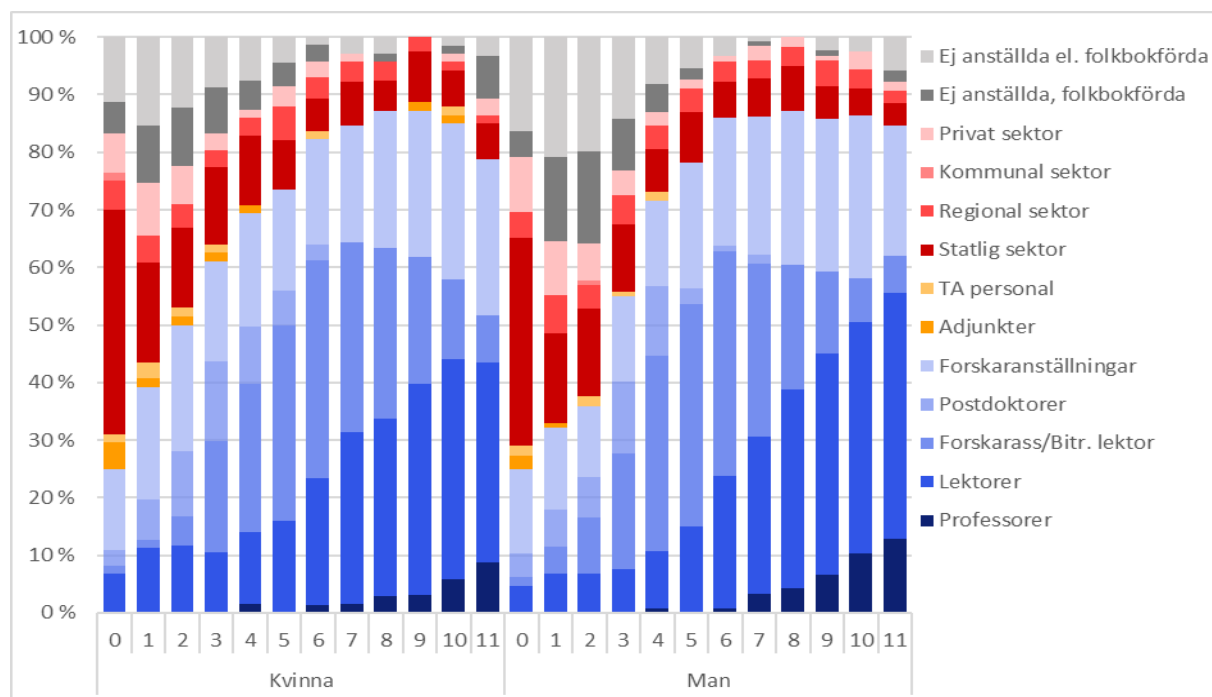
Det är vanligare att åka på postdoktorvistelse inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik än inom övriga ämnesområden. Inom nämnda ämnesområden är det också något vanligare att män gör det, och till följd av att män är i majoritet inom framför allt naturvetenskap och teknik ser det på helheten ut som om en högre andel män än kvinnor förefaller vara tillfälligt borta från högskolan på grund av en postdoktorsvistelse.

De närmast följande åren ökar andelen som återfinns på olika anställningar i den svenska högskolan betydligt och fem år efter doktorsexamen finns nära 70 procent av de som sökt medel från Vetenskapsrådet där. Det är lika för kvinnor och män. I de kohorter som utgörs av alla verksamma i sektorn såg vi att andelen som var anställda i högskolan minskade, i olika utsträckning och med

olika hastighet beroende på vilken kohort som studeras. Här finns en skillnad, de som söker medel från Vetenskapsrådet stannar i högre utsträckning kvar i högskolan. Även detta är lika för kvinnor och män.

### Skillnader mellan könen små

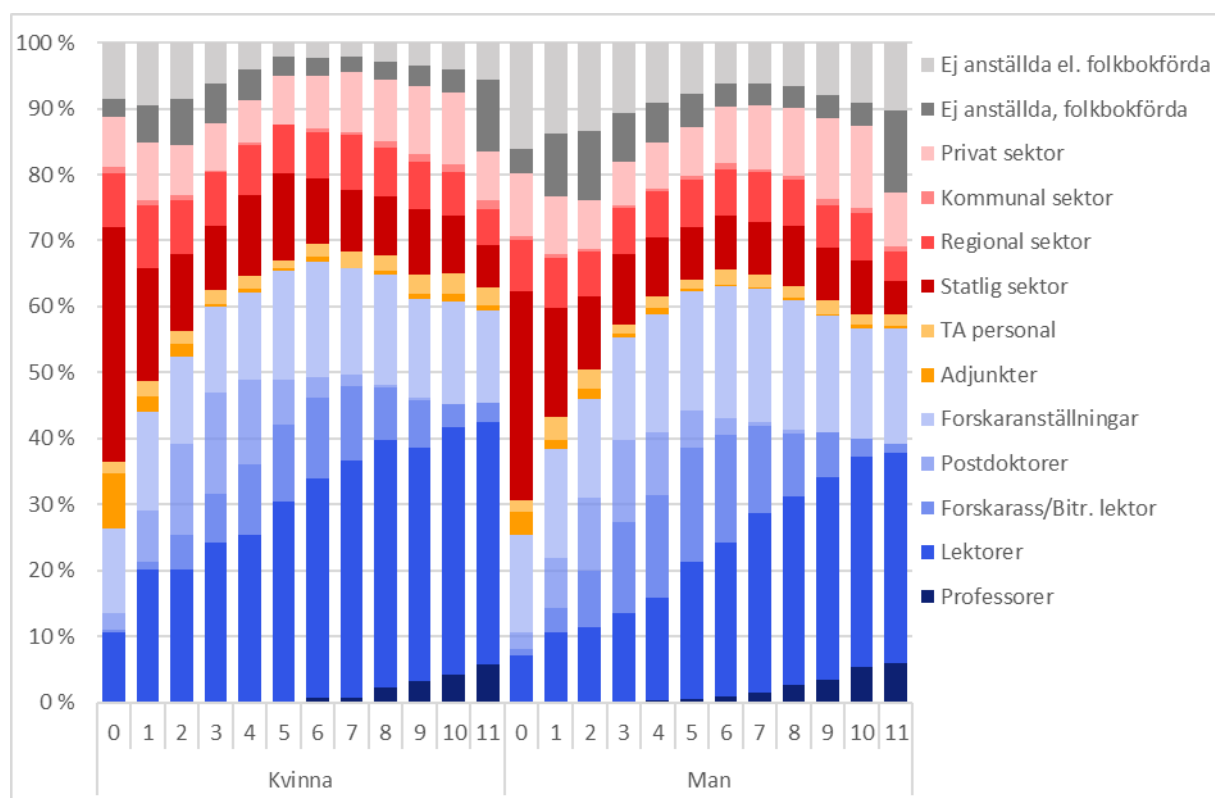
Beviljandegraden vid ansökan om forskningsstöd från Vetenskapsrådet varierar mellan olika stödformer och ämnesområden, men ligger ofta i spannet 10 till 20 procent. I datauttaget från SCB har vi valt att definiera den som någon gång beviljats stöd under de första åtta åren som ”beviljad” och följaktligen den som inte fått stöd som tillhörande gruppen ”avslag”. Jämför vi dessa två grupper och ser på kvinnor och män inom varje kohort var för sig kan vi åter konstatera att skillnaderna mellan könen är jämförelsevis små, men att avslag eller beviljning har stor betydelse (se Figur 10 och Figur 11). I gruppen beviljade återfinns drygt 85 procent inom högskolan 7–8 år efter doktorsexamen, då andelen är som högst. Andelen i högskolan fortsätter således att öka i denna grupp över en längre period. Det kan antas vara en följd av att de fortsätter att meritera sig för att vara framgångsrika vid ansökan. En annan skillnad är att andelen som har varit borta från högskolan under början av perioden – sannolikt på en internationell postdoktorsvistelse – är högre bland de beviljade än bland de som inte har fått en ansökan beviljad.



**Figur 10. Andel av kohorten doktorsexaminerade 2005–2008 som beviljats medel från Vetenskapsrådet upp till 8 år efter doktorsexamen i olika anställningskategorier för de följande tio åren. Källa: SCB, egna beräkningar.**



En effekt av den låga beviljandegraden är att grupperna beviljade respektive de som fått avslag skiljer sig åt i storlek, förhållandet är ungefär ett till fyra. Det gör att de som fått avslag i stor utsträckning liknar kohorten som helhet, även om andelen som lämnat högskolan sjunker snabbare än generellt. Det förefaller också som att flera i denna grupp strävar efter att vara kvar i högskolan även om det innebär anställningar som i regel ger små möjligheter till forskning, som adjunkter eller TA-personal vilka utgör en liten men ändå tydlig andel i denna grupp.



**Figur 11 Andel av kohorten doktorsexaminerade 2005–2008 vars ansökan till Vetenskapsrådet avslagits upp till 8 år efter doktorsexamen, i olika anställningskategorier för de följande tio åren. Källa: SCB, egna beräkningar.**

Som framgår av figurerna ovan finns det en del skillnader mellan kvinnor och män avseende vilka anställningskategorier som dominerar och när. Det skiljer sig även mellan de som beviljats stöd och de vars ansökan avslagits. De största skillnaderna föreligger när det gäller lektorer och professorer. Män som blivit beviljade medel blir både lektorer och professorer i högre utsträckning än motsvarande grupp kvinnor. För de som inte beviljas medel från Vetenskapsrådet är kvinnor lektorer i större utsträckning än män.

### Variationer mellan ämnesområden

Det finns viss variation mellan olika ämnesområden men det huvudsakliga mönstret är detsamma. Fler fortsätter inom högskolan än i doktorsexamenskohorterna generellt, särskilt bland dem som beviljas stöd. Några nedslag för att beskriva vad som utmärker olika ämnesområden. Inom humaniora och samhällsvetenskap är det en större andel av de som fått avslag som innehar lektorat, medan de som beviljats stöd har forskaranställningar. Här finns sannolikt ett samband med om de i huvudsak undervisar eller forskar i den anställning de har. Inom medicin och hälsa är de som fått avslag framför allt anställda i regionerna medan andelen som är kvar i högskolan är betydligt lägre än i gruppen som beviljats stöd. De som beviljats stöd finns inom högskolan men i relativt liten utsträckning som lektorer eller professorer. Inom naturvetenskap och teknik finns det en tydlig skillnad i att en högre andel av männen än kvinnorna är lektor eller professor. Även om de som ej beviljats stöd i större utsträckning lämnar högskolan.

Vi kan även se att många forskare som har haft forskningsbidrag från Vetenskapsrådet också har haft ett biträdande lektorat. Inom medicin, naturvetenskap och teknik har över 40 procent av de som beviljats ett bidrag från Vetenskapsrådet haft en sådan anställning. Anställningsformen är alltså i större grad tillgänglig för den som erhåller Vetenskapsrådets etableringsbidrag, eller om det är tvärtom, den som har en sådan anställning har bättre förutsättningar att vara framgångsrik i Vetenskapsrådets utlysningar.

Inom humaniora och samhällsvetenskap är bilden delvis annorlunda. Bland högskolans personal inom dessa ämnesområden är lektorsanställningen den i särklass vanligaste anställningsformen redan direkt efter doktorsexamen. För forskare med forskningsbidrag från Vetenskapsrådet inom utbildningsvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora<sup>19</sup> har få en anställning som biträdande lektor, runt 20 procent av en kohort. I stället har många efter några år en anställning som lektor. Vi kan inte se några väsentliga skillnader mellan kvinnor och män. Undersökningen visar således att det inte heller är några större skillnader mellan kvinnor och män som har sökt och beviljats bidrag, utan att skillnaderna finns mellan ämnesområdena. Den visar dock att det inom alla områden finns en betydande andel forskaranställningar. Det är vanligare för den som har beviljats ett bidrag från Vetenskapsrådet än för den som har fått avslag.

Avslutningsvis kan vi utifrån materialet konstatera att även om det är liten skillnad mellan hur stor andel av kvinnor och män som finns i högskolan i de undersökta kohorterna finns det skillnader mellan ämnesområden och huruvida de haft framgång vid ansökan om medel från Vetenskapsrådet. Inom medicin och hälsa, respektive naturvetenskap och teknik förefaller det finnas en

---

<sup>19</sup> För att vi ska kunna jämföra med hela högskolans personal i kohortundersökningen, den särredovisar inte U.

brytpunkt efter fyra till fem år. Före det ökar andelen i högskolan likartat för de som fått avslag och de som beviljats medel. Därefter fortsätter andelen som återfinns i högskolan att öka för de som beviljas medel och når 80 till 90 procent efter tio år, medan andelen är konstant för de som får avslag eller minskar något och ligger efter samma tid på 50 till 60 procent. Inom humaniora och samhällsvetenskap är det små skillnader mellan de vars ansökan till Vetenskapsrådet beviljats och de som fått avslag; efter tio år återfinns omkring 80 procent i högskolan. Och detta är som sagt i huvudsak lika för kvinnor och män.

## 6. Bakgrundsstatistik

I detta avsnitt ger vi en bakgrund om kvinnors och mäns position och verksamhet i högskolan med utgångspunkt i statistik med syfte att underlätta tolkning och förståelse av resultaten i studiens tre delundersökningar.

### Kvinnor och män i högskolan

#### Kvinnor och män i olika anställningskategorier

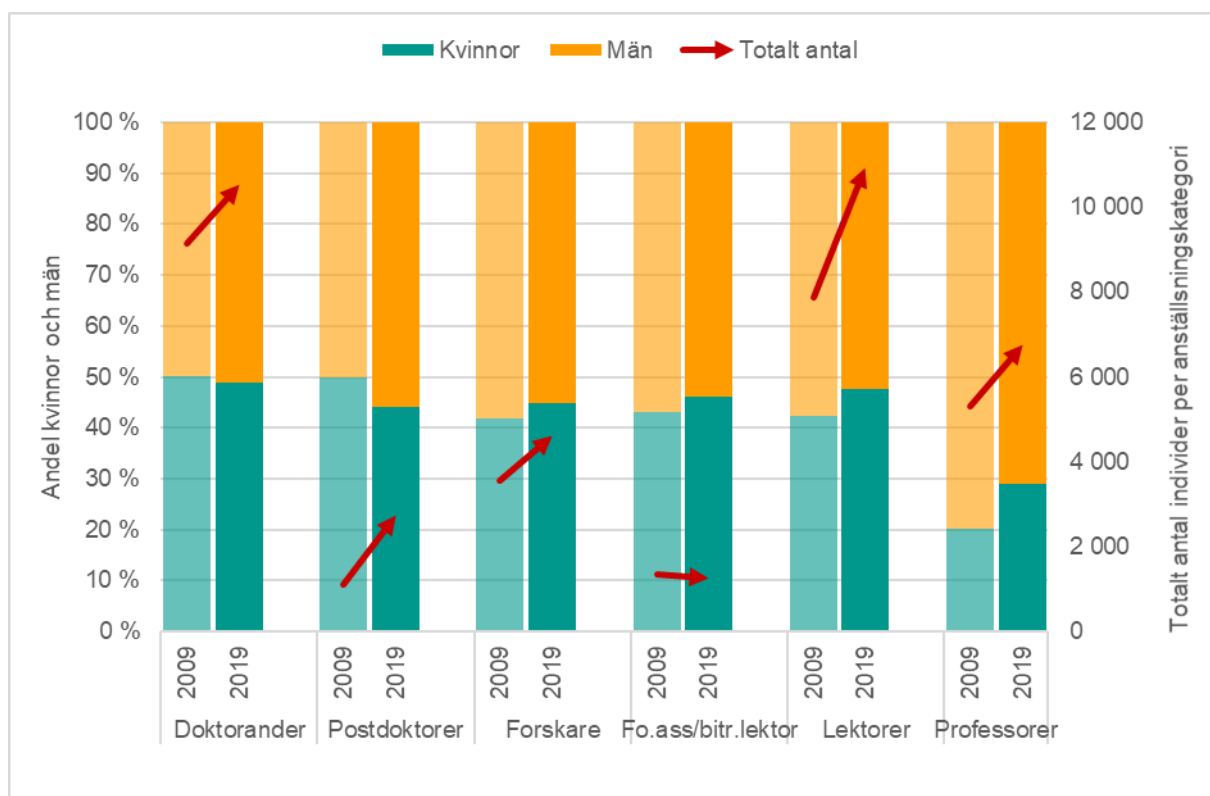
Högskolans personal har ökat kraftigt den senaste tjugoårsperioden och störst är ökningen bland kvinnor. År 2001 utgjorde kvinnorna 27 procent och männen 73 procent av den forskande och undervisande personalen med doktorexamen, år 2019 hade andelen kvinnor ökat till 42 procent.<sup>20</sup> Kvinnorna som är verksamma i högskolan är i genomsnitt karriärmässigt yngre än vad männen är.<sup>21</sup> Anställningsstrukturen ser därmed olika ut för kvinnor och män, där den största skillnaden är att en lägre andel av kvinnorna har anställning som professor jämfört med männen. Detta är en väl känd utmaning för jämställdheten i den svenska högskolan.

Från figuren nedan framkommer att könsfördelningen bland doktorander var jämn både 2009 och 2019 medan andelen kvinnor har minskat något bland postdoktorer. Andelen kvinnor har ökat i alla andra anställningskategorier, där ökningen är störst bland professorer. År 2019 utgjordes professorerna av knappt 30 procent kvinnor och drygt 70 procent män.

---

<sup>20</sup> År 2019, heltidsekvivalenter, UKÄ.

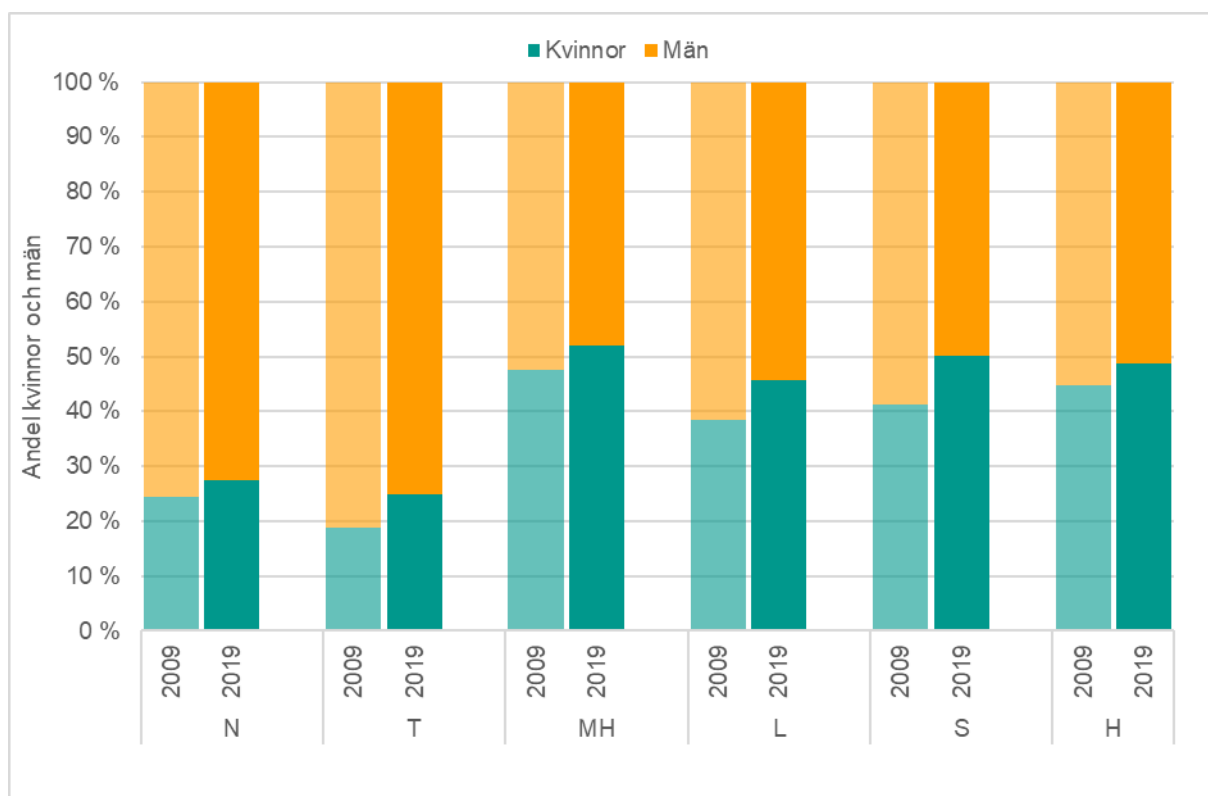
<sup>21</sup> Se till exempel Forskningsbarometern 2019.



**Figur 12 Andel kvinnor och män i olika anställningskategorier åren 2009 och 2019, (vänster axel). Höger axel visar det totalt antal individer, pilarna illustrerar förändringen mellan åren. Källa: UKÄ.**

### **Kvinnor och män i de olika ämnesområdena**

Kvinnor och män är ojämnt fördelade mellan ämnesområdena. Från figuren nedan framkommer att den forskande och undervisande personalen med doktorsexamen (forskare och lärare) inom medicin och hälsa utgjordes av 52 procent kvinnor och 48 procent män. Inom samhällsvetenskap, humaniora och lantbruksvetenskap är andelen kvinnor mellan 50 och 45 procent. Lägst andel kvinnor och högst andel män återfinns inom teknik där kvinnor utgör 25 procent och män 75 procent av forskare och lärare. Inom naturvetenskap är förhållandet 27 procent respektive 73 procent.



**Figur 13 Andel kvinnor och män i olika ämnesområden åren 2009 och 2019 (vänster axel) samt totalt antal individer (höger axel). Källa: UKÄ.**

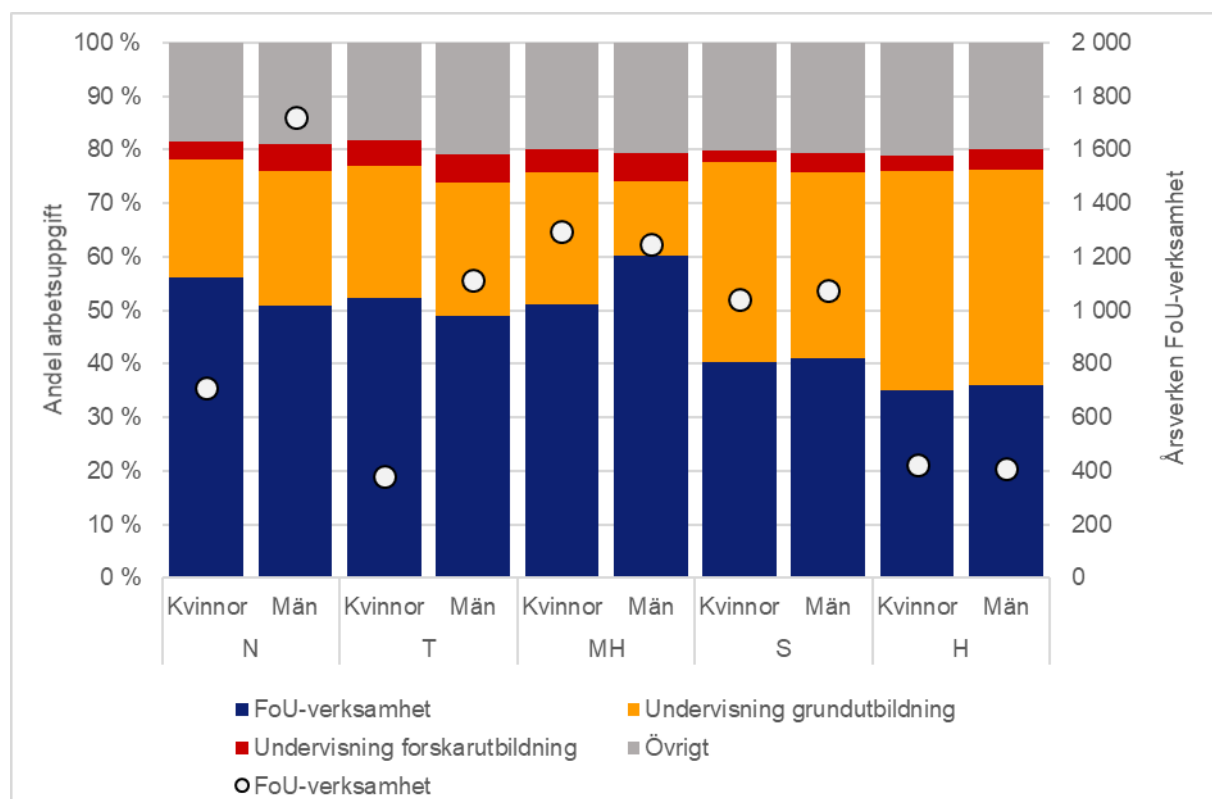
Inom samtliga ämnesområden har andelen kvinnor och män utjämnats under den senaste tioårsperioden.

### **Kvinnors och mäns verksamhet i högskolan**

Knappt hälften av all tid som läggs på forskning och utveckling (FoU) i högskolan utförs av personal med doktorsexamen. Resterande FoU utförs av doktorander och av personal som inte har doktorsexamen, som till exempel forskningsingenjörer, forskningsassistenter och liknande. Denna personal ingår i kategorierna annan forskande och undervisande personal eller i gruppen teknisk och administrativ personal.

Kvinnor står för 41 procent och män för 59 procent av de FoU-årsverken som utförs av personal med doktorsexamen. Motsvarande fördelning av de årsverken som läggs på undervisning på grundutbildningen är 45 procent kvinnor och 55 procent män. Kvinnor utför alltså totalt sett mer undervisning än FoU-verksamhet jämfört med män. Figuren nedan visar hur kvinnors och mäns arbetstid fördelas mellan olika arbetsuppgifter inom de fem största

ämnesområdena. På höger axel visas antal årsverken FoU som utförs av kvinnor respektive män inom de olika ämnesområdena.<sup>22</sup>



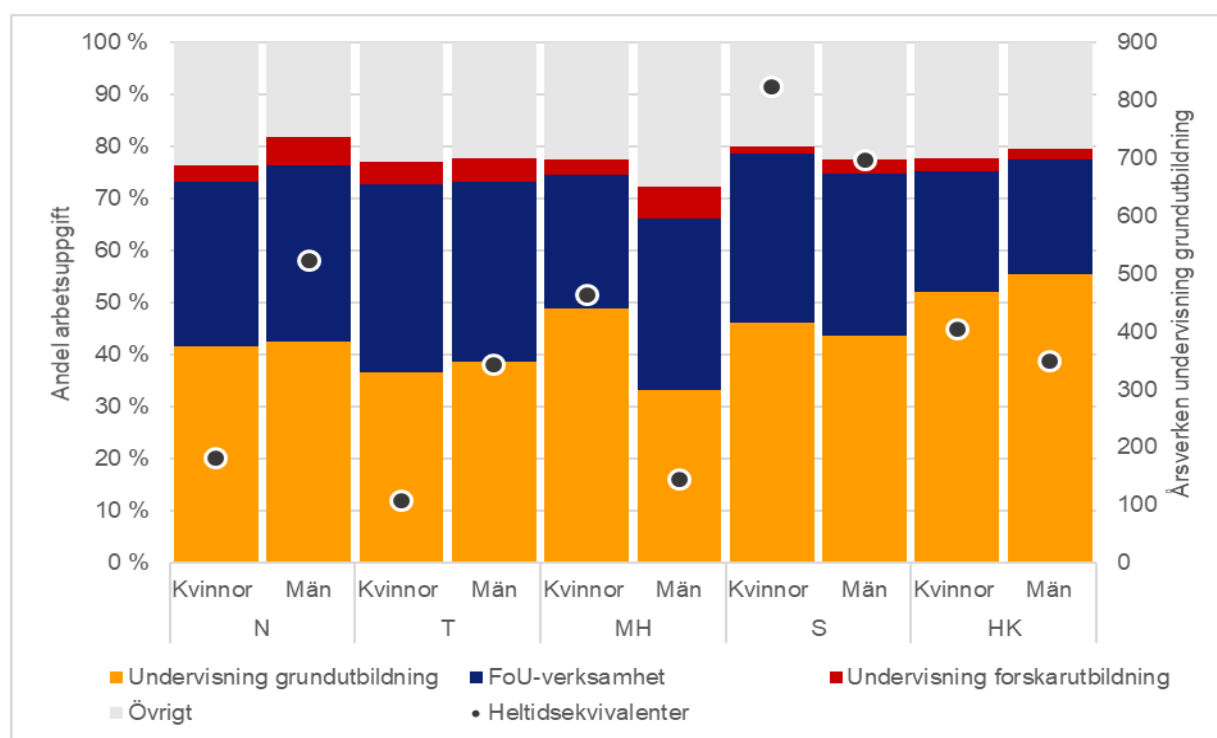
**Figur 14: Fördelning av arbetsuppgifter för kvinnor och män i de fem största ämnesområdena (vänster axel, procent) och antal årsverken i FoU-verksamhet (höger axel, antal). År 2019. Källa: SCB**

Vi kan konstatera att tiden i stort sett fördelar sig på samma sätt för kvinnor och män inom alla ämnesområden utom medicin och hälsa, där männen ägnar en större del av tiden åt FoU och mindre åt undervisning på grundutbildningen jämfört med kvinnorna. Den övergripande bilden att männen utför en större andel FoU än kvinnorna följer av hur kvinnor och män fördelar sig mellan ämnesområdena. Inom humaniora och samhällsvetenskap finns det nära nog lika många kvinnor som män i personalen med doktorsexamen vilket tillsammans med lika stor andel tid ägnad åt FoU leder till att antalet FoU-årsverken blir detsamma. Att antalet kvinnor inom medicin och hälsa är fler än männen gör att antalet FoU-årsverken i stort sett blir detsamma trots att kvinnorna i genomsnitt lägger mindre tid på FoU än männen. Det motsatta förhållandet gäller inom naturvetenskap och teknik där det finns betydligt fler män än kvinnor, vilket

<sup>22</sup> Lantbruksvetenskap har inte tagits av utrymmesskäl.

trots en nästan likartad fördelning av arbetstiden leder till att betydligt fler FoU-årsverken utförs av män än av kvinnor.

I figuren nedan sätter vi ljuset på undervisning på grundutbildningen. Här tittar vi särskilt på den grupp som lägger högst andel av sin arbetstid på undervisning på grundnivå, nämligen lektorerna. I figuren syns att andelen FoU för en lektor varierar mellan ämnesområdena. Lägst andel FoU och högst andel undervisning på grundutbildningen finns bland lektorer inom humaniora och högst andel FoU och lägst andel undervisning finns bland lektorer inom teknik. I dessa ämnesområden samt inom samhällsvetenskap och naturvetenskap syns dock ingen skillnad mellan hur kvinnor och män som är lektorer använder sin arbetstid. Skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller tid för forskning respektive undervisning uppstår genom att det finns fler kvinnor som har anställning som lektor inom humaniora, där lektorerna i genomsnitt undervisar en högre andel av sin arbetstid, än inom teknik, där lektorerna i genomsnitt undervisar en mindre andel av sin arbetstid. Inom medicin och hälsa syns dock både en skillnad i antalet undervisningsårsverken och i hur kvinnor och män som är lektorer använder sin arbetstid. Kvinnorna undervisar en högre andel av sin tid jämfört med männen och betydligt fler undervisningsårsverken utförs av kvinnor än av män. Detta beror med stor sannolikhet på att hälsovetenskap har både ett stort antal lektorer och en betydligt högre andel kvinnor än män.

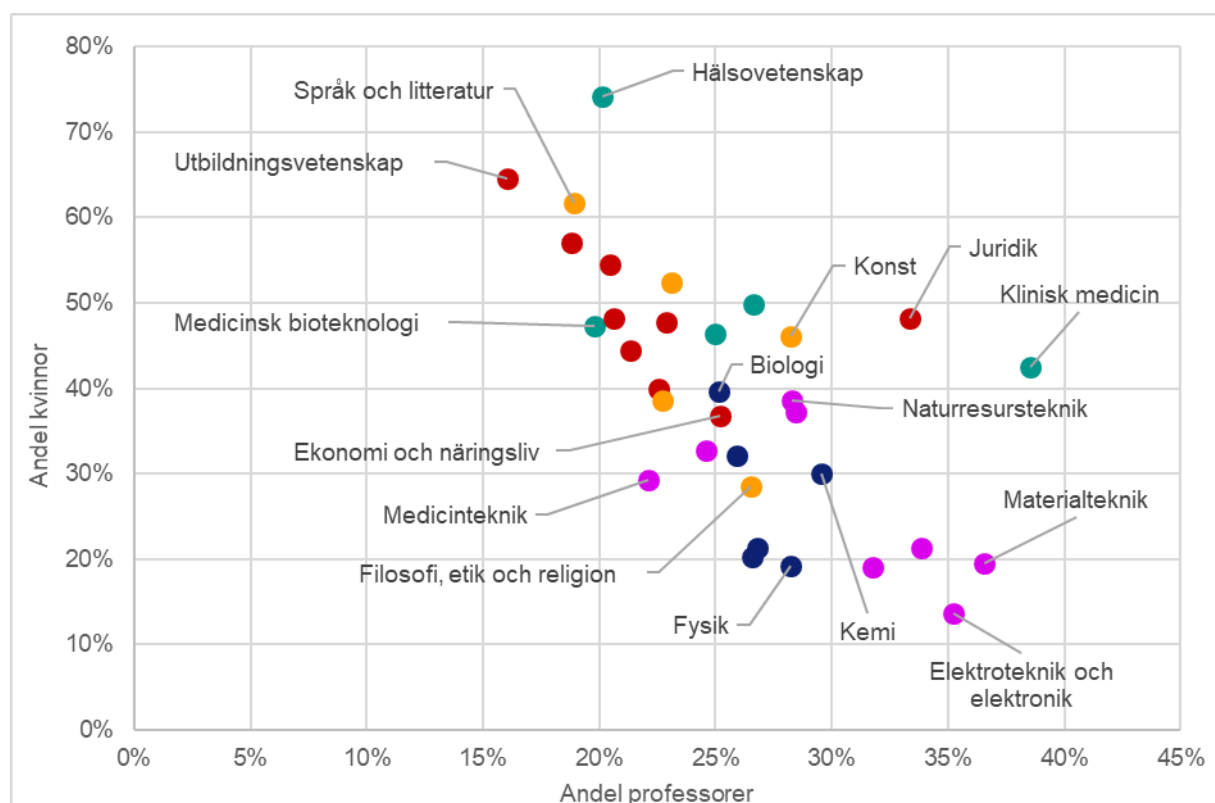


**Figur 15 Fördelning av arbetsuppgifter (vänster axel, procent) och antal årsverken undervisning på grundutbildningen (höger axel, antal), för lektorer uppdelat på kvinnor och män samt ämnesområde. År 2019. Källa: SCB.**



## Andel kvinnor och andel professorer

I figuren nedan visas andel professorer och andel kvinnor bland forskare och lärare för samtliga forskningsämnesgrupper.<sup>23</sup> I figuren har vi skrivit ut de ämnesgrupper som har högst respektive lägst andel kvinnor och motsvarande för andel professorer inom varje ämnesområde. Inom samhällsvetenskap har utbildningsvetenskap högst andel kvinnor bland forskare och lärare.<sup>24</sup> Det är samtidigt den ämnesgrupp inom samhällsvetenskap som har lägst andel professorer. Samma mönster syns i ämnesgruppen språk och litteratur inom humaniora och biologi inom naturvetenskap.



**Figur 16 Andel professorer bland forskare och lärare (x-axel) mot kvinnor bland forskare och lärare (y-axel) för forskningsämnesgrupper med fler än 100 forskare och lärare år 2019. Rött är samhällsvetenskap, turkost är medicin och hälsa, mörkblått är naturvetenskap, gult är humaniora medan magenta är teknik. Källa: UKÄ.**

<sup>23</sup> För de ämnesgrupper med fler än 100 forskare och lärare samt fler än tio professorer år 2019. Källa: UKÄ.

<sup>24</sup> <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-indelning-av-forskningsamnen/>

Från figuren kan vi konstatera att många av de ämnesgrupper där det finns en hög andel kvinnor också har en låg andel professorer.

I den nedre delen av figuren återfinns ämnesgrupper med en låg andel kvinnor, de flesta inom det tekniska ämnesområdet. Det stora flertalet av dessa kännetecknas av en hög andel professorer. Högst andel professorer inom detta ämnesområde finns i materialteknik, där kvinnorna utgör 20 procent av forskar- och lärarkåren. Lägst andel professorer finns i utbildningsvetenskap.

Klinisk medicin kännetecknas av att en hög andel av forskarna och lärarna har anställning som professor. Detta beror på att många bedriver forskning på deltid och har sin huvudsakliga anställning inom hälso- och sjukvården. Detta medför att de inte ingår i statistiken över högskolans personal trots att många är aktiva forskare med stark anknytning till högskolan. Endast en mindre grupp har så kallade förenade anställningar, där klinisk verksamhet kombineras med en anställning som lektor eller professor vid ett lärosäte, och ingår därmed i statistiken.

## Nyutnämnda professorer

### **Ålder vid anställning som professor**

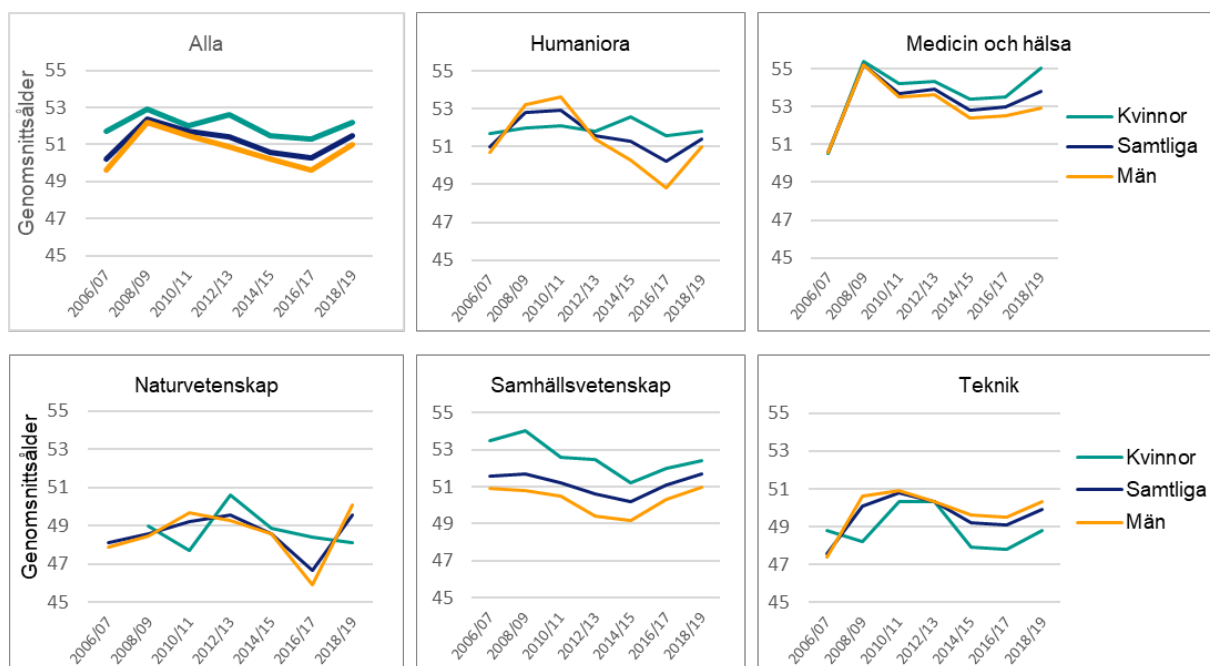
Av särskild betydelse för möjligheterna att nå en jämn könsfördelning bland professorer är biologisk ålder vid anställning som professor.

Utifrån offentlig statistik är det tydligt att andelen professorer som är kvinnor är lägre än den totala andelen kvinnor som är forskare och lärare inom alla ämnesområden. En bidragande orsak till detta, utöver ovan nämnda förklaring, är att kvinnor gör färre år som professor givet att de är i genomsnitt två år äldre då de blir anställda som sådana.

Med utgångspunkt i uppgifter från SCB (se metodbilagan) kan vi konstatera att genomsnittsåldern sjönk mellan åren 2012/2013 och 2016/2017, en trend som bröts 2018/2019 då de nyutnämnda professorerna återigen blev lite äldre. Detta hänger troligen samman med att antalet professorer inte ökade de två senaste åren.

Om vi istället ser på medianålder ligger den något år eller två under genomsnittsåldern varje tvåårsperiod och skillnaden är störst för männen. Till det bidrar att åldern för den tjugofemte percentilen, det vill säga den ålder vid vilken en fjärdedel av gruppen blivit utnämnd till professor, genomgående är lägre för män. Det är alltså fler män som får anställning som professor vid en lägre ålder än kvinnor.

Den genomsnittliga åldern för de som blir professor ser också olika ut beroende på ämnesområde. Äldst är både kvinnor och män inom medicin och hälsa (54 respektive 53 år), yngst är de inom naturvetenskap (49 respektive 48 år). Teknik utmärker sig med att det är det enda område där kvinnor är yngre än män när de blir utnämnda till professor (49 respektive 50 år). Störst är skillnaderna inom humaniora respektive samhällsvetenskap där kvinnor i genomsnitt är 52 år och männen 50 år.<sup>25</sup>



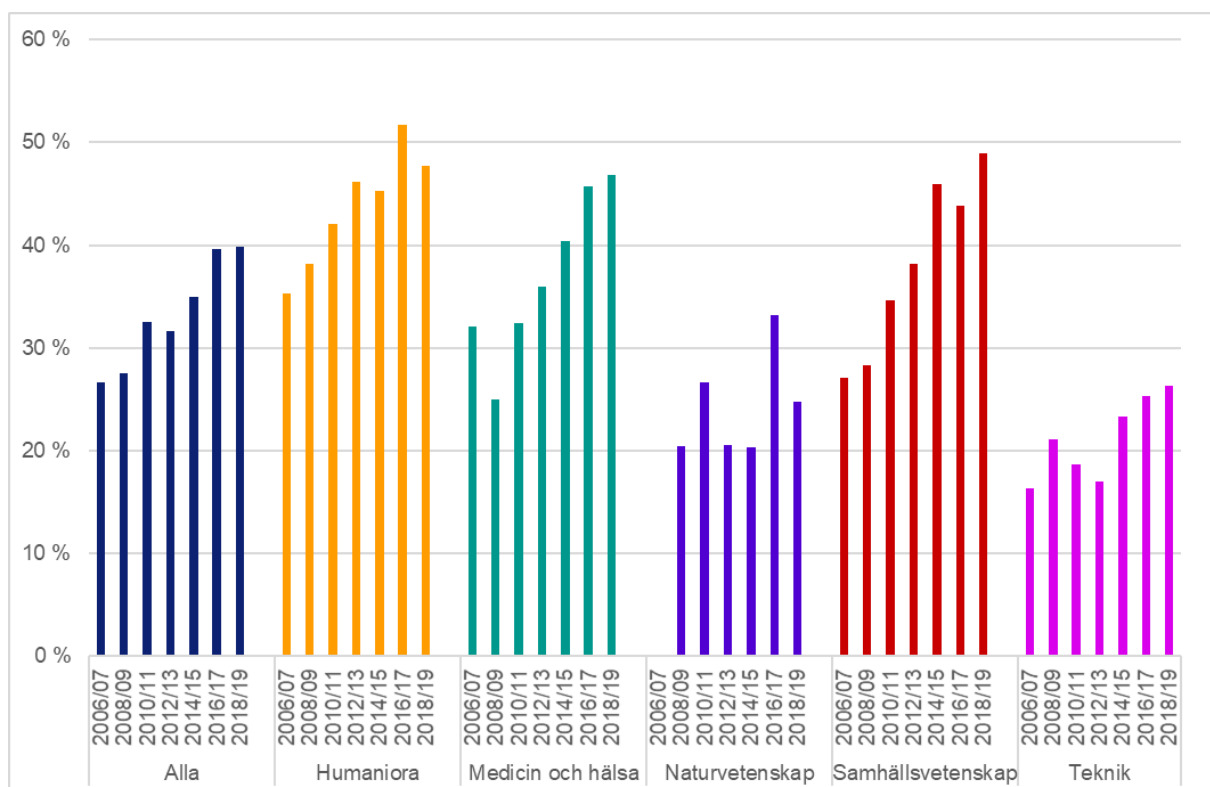
Figur 17. Genomsnittsalder vid utnämning till professor första gången för tvåårsperioder från 2006 till 2019.<sup>26</sup> (Källa: SCB, egna beräkningar.)

### Andel kvinnor och män bland nyutnämnda professorer

Av materialet från SCB framgår att andelen kvinnor som utnämns till professor har ökat inom alla ämnesområden utom naturvetenskap och teknik. Kvinnor utgör mellan 45 och 50 procent av de nyutnämnda professorerna 2018/2019 i humaniora, samhällsvetenskap samt i medicin och hälsa. Inom naturvetenskap och teknik har andelen kvinnor bland de nyutnämnda professorerna bara ökat svagt under perioden och utgjorde omkring 25 procent 2018/2019.

<sup>25</sup> De angivna åldrarna är genomsnitt av tvåårsmedelvärden perioden 2012/13 till 2017/18, de tidigare tvåårsmedelvärdena har inte inkluderats då ämnesklassningen för dessa är mer osäker.

<sup>26</sup> Observera att det finns ett tidsseriebrott då ämnesindelningen ändrades 2011/2012, som har hanterats genom mappning från den tidigare till den senare ämnesindelningen.



Figur 18 Andel kvinnor bland nyutnämnda professorer per tvåårsperiod 2006 till 2019. Källa: SCB, egna beräkningar.

## 7. Diskussion och slutsatser

I det följande diskuterar vi de frågeställningar som formulerades med utgångspunkt i litteraturen i kapitel 2 och resultaten från studiens olika delundersökningar.

### Otydliga karriärvägar i högskolan för både kvinnor och män

Kohortstudiens mest framträdande resultat är att det inte tycks finnas någon typisk karriärväg inom högskolan. Studien visar på intressanta förhållanden för både kvinnor och män som har bäring på resultaten från enkät- och intervjuundersökningarna.

#### Biträdande lektorat få förunnat

Vi ser att många har anställning som lektor redan de första åren efter doktorsexamen men den näst vanligaste anställningen direkt efter doktorsexamen är anställning som forskare, en anställning som inte regleras i högskoleförordningen. År 2008 inrättades postdoktoranställningen genom en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Det är en tvåårig anställning avsedd för dem som har en relativt färsk doktorsexamen, och används främst inom naturvetenskap, teknik och medicin. Anställningen är inte möjlig att förlänga utan upphör efter de två åren.

Endast en liten del som påbörjar en akademisk bana i högskolan fortsätter till den tidsbegränsade läraranställningen "biträdande lektor" (tidigare forskarassistent), som har till syfte att underlätta meritering för en fortsatt karriär i högskolan. Den tänkta karriärvägen biträdande lektor– lektor–professor är alltså inte tillgänglig för det stora flertalet i högskolan.<sup>27</sup> I intervjuerna framkommer utmaningarna med att använda anställningsformen (se vidare nedan).

Vi kan se i kohortundersökningen att många kvinnor och män som har haft forskningsbidrag från Vetenskapsrådet också har haft ett biträdande lektorat. Inom medicin, naturvetenskap och teknik har över 40 procent av de som beviljats ett bidrag från Vetenskapsrådet haft en sådan anställning. Den som har

---

<sup>27</sup> Prop. (1996/97:141) Högskolans ledning, lärare och organisation, då hette meriteringsanställningen forskarassistent, och berättigade inte till prövning av meriter för befordran.

en sådan anställning förefaller alltså att ha bättre förutsättningar att vara framgångsrik i Vetenskapsrådets utlysningar.

Den registerbaserade undersökningen visar att det inte finns några större skillnader mellan kvinnor och män som har sökt och beviljats bidrag i högskolan. Skillnaderna finns istället mellan de ämnesområden forskarna är verksamma inom. Undersökningen visar också att det i alla ämnen finns en betydande andel personal med forskaranställning. Anställningsformen är vanligare bland de som har beviljats ett bidrag från Vetenskapsrådet än för de som har fått avslag.

### **Forskaranställningar formellt sett öppet utlysta**

Forskaranställda svarar i lägre utsträckning än kollegor i andra anställningskategorier att deras anställning har blivit öppet utlyst. För några innebär det sannolikt att de har egna externa anslag via vilka de har kunnat få en anställning, och då sker av naturliga skäl ingen öppen utlysning. I andra fall kan det handla om tillsättningar av anställningar inom ramen för en forskningsledares grupp, det vill säga anställningar som borde ha varit utlysta.

Majoriteten av de doktorsexaminerade i vår enkät har dock svarat att anställningen som de har idag var offentligt utlyst vid tillsättningen. Enligt intervjuer med prefekter behöver detta inte betyda att anställningen var öppen för alla sökande. Det finns inte sällan någon som är påtänkt, till exempel när forskarledare bemannar en forskargrupp. Därmed är det svårt att bekräfta de studier som konkluderar att det inte förekommer diskriminering när anställningar tillsätts på formell väg, eftersom ”formellt sett korrekt” i realiteten inte alltid innebär att utlysningen de facto var öppen för olika sökande. Vår undersökning bekräftar därmed i någon mån de studier som visar att rekrytering av forskare sker på ett icke transparent sätt.

### **Externa bidrag är ett tveeggat svärd för yngre forskare**

Samtliga prefekter vid de intervjuade institutionerna beskriver en miljö starkt beroende av extern finansiering och där ett forskningsbidrag som projektledare är en viktig milstolpe i karriären för en yngre forskare. Som tidigare nämnts visar enkätundersökningen att forskningstiden i stor utsträckning finansieras av externa bidrag. Undersökningen visar också att det finns en väsentlig skillnad mellan kvinnor och män när det gäller att få tid att forska. En högre andel av männen, oberoende av ämnesområde och av hur forskningstiden finansieras, kan forska på en högre andel av sin arbetstid.

Beroendet av de externa bidragen är tveeggat för yngre forskare. Å ena sidan är medlen grunden för att kunna etablera sig som forskargrupsledare och göra en akademisk karriär. Å andra sidan ger det externa bidraget ingen anställning som regleras i högskoleförordningen eller erbjuder någon tydlig karriärväg, såsom det biträdande lektoratet. I stället används forskaranställningar, vilka i de allra

flesta fall inte erbjuder möjlighet till befordran till professor. På en institution beskrivs forskaranställningen rent ut som en återvändsgränd. Många prefekter ger en bild av ett system med en hög grad av extern finansiering. Detta tydliggör ett strukturellt problem som drabbar både kvinnor och män i början av forskarkarriären.

Vi kan också konstatera att detta gäller för kvinnor och män, och att de förefaller ha samma villkor när det gäller att bli anställda inom högskolan. I en rapport från OECD framgår att yngre forskare oavsett kön utnyttjas i akademien, som ett forskningens prekariat utan säkra anställningsförhållanden.<sup>28</sup>

### Allt annat lika – är priset högre för kvinnor?

Vi ser att vägen som forskarna vandrar från doktorsexamen till professorsnivå, medför fler utmaningar för kvinnor än för män. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns karriärutveckling och erfarenheter av att vara verksamma i högskolan är många gånger små, men de är återkommande och ofta till kvinnors nackdel. Detta påminner om vad som i den internationella litteraturen benämns som ”accumulative disadvantage” eller (på svenska) ”Matildaeffekten”. Begreppet myntades på 1990-talet och belyser att diskriminerade praktiker följer samma ackumulativa process som den som fångas i begreppet ”Matteuseffekten”, men tvärtom: Med Matildaeffekten menas att förvisso små men många negativa händelser eller ”icke-händelser” ackumuleras i början av karriären. Dessa kan ge större effekter på karriärutvecklingen i ett senare karriärskede.<sup>29</sup> (37)

### Svårt att tillhöra underrepresenterat kön

Enkätundersökningen visar att känslan av gemenskap påverkas påtagligt av könssammansättningen på institutionens personal och ledning, liksom av individens akademiska position och härkomst. Att tillhöra samma kön som majoriteten och befinna sig på lektors- eller professorsnivå verkar gynnsamt för känslan av att vara en del av gemenskapen. Motsatt gäller för den kvinna som är postdoktor eller den som är man, har utländsk härkomst och är postdoktor.

Det är många i högskolan, både kvinnor och män, som upplever att de vid något eller några tillfällen har blivit orättvist behandlade.<sup>30</sup> Upplevelsen följer ett liknande mönster som det för känslan av gemenskap: Kvinnor upplever sig i högre grad ha blivit orättvist behandlade vid något eller några tillfällen när män dominerar institutionen. Män upplever att de blir orättvist behandlade i miljöer

<sup>28</sup>OECD definierar ”The research precariat” som de forskare med en doktorsexamen som har tillfälliga anställningar utan någon garanti för att denna kommer förnyas eller leda till en tillsvidareanställning. <https://www.oecd.org/sti/science-technology-innovation-outlook/research-precariat/>

<sup>29</sup> Med Matteuseffekten förhåller det sig på ett liknande sätt men då avses en ackumulering av positiva händelser och erfarenheter som gynnar individens karriär.

<sup>30</sup> Frågan ställdes som följer: Har du upplevt orättvisor, t.ex. händelser som att inte bli inbjuden, sedd, hörd, läst, refererad, eller att någon annan fick eller tog äran av ett arbete som du ansvarat för?

där kvinnor är i majoritet. Vid intervjuerna med prefekter framkom att det finns en medvetenhet om att kvinnor i mansdominerade miljöer kan uppleva att de är isolerade och det fanns i ett par fall särskilda nätverk för kvinnor. Det framkom inte vid intervjuerna att någon av institutionerna hade insatser som riktades till andra grupper, till exempel extra stöd till internationella postdoktorer eller till män i kvinnodominerade miljöer.

### **Kvinnor efterfrågar nätverk och mentorer**

En aspekt som tidigare studier har funnit vara av vikt är kvinnors bristande tillgång till nätverk. Enligt vår enkätstudie har majoriteten, 87 procent av kvinnorna och 91 procent av männen, haft möjlighet att utveckla nätverk. De flesta svarar att både kollegor som är på samma akademiska nivå som de själva och personer i högre ställning, ingår i nätverken (det vill säga: nätverken är både horisontella och vertikala) medan en fjärdedel svarar att endast kollegor som är på samma nivå som de själva ingår (horisontella nätverk). I den grupp som har lämnat högskolan noterar vi att färre anser sig ha haft tillgång till nätverk i högskolan. Det gäller både kvinnor och män. De som ändå hade nätverk anger att dessa omfattade både personer uppåt i hierarkierna och kollegor med liknande anställning och arbetsuppgifter. Skillnaderna mellan kvinnor och män är små.

Flera prefekter uppger i intervju att de anser att det är viktigt med nätverk, men endast en svarar att det vid institutionen finns någon form av systematik för att inviga yngre forskare i de seniora forskarnas nätverk. Flera prefekter hänvisar till doktorandernas egna nätverk. Här missar man från prefekternas håll möjligen en viktig funktion med nätverken, nämligen att ett användbart nätverk bör innefatta inte bara individer som befinner sig på samma nivå i hierarkin, utan också sådana som är etablerade och befinner sig högre upp i densamma.

Frågan om nätverk hör nära samman med tillgång till mentorer, som kan ses som en del av ett vertikalt nätverk. I enkätundersökningen framhåller en betydligt högre andel av kvinnorna än av männen att tillgång till en mentor är en viktig framgångsfaktor i högskolan. En något lägre andel kvinnor än män anger att de har tillgång till en mentor, vilket främst är fallet i de miljöer där män är i majoritet bland forskningsledare och professorer. Att kvinnor i högre grad uttrycker behovet av att ha tillgång till mentorer, i synnerhet i mansdominerade miljöer, kan möjligen tolkas som ett uttryck för att männen redan har tillgång till informellt mentorskap. Här kan det förefalla motiverat att göra särskilda insatser för yngre forskare av underrepresenterat kön, en fråga som många prefekter tycktes vara främmande inför. Flera menade att de måste ge stöd till alla yngre forskare, oaktat kön eller andra kategorier, men det fanns också de som var medvetna om att kvinnor i deras ämnesfält är underrepresenterade och att det kräver särskilda insatser.



### **Kvinnor är mer kritiska till tillämpning av publiceringspraxis**

Både intervjuer och enkäter bekräftar att publicering ses som en viktig framgångsfaktor. Det påverkar möjligheterna att erhålla extern finansiering och är en central del i meritvärderingen vid tillsättning av anställningar. Enligt svaren i enkäten har kvinnor och män i huvudsak samma möjligheter att publicera sig tillsammans med sin handledare, inom de områden där sampublicering är en vanlig form. Det bör bidra till likartade möjligheter att utveckla sig som författare tidigt vilket enligt tidigare forskning är viktigt för forskarkarriären. I de intervjuer vi genomfört ger prefekterna uttryck för att det för alla finns ett stöd i samband med publicering, men svaren i enkäten pekar på att kvinnor i högre utsträckning än män upplever att de inte får sådant stöd. Studier visar att kvinnor publicerar sig i mindre utsträckning än män inom flera ämnesområden vid samma karriärålder och inom samma anställningskategori. Från intervjuerna ser vi vidare att det relativt ofta uppstår konflikter kring författarordningen för samförfattade publikationer. Kvinnor är enligt enkätsvaren mer kritiska till hur de principer eller den praxis som finns för detta tillämpas.

Sammantaget pekar detta på att det finns ett behov av att utveckla stödet i samband med publicering, för att ge kvinnor och män samma förutsättningar. Här finns det skäl att även uppmärksamma hur kvinnor och män i realiteten tar del av stödet, liksom att den praxis som används för författarordning tillämpas på samma sätt för båda könen.

### **Tufft att kombinera barn och karriär i högskolan**

När det gäller frågan om det går att kombinera en karriär i högskolan med ansvaret för yngre barn ser vi att skillnader mellan könen är framträdande när vi analyserar enkätsvaren uppdelade på olika ämnesområden. Då framträder ett mönster där särskilt kvinnor verksamma inom naturvetenskap och teknik finner kombinationen barn och karriär vara svår. Men det ska tilläggas att även män inom samma ämnesområde uttrycker att det är svårt att kombinera barn med sitt arbete, om än i lägre grad än kvinnor.

Kvinnors och mäns svar skiljer sig inte på något avgörande sätt åt när vi analyserar högskolan som helhet. Ungefär hälften (45–50 procent) tycker att det fungerar bra att kombinera arbetet med att ha yngre barn, medan den andra hälften tycker det fungerar mindre bra eller dåligt. Detta står i slående kontrast till de som har haft ansvar för yngre barn medan de var verksamma utanför högskolan. Där svarar runt 85 procent av kvinnorna och 90 procent av männen att det har fungerat bra att kombinera barn med arbete.

Både kvinnor och män som är verksamma i högskolan upplever oftare att kombinationen föräldraskap och arbete fungerar sämre när majoriteten av professorer och forskningsledare, är män.

Studien kan inte sägas bekräfta den forskning som visar att kvinnor selekterar ut sig själva från akademien när de möter hinder som är relaterade till föräldraskap. I den grupp som har lämnat högskolan i vår studie uppger visserligen en liten grupp kvinnor inom just naturvetenskap och teknik att de har gått till andra verksamheter för att få en bättre balans mellan arbete och privatliv, men majoriteten lämnar av andra skäl. Vi vill dock poängtera att vi har få respondenter i den enkät som besvarades av personer som lämnat högskolan och att frågan därmed får sägas vara fortsatt intressant att studera vidare.

## Både kvinnor och män lämnar högskolan

### **Svårt att fastställa om kvinnor lämnar i högre utsträckning**

Ett syfte med föreliggande studie är att undersöka i vilken utsträckning kvinnor och män lämnar högskolan, och om kvinnor lämnar högskolan i högre utsträckning än män. Det föreföll tämligen enkelt att utforma en undersökning som skulle ge svar på detta, nämligen genom att följa en kohort doktorsexaminerade under den fortsatta karriären. Undersökningen ger dock inga entydiga svar. Vi kan se att en något högre andel kvinnor påbörjar en akademisk karriär efter doktorsexamen liksom att en något högre andel kvinnor lämnar högskolan jämfört med männen. Skillnaderna är dock små, och bland de äldre kohorterna delvis beroende på pensionsavgångar eftersom kvinnor är något äldre vid doktorsexamen än vad män är. Den allmänna konjunkturen förefaller också att påverka i vilken utsträckning som både kvinnor och män väljer att fortsätta en akademisk bana, eller väljer att söka sig till andra samhällssektorer. Vi kan alltså utifrån detta material inte bekräfta att kvinnor i högre utsträckning än män lämnar högskolan i sin helhet, det som brukar kallas ”the leaky pipeline”, men vi kan heller inte säga att det inte finns ett ”läckage”.

Med detta sagt förefaller det dock i vissa ämnesområden vara en något högre andel kvinnor som lämnar högskolan efter att ha påbörjat en akademisk bana. De ämnesområden som har ett något högre utflöde av kvinnor än män är samhällsvetenskap, naturvetenskap och de medicinska grundvetenskaperna. Även bland vårdutbildade i medicin och hälsa lämnar många kvinnor högskolan, men vi kan inte säga säkert om det är en högre andel kvinnor än män eftersom det finns så få män med denna grundutbildning från början. Inom teknik verkar en högre andel av männen än kvinnorna lämna högskolan.

Prefekterna förmedlar bilden att kvinnor inte lämnar högskolan efter avslutad postdoktorsvistelse i högre utsträckning än män. Vi kan vare sig bekräfta eller motsäga prefekternas bild. Från kohortstudien syns nämligen inget tydligt nettoutflöde av kvinnor under denna period. Undersökningens utformning gör det inte möjligt att studera det dynamiska förloppet av människor som kommer in och som lämnar högskolan, utan har endast kunnat ge svar gällande de personer som är anställda i högskolan ett givet år.

I kohortundersökningen har vi koncentrerat oss på män och kvinnor i senare karriärstadiet och vi kan konstatera att en viss andel lämnar högskolan efter avslutad meriteringsanställning som forskarassistent eller biträdande lektor, men några skillnader mellan kvinnor och män syns inte. Däremot lämnar en högre andel kvinnor än män högskolan efter en lektorsanställning. Generellt sett är lektorer i högskolan tillsvidareanställda.<sup>31</sup>

Från den vetenskapliga litteraturen om jämställdhet i högskolan framträder en bild av att män som inte fått ett bidrag riktat till yngre forskare, oftare än kvinnor lyckas med den akademiska karriären ändå. I vår studie kan vi inte bekräfta den bilden. Vår studie tyder på att kvinnor som får avslag på sin ansökan fortsätter den akademiska banan i lika hög grad som männen.

### **Långa arbetsdagar och osäkra anställningar**

Ovan har vi konstaterat att våra kohortundersökningar inte besvarar frågan om kvinnor lämnar högskolan i högre utsträckning än män. Vi kan dock utifrån den ena enkäten se att en stor andel respondenter, både kvinnor och män, överväger att lämna högskolan och det framgår också varför. I enkäten fanns ett svarsalternativ för den som har sådana planer som formulerades som att respondenter ”av andra skäl, till exempel osäkerhet kring tillgång till externa medel” övervägde att lämna högskolan. Detta alternativ valde majoriteten, 66 procent, av de som hade svarat ja på frågan. Här är skillnaderna mellan kvinnor och män små, vi ser alltså inte någon generell tendens att kvinnor i högre grad än män planerar att söka sig bort från högskolan av just detta skäl. Däremot framkommer att kvinnor i högre grad än män överväger att lämna högskolan på grund av brister i arbetsmiljön och (53 procent respektive 44).

I enkätsvaren från den grupp som har lämnat högskolan är det en högre andel kvinnor som anger att brister i den sociala miljön och hinder relaterade till föräldraskap är orsaker till varför de sökte sig bort från högskolan. Inom medicin, naturvetenskap och teknik använder kvinnor negativt laddade förklaringar till sina val (som önskan om tryggare anställning) medan männen uppger mer positivt laddade skäl (som högre lön och intressantare arbetsuppgifter). Det är känt från tidigare studier att tillfälliga anställningar påverkar inställningen att vara kvar i högskolan negativt och många yngre forskare verksamma i högskolan har enligt enkäten sådana anställningar. Här kan vi alltså möjligen skönja ett ”läckage” av kvinnliga forskare som högskolan har ”tappat” till andra verksamheter på grund av att anställningarna är osäkra respektive brister i den sociala miljön. Ett annat ”läckage” vad gäller kvinnors representation identifierades av prefekter verksamma vid mansdominerade

---

<sup>31</sup> UKÄ rapport Trygghet och attraktivitet - en forskarkarriär för framtiden, SOU 2016:29; <https://www.uka.se/download/18.6abf8dcb16e3a9b78d95001/1574164235440/statistisk-analys-2019-11-19-manga-tidsbegransat-anstallda-i-hogskolan.pdf>

verksamheter i högskolan, i båda fallen är det institutioner inom naturvetenskap och teknik.

Samtidigt svarar en majoritet av både kvinnor och män som är verksamma i högskolan att de vill fortsätta arbeta med forskning och utbildning, vilket kan tolkas som att det är attraktivt att vara verksam som forskare och lärare, men att där finns en del hinder och svårigheter. Av de som har lämnat högskolan anger 55–60 procent att de gärna hade varit kvar, i synnerhet gäller det kvinnor med en doktorsexamen från naturvetenskap och teknik respektive män inom medicin och hälsa (båda cirka 70 procent).

Vid intervjuerna med prefekterna konstaterades att många lämnar högskolan direkt efter doktorsexamen och att dessa redan från början haft siktet inställt på arbete i andra samhällssektorer. Det sågs inte som ett problem utan snarare som en självklarhet.

## Varför är så många professorer män?

En slutsats från kohortundersökningen är att kvinnor och mäns karriärer utvecklas relativt lika, men att det i genomsnitt tar något år längre för en kvinna att erhålla anställning som professor. Data från Forskningsbarometern 2021 (Vetenskapsrådet, kommande) visar att könsfördelningen bland högskolans personal som har disputerat den senaste 15–20 årsperioden är jämn. Trots detta ökar andelen professorer som är kvinnor långsamt.

### **Bättre, men inte bra, balans bland nyutnämnda professorer**

En central fråga i diskussionen om andelen kvinnliga professorer är relationen mellan nyutnämnda professorer och den grupp ur vilken de hämtas, rekryteringsbasen.

Vi kan se att könsfördelningen bland nyutnämnda professorer är jämn inom ämnesområdena samhällsvetenskap, humaniora och medicin och hälsa, men i rekryteringsbasen är kvinnorna i majoritet.<sup>32</sup> Andelen nyutnämnda professorer speglar alltså inte andelen kvinnor i den grupp som utgör basen för rekrytering till professor. Inom naturvetenskap och teknik är skillnaden mindre mellan nyutnämnda professorer och rekryteringsbasen. En tänkbar förklaring till den långsamma ökningen är att kvinnor i högre grad än män är verksamma inom ämnesgrupper där en lägre andel av personalen utgörs av professorer. Ett exempel är inom utbildningsvetenskap, som är den ämnesgrupp inom

---

<sup>32</sup> Andelen kvinnor bland nyutnämnda professorer är inom dessa områden 45 till 50 procent, medan andelen kvinnor bland personalen med en doktorsexamen 2001–2010 utgör 58 procent inom medicin och hälsa, omkring 55 procent inom samhällsvetenskap och 53 procent inom humaniora. Inom naturvetenskap och teknik utgör kvinnorna 25 procent av de nyutnämnda professorerna, medan andelen kvinnor i högskolans personal i det aktuella intervallen är 30 procent respektive 28 procent. Data från forskningsbarometern 2021 (kommande).

samhällsvetenskap som sysselsätter högst andel kvinnor och som har lägst andel professorer bland personalen med doktorsexamen. Ett motsvarande exempel är biologi inom naturvetenskap.

Den främsta förklaringen till den höga andelen män bland professorer finns i dataunderlaget till Forskningsbarometern (Vetenskapsrådet, kommande). En hög andel av professorerna, 57 procent, har en doktorsexamen som är mer än 20 år gammal. I dessa doktorsexamensårgångar är andelen kvinnor som är professor 24 procent, jämfört med nästan 40 procent bland de professorer som har en doktorsexamen som är mindre än 20 år gammal.

Vi kan alltså konstatera att tid kommer att lösa en del av problemet med den låga andelen professorer som är kvinnor, men inte helt. I vår studie har vi kunnat konstatera två bidragande orsaker till detta.

### **Ojämsliddheten finns mellan ämnesområden**

Kvinnorna erhåller sin anställning som professor i genomsnitt två år senare i livet än vad männen gör. Med antagandet att kvinnor och män går i pension vid samma ålder medför detta att färre år görs som professor av kvinnor än av männen, totalt sett. Ytterligare en bidragande orsak diskuterades i avsnittet ovan, att kvinnor i högre grad än män är verksamma i områden som har en lägre andel professorer.

Enligt enkätvaren har kvinnor en mindre andel forskningstid jämfört med män. Ofta är det de externa bidragen som ger forskningstid och dessa fördelas till både kvinnor och män, men de fördelas inte jämnt över ämnesområden. Det kan bidra till att färre kvinnor kan ägna sig åt forskning, och att det tar längre tid att meritera sig för en anställning som professor. En viktig förklaring är att kvinnor och män är verksamma i olika forskningsfält. Detta bekräftar tidigare framförda hypoteser där man hävdar att traditionellt manliga domäner som naturvetenskap och teknik har större resurser för forskning, medan forskningsfält där många kvinnor är verksamma, har betydligt mindre.

Fritextsvaren i enkätundersökningen pekar också på att tid är viktigt för den som vill vara framgångsrik som forskare. Många respondenter i enkätundersökningen uppger att de har begränsat med tid att forska och att skriva ansökningar. Vi vet också, från SCB-statistiken, att kvinnor utför proportionellt sett mer undervisning på grundnivån i relation till forskning, än vad männen gör.

Det sagda ger en fingervisning om varför vi ser en lägre andel ansökningar till Vetenskapsrådet från kvinnor än från män i relation till högskolans personals sammansättning, framförallt bland yngre forskare och lärare. En högre andel kvinnor än män är verksamma i forskningsfält och i anställningskategorier som har en högre andel undervisning och lägre andel forskning. Konsekvensen av detta är att det finns färre kvinnor som har möjlighet att meritera sig för att

framgångsrikt kunna ansöka om externa forskningsbidrag. Våra enkätsvar visar också att kvinnliga forskare i genomsnitt får lite lägre bidragsbelopp än män. Vi ser också att kvinnor verksamma i humaniora och samhällsvetenskap något oftare är medverkande forskare (inte projektledare) vilket dock inte gäller för andra ämnesområden.

## Fortsättning följer

Hur ska alla vi som är delar i samma system gå vidare? Med rapporten vill vi väcka en diskussion, men inte peka ut riktningen. Vi lämnar dock gärna några reflektioner för att ge ett bidrag till det fortsatta samtalet.

- Är det möjligt att fördela forskningsresurser jämställt över alla ämnesområden?
- Kan institutionerna få tillgång till resurser för att kunna identifiera och arbeta mot ojämställdhet, exkluderande praktiker och orättvis fördelning, och på så sätt skapa en god arbetsmiljö för alla?
- Kan vi få till en systemförändring som skapar bättre anställningsförhållanden i högskolan, vilket skulle gynna både kvinnor och män?
- Kan forskningsfinansiärerna ställa krav på institutionerna när de externa bidragen beviljas, till exempel om att ha en plan för bidragsmottagarens fortsatta verksamhet efter bidragets slut, när det handlar om kvinnor och män som är i början av sin karriär?
- Kan forskningsfinansiärerna anpassa sina bidrag för att bättre harmoniera med anställningsformen biträdande lektor?

Frågorna är många och svaren kan i vissa fall variera med ämnesområde. Vi ser fram emot att fortsätta att följa utvecklingen inom svensk högskola och att fortsätta dialogen med aktörer i sektorn om möjliga vägar framåt för att förbättra jämställdheten i den svenska högskolan!

## Litteraturförteckning

1. SULF och National Junior Faculty. *Osäkert läge - en verklighet för juniora forskare i Sverige*. u.o. : Sveriges universitetslärare och forskare, 2021.
2. *Jämställdhetsmyndigheten*. [Online] [Citat: den 26 05 2021.]  
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/sarskild-stod-till-hogskolor-och-universitet>.
3. Målen för jämställdhetspolitiken. *Regeringen*. [Online] [Citat: den 26 5 2021.]  
<https://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/mer-om-jamstalldhetspolitikens-mal/> .
4. Vetenskapsrådet. *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*. 2015.
5. Dahlerup, Drude. *Jämställdhet i akademien - en forskningsöversikt*. u.o. : Delegationen för jämställdhet i högskolan , 2010.
6. Danell, Rickard och Hjelm, Mikael. Career prospects for female university researchers have not improved. *Sciometrics*. 2012.
7. *The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates*. Danell, Rickard och Hjelm, Mikael. 2013.
8. Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Svart på vitt - om jämställdhet SOU 2011:1*. u.o. : Statens offentliga utredningar, 2011.
9. Wullum Nielsen, Mathias. Gender in academic recruitment and selection. *The Gender-Sensitive University : A Contradiction in Terms?* u.o. : Routledge, 2020, ss. 28-40.
10. OECD. Reducing the precarity of academic research careers. *OECD policy papers*. 2021, Vol. No. 113.
11. Frølich, Nicoline, o.a. *Academic career structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK 2018:4*. u.o. : NIFU, 2018.
12. Sveriges universitetslärare och forskare. *I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien*. u.o. : SULF, 2021.
13. Swiss National Science Foundation. *Gender and Research Funding*. 2008.
14. Ysseldyk, Renate och et al. A leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*. 2019.
15. *The different worlds of academia: a horizontal analysis*. Silander, Charlotte, Haake, Ulrika och Lindberg, Leif. 2013, High Educ, Vol. 66, ss. 173-188.
16. Rathenau Instituut. *Research grants: a stepping stone for women in their scientific career?* 2020.
17. *RESEARCH LETTER: Comparison of National Institutes of Health Grant Amounts to First-Time Male and Female Principal Investigators*. Oliviera, Diego F M, o.a. 9, 2019, JAMA, Vol. 321, ss. 898-900.
18. *Supporting 'future research leaders' in Sweden: Institutional isomorphism and inadvertent funding agglomeration*. Hallonsten, Olof och Hugander, Olof. 3, 2014, Research evaluation, Vol. 23, ss. 249-260.

19. *The gender gap in early career transitions in the life sciences*. Lerchenmueller, Marc J och Sorenson, Olav. 6, 2018, Research Policy, Vol. 47, ss. 1007-1017.
20. Bondestam, Fredrik och Grip, Lousise. *Fördelning eller förfördelning? : forskningsfinansiering, jämställdhet och genus - en forskningsöversikt*. u.o. : Nationella sekretariatet för genusforskning, 2015.
21. Ragna, M, Gupta, N och Etkowitz, H. *A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding*. u.o. : DFG, 2012.
22. Öhrn, Elisabeth och Lundahl, Lisbeth, [red.]. *Kön och karriär i akademien*. u.o. : Göteborgs universitet, 2013. Vol. gothenburg studies in educational sciences 341.
23. *Dividing academic work: gender and academic career at Swedish universities*. Angervall, Petra och Beach, Dennis. 2017, Gender and Education.
24. Husu, Liisa. What does not happen. Interrogating a tool for building a gender-sensitive university. [bokförf.] Eileen Drew och Siobhán Canavan. *The Gender-Sensitive University A contradiction in terms?* 2020, ss. 166-176.
25. *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region*. Carlsson, Magnus, o.a. 2020, European Sociological Review, ss. 1-12.
26. Husu, Liisa. *Dold diskriminering på akademiska arenor - osynligt, synligt, subtiilt Rapport 2005:41*. u.o. : Högskoleverket, 2005.
27. *Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department*. Kantola, Johanna. 2, Mars 2008, Gender, Work and Organization, Vol. 15.
28. Power, Stina. Gender Equality and Meritocracy. Contradictory discourses in the academy. *Avhandling*. u.o. : Uppsala universitet, 2016.
29. Reiling, Rune Borgan, Madsen, Aleksander Å och Ulvestad, Marte E.S. *Doktorgradsundersökelsen 2019: En spørreundersökelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015*. u.o. : NIFU, 2019.
30. *Models of parenting and its effect on academic productivity: Preliminary results from an international survey*. Derrick, Gemma E, o.a. 2019. Proceedings of ISSI 2019.
31. *Publication rate expressed by age, gender and academic position - A large-scale analysis of Norwegian academic staff*. Rørstad , Kristoffer och Aksnes, Dag W. 2015, Journal of Informetrics, Vol. 9, ss. 317-333.
32. *Sex differences in research funding, productivity and impact: an analysis of Québec university professors*. Larivière, Vincent , o.a. 2011, Scientometrics, Vol. 87, ss. 483-498.
33. *The gender gap in early career transitions in the life sciences*. Lerchenmueller, Marc J. och Sorensen, Olav. 2018, Research Policy, Vol. 47, ss. 1007-1017.
34. *Early career performance and its correlation with gender and publication output during*. Lindahl, J., Colliander, C. och Danell, R. 2020, Scientometrics, Vol. 122(1), ss. 309-330.
35. *Academic breeding grounds: Home department conditions and early career*. Broström, Anders. 2019, Research Policy, Vol. 48, ss. 1647-1665.
36. *Gender gap in international research collaboration*. Aksnes, Dag W., Piro, Fredrik Niclas och Rørstad, Kristoffer. 2019, Scientometrics, Vol. 120, ss. 747-774.



37. *Sexism, support and survival in academia*. Husu, Liisa. 2001, Social Psychological Studies, Vol. 6, ss. 36-28.
38. Vetenskapsrådet. *Forskningsbarometern 2019 Svensk forskning i internationell jämförelse*. u.o. : Vetenskapsrådet, 2019.
39. Universitetskanslerämbetet. *Statistisk analys: Rörligheten mellan högskolan och andra sektorer störst inom medicin och hälsovetenskap*. 2020.
40. Halldén, Karin. Gender differences in academic careers in Sweden: Do Parental Leave Uptake Matter? *opublicerat manus*. u.o. : The Swedish Institute for Social Research (SOFI).

## Bilaga 1: Metod

I detta avsnitt beskrivs de olika källor som använts i studien. Det innefattar två enkäter riktade till en grupp av forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet respektive till de som lämnat högskolan efter doktorsexamen, samt intervjuer med företrädare för ett urval av institutioner vid universitet och högskolor. Till källorna hör även registerdata för kohorter doktorsexaminerade för universitet- och högskolesektorn generellt och kohorter som utgår från forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet. Avslutningsvis beskrivs även kompletterande statistikuppgifter.

I olika sammanhang används i Sverige snarlika men något olika benämningar på ämnesområden. I rapporten används följande begrepp (förkortningar i tabeller och figurer): humaniora (H), naturvetenskap (N), teknik (T), medicin och hälsa (MH) och samhällsvetenskap (S). I en del figurer och tabeller förekommer också lantbruksvetenskap för fullständighets skull (L). I en del fall har några av ämnesområdena även sammanförts till humaniora och samhällsvetenskap (HS) och naturvetenskap och teknik (NT). Forskningsämnesgruppen utbildningsvetenskap (U) som ingår samhällsvetenskap är ett eget ämnesområde vid Vetenskapsrådet och särredovisas därför i en del sammanhang.<sup>33</sup>

### Enkäter

För att få en uppfattning om hur olika faktorer kan påverka karriärutveckling och arbetsmiljö för yngre forskare genomfördes två enkäter till yngre forskare. En enkät riktades till yngre forskare som sökt stöd från Vetenskapsrådet under de första åtta åren efter disputation. Majoriteten av dessa är fortfarande verksamma vid universitet och högskolor, i Sverige eller utomlands. En andra enkät riktades till yngre forskare som lämnat universitetet/högskolan i syfte att bland annat kunna beskriva eventuella skillnader mellan dem som är kvar i högskolan och dem som lämnat. Båda enkäterna fanns i en svensk och engelsk version och utgjordes av frågor med fasta svarsalternativ samt en möjlighet komplettering i fritext. Nedan beskrivs urval och genomförande mer i detalj för de två enkäterna.

---

33 De egentliga benämningarna på forskningsämnesområdena är enligt Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011 (SCB och UKÄ, 2016): humaniora och konst, lantbruksvetenskap, medicin och hälsovetenskap, naturvetenskap, teknik och samhällsvetenskap. Vid Vetenskapsrådet finns de i sammanhanget aktuella ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap, ämnesrådet medicin och hälsa, ämnesrådet för naturvetenskap och teknikvetenskap samt utbildningsvetenskapliga kommittén.

### Enkät till yngre forskare som sökt stöd från Vetenskapsrådet

En enkät riktades till ett urval av de forskare som sökt stöd från Vetenskapsrådet under perioden 2010 till 2019. Enkäten skickades till de sökande som uppfyllde följande villkor och som fortsättningsvis benämns yngre forskare.

- Avlagt doktorsexamen under perioden 2009 till 2016 i Sverige eller utomlands.
- Ansökt om bidrag riktade till yngre forskare<sup>34</sup> och/eller projektbidrag<sup>35</sup> vid en karriärålder<sup>36</sup> av högst åtta år under perioden 2010 till 2019.
- Medelsförvaltare på ansökan var universitet eller högskola.
- Vi hade tillgång till en e-postadress.

Följande kategorier användes för att beskriva respondenterna:

- Doktorsexamenskohort: 2009–2012 eller 2013–2016.
- Ämnesområde: humaniora och samhällsvetenskap, medicin och hälsa, naturvetenskap och teknik, eller utbildningsvetenskap baserat på vilket ämnesråd/kommitté som fattade beslut om ansökan.
- Beslut: Beviljad (om minst en ansökan beviljats) eller Avslag (om ingen ansökan beviljats).
- Ansökansår: För sökande i gruppen Avslag: senaste året de fått avslag. För sökande i gruppen Beviljad: första året en ansökan beviljats.
- Kön: kvinna eller man

Enkäten skickades till totalt 4 734 respondenter.<sup>37</sup> Av dessa kunde vi i enkätverktyget konstatera att 815 ej nåddes av enkäten, sannolikt på grund av inaktuell e-postadress. Av de återstående 3 920 svarade 1 795 vilket ger en total svarsfrekvens på 46 procent.

---

<sup>34</sup> Bidragsformer riktade till yngre forskare finns inom naturvetenskap och teknik liksom inom medicin och hälsa och inkluderar: Bidrag till anställnings som forskarassistent, Etableringsbidrag – unga forskare, International Career Grant, Projektbidrag Unga forskare.

<sup>35</sup> Alla bidragsformer som rör projektbidrag inkluderades dvs.: Projektbidrag, Projektbidrag fritt och Projektbidrag med inriktning.

<sup>36</sup> Karriärålder beräknades utifrån år för doktorsexamen och år för ansökan, dvs.: karriärålder = år för ansökan – år för doktorsexamen.

<sup>37</sup> Enkäten administrerades i verktyget Survey & Report.

**Tabell 1. Antal respondenter<sup>38</sup> och svarsfrekvens (i procent) uppdelat per ämnesområde och doktorandkohort, respektive på avslag och beviljade kvinnor och män.**

	Avslag		Beviljade		Totalt	
	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man
HS	467 55 %	479 43 %	111 73 %	114 50 %	1 171 51 %	
2009–2012	273 55 %	279 43 %	71 68 %	67 45 %	690 50 %	
2013–2016	194 54 %	200 43 %	40 83 %	47 57 %	481 52 %	
MH	402 50 %	327 34 %	89 73 %	84 48 %	902 46 %	
2009–2012	277 47 %	222 36 %	70 70 %	58 47 %	627 46 %	
2013–2016	125 55 %	105 30 %	19 84 %	26 50 %	275 47 %	
NT	330 42 %	796 27 %	123 69 %	289 58 %	1538 39 %	
2009–2012	223 37 %	494 26 %	92 71 %	220 56 %	1029 39 %	
2013–2016	107 52 %	302 27 %	31 65 %	69 64 %	509 40 %	
U	159 58 %	83 43 %	41 73 %	26 54 %	309 56 %	
2009–2012	102 60 %	41 44 %	24 63 %	17 47 %	184 55 %	
2013–2016	57 54 %	42 43 %	17 88 %	9 67 %	125 56 %	
Totalt	1 358 51 %	1 685 33 %	364 72 %	513 54 %	3 920 46 %	
2009–2012	875 49 %	1 036 33 %	257 69 %	362 52 %	2 530 45 %	
2013–2016	483 54 %	649 34 %	107 79 %	151 60 %	1 390 47 %	

Som framgår av Tabell 1 var det generellt högre svarsfrekvens bland kvinnor än bland män och högre bland de som beviljats medel än bland de som fått avslag. Svarsfrekvensen var också högre från respondenter inom humaniora och samhällsvetenskap och allra högst inom utbildningsvetenskap, och lägre inom medicin och hälsa och framför allt inom naturvetenskap och teknik. Lägst var svarsfrekvensen bland män inom naturvetenskap och teknik som fått avslag, följt av kvinnor som inom samma ämnesområde som fått avslag. Inom särskilt naturvetenskap finns en högre andel inresande doktorander samt personer med utländsk doktorsexamen och det är därför fler som lämnar Sverige för att fortsätta utomlands vilket kan påverka svarsfrekvensen. Då enkäten genomfördes på både svenska och engelska bör språksvårigheter dock inte vara ett skäl. Erfarenheter visar att kvinnor ofta har en större benägenhet än män att svara på enkäter som rör jämställdhet, så också här.

Den senare doktorsexamenskohorten är generellt mindre bland respondenterna. Orsakerna till detta kan vara flera bland annat har de som disputerat senare år i denna kohort haft färre år på sig att söka bidrag. I flera av grupperna är dock svarsfrekvensen högre för den senare doktorsexamenskohorten. Bland de sökande till Vetenskapsrådet ingår både de med svensk och de med utländsk doktorsexamen.

<sup>38</sup> Ursprungliga respondenter minskat med dem som enligt enkätverktyget inte nåtts av enkäten.

En jämförelse av antalet individer i de två doktorsexamenskohorterna av sökande till Vetenskapsrådet med det totala antalet doktorsexamina i Sverige under motsvarande perioder, ger att de möjliga respondenterna utgör drygt 20 procent av de kvinnor som disputerade i första examenskohorten medan männen utgör knappt 25 procent av de män som disputerade i samma kohort. De svarande befinner sig huvudsakligen i högskolan, så enkäten kan därför antas ha nåtts av en betydligt högre andel av de som är verksamma i högskolan. Andelen av en doktorsexamenskohort som har nåtts av enkäten och haft möjlighet att svara varierar mellan ämnesområden. Högst andel finns inom humaniora och samhällsvetenskap och lägst inom medicin och hälsa, vilket speglar att en högre andel av de doktorsexaminerade i det förra ämnesområdet fortsätter inom högskolan jämfört med medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik. De just beskrivna mönstren återfinns även för den senare kohorten, med den skillnaden att andelarna är nära hälften så stora.

Frågorna i enkäten rör, utöver bakgrundsfrågorna, områden som identifierats i litteraturen som betydelsefulla för arbetsmiljö och karriärutvecklingen för kvinnor och män inom högskolan. Det gäller familjebildning, meritering, publicering, vad de anser är viktigt för att vara framgångsrika, anställningsförhållanden, rekrytering och finansiering i termer av både resursfördelning och externa bidrag.

En utmaning var att konstruera enkäten så att aktiva forskare anställda inom hälso- och sjukvården kunde svara på enkäten på ett adekvat sätt. Detta visade sig vara en stor utmaning där vi inte helt och hållet nådde fram. Svarande inom vården uppmanades därför att följa en särskild instruktion för att besvara enkäten.

### **Enkät till yngre forskare som lämnat universitet och högskola**

Ett urval av frågor i den första enkäten sammanställdes i en andra enkät som riktade sig till dem som lämnat högskolan, antingen direkt efter doktorsexamen eller efter att en tid ha varit verksamma där, och som inte sökt bidrag från Vetenskapsrådet. En metodologisk utmaning var hur dessa skulle nås.

Valet föll på en webbenkät som gjordes tillgänglig via en länk på Vetenskapsrådets hemsida, och som spreds på olika vägar, bland annat i Vetenskapsrådets återkommande nyhetsbrev, via sociala medier som LinkedIn och Facebook, och genom Vetenskapsrådets egna medarbetare. Kontakt togs även med universitet och högskolor som spred länken via nyhetsbrev till bland annat alumninätverk.

Inledningsvis fanns frågor som avgränsade de svarande till samma doktorsexamensårgångar som för den första enkäten, liksom för att säkerställa att de svarande var anställda utanför högskolan – i Sverige eller utomlands.

Totalt svarade 370 individer på enkäten, varav 296 tillhörde rätt doktorsexamensårgångar och var anställda utanför högskolan.

### **Beskrivning av analys och bortfall i enkätundersökningarna**

Svaren på de båda enkäterna inhämtades och analyserades anonymiserat. Utöver de respondentkategorier som beskrivs ovan innehöll enkäten ett antal beskrivande frågor. För den enkät som riktades till dem som sökt medel från Vetenskapsrådet erhöll vi 1 795 svar som fördelades sig på olika beskrivande kategorier enligt vad som framgår av

Tabell 2.

**Tabell 2. Svar i enkäten som riktades till sökande till Vetenskapsrådet fördelat på olika beskrivande kategorier. Andel är relativt respektive kategori.**

	Svar	
	Antal	Andel
Totalt antal svar	1795	
<b>Åldersgrupp</b>		
30–34	96	5 %
35–39	554	31 %
40–44	646	36 %
45–49	240	13 %
50–	254	14 %
Ej angivit	5	0 %
<b>Kön</b>		
Kvinna	935	52 %
Man	806	45 %
Icke-binär	9	1 %
Vill ej uppge	25	1 %
Ej angivit	20	1 %
<b>Doktorsexamenskohort</b>		
2009–2012	1138	63 %
2013–2016	657	37 %
<b>Anställningssektor</b>		
I högskolan	1621	90 %
I högskolan på teknisk eller administrativ anställning	41	2 %
Utanför högskolan	133	7 %
<b>Anställningskategori</b>		
Professor	129	7 %
Lektor	726	40 %
Forskarassistent/Biträdande lektor	267	15 %
Forskaranställning	376	21 %
Anställning som postdoktor	63	4 %
Annat	59	3 %
Ej aktuellt	175	10 %
<b>Forskningsämnesområde</b>		
Humaniora	204	11 %
Lantbruksvetenskap	11	1 %
Medicin och hälsa	329	18 %
Naturvetenskap	443	25 %
Samhällsvetenskap	498	28 %
Teknikvetenskap	130	7 %
Ej angivit	180	10 %



Svaren från dem som angivit att de är anställda utanför högskolan (n=133) sammanfördes med svaren från den externt riktade enkäten och analyserades tillsammans (se nedan). Svaren från dem som angivit anställningssektor i högskolan på teknisk eller administrativ anställning, var för få för att följa upp enskilt men inkluderades i de fall hela gruppen analyserades. Detsamma gäller svaren från dem som angivit annat än kvinna eller man på frågan om kön, dessa ingår i de analyser då hela gruppen studeras, men särredovisas inte.

Flertalet analyser är baserade på de 1 573 svar från kvinnor och män som angivit att de är anställda i högskolan på anställningskategorier som innebär forskning och undervisning. Dessa fördelar sig mellan olika beskrivande kategorier enligt tabellen nedan.

**Tabell 3. Svar från de verksamma inom högskolan fördelat på olika beskrivande kategorier. För kön är andelen relativt det totala antalet svar, för övriga kategorier är andelen relativt det totala antalet kvinnor respektive män inom varje kategori.**

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Kön	843	54 %	730	46 %	1 573	100 %
Åldersgrupp						
30–34	34	4 %	48	7 %	82	5 %
35–39	254	30 %	244	33 %	498	32 %
40–44	268	32 %	299	41 %	567	36 %
45–49	140	17 %	74	10 %	214	14 %
50–	147	17 %	64	9 %	211	13 %
Ej angivet	-	-	1	0 %	1	0 %
Doktorsexamenskohort						
2009–2012	534	63 %	464	64 %	998	63 %
2013–2016	309	37 %	266	36 %	575	37 %
Anställningskategori						
Professor	52	6 %	67	9 %	119	8 %
Lektor	413	49 %	299	41 %	712	45 %
Forskarassistent/Biträdande lektor	128	15 %	130	18 %	258	16 %
Forskaranställning	196	23 %	168	23 %	364	23 %
Anställning som postdoktor	24	3 %	36	5 %	60	4 %
Annat	30	4 %	29	4 %	59	4 %
Ej angivet	-	-	1	0 %	1	0 %
Forskningsämnesområde						
Humaniora	109	13 %	91	12 %	200	13 %
Lantbruksvetenskap	7	1 %	4	1 %	11	1 %
Medicin och hälsa	207	25 %	113	15 %	320	20 %
Naturvetenskap	177	21 %	248	34 %	425	27 %
Samhällsvetenskap	294	35 %	192	26 %	486	31 %
Teknikvetenskap	45	5 %	81	11 %	126	8 %
Ej angivet	96	11 %	77	11 %	173	11 %
Beslut						
Avslag	587	70 %	470	64 %	1 057	67 %
Beviljad	256	30 %	260	36 %	516	33 %

Huvuddelen av de svarande från högskolan med forskande och undervisande uppgifter är anställda som lektorer, 49 procent av kvinnorna och 41 procent av männen. Den näst största gruppen är de med forskaranställning, 23 procent för både kvinnor och män. Därefter följer meriteringsanställningarna forskarassistent/biträdande lektor, 15 procent av kvinnorna och 18 procent av männen, respektive professorer där 6 respektive 9 procent var från kvinnor och män. 3 procent av kvinnorna och 5 procent av männen angav att de hade en anställning som postdoktor, medan 4 procent av både könen angav annat som anställningsbeskrivning.

De som i enkäten uppgivit ett huvudsakligt ämne som finns inom ämnesområdet samhällsvetenskap är den största gruppen bland kvinnorna, 35 procent, och näst

största gruppen bland männen, 26 procent. Den största gruppen bland männen är verksamma inom ämnesområdet naturvetenskap, 34 procent, medan kvinnorna inom detta ämnesområde utgör 21 procent av de svarande. En högre andel av kvinnorna är verksamma inom medicin och hälsa, 25 procent, medan andelen av männen som är verksamma inom detta område utgör 15 procent av de svarande. Andelen som är verksamma inom humaniora är omkring 13 procent av både kvinnorna och männen. Teknik slutligen, är det ämnesområde där 11 procent av männen respektive 5 procent av kvinnorna är verksamma.

Jämfört med ämnestillhörighet för högskolans forskande och undervisande personal (år 2019, individer med forskarexamen) är en högre andel kvinnor bland de svarande verksamma inom naturvetenskap och samhällsvetenskap. För både kvinnor och män är andelen svarande från medicin och hälsa lägre än andelen inom högskolan som är verksamma inom området, vilket även gäller för teknik, och då särskilt för männen.

### ***De som lämnat högskolan***

Svaren från de som lämnat högskolan baseras på både de som svarat att de lämnat högskolan i den enkät som riktades till dem som sökt medel från Vetenskapsrådet (n=133), och på svaren från den andra enkäten (n=299). I den senare är materialet rensat med avseende på de som inte disputerat avsedd period eller som svarat trots att de är verksamma i högskolan. Svaren från dessa två grupper slogs samman och analyserades tillsammans. Enkäten innehöll en fråga om kön med möjlighet att ange "icke binär" eller "vill ej uppge" utöver kvinna/man. Sammanlagt nio svar angav annat än kvinna/man vilket är en för liten grupp för att dra några slutsatser från, och dessa har därför tagits bort. Sammanställning i kapitel 3 utgår således från 423 svar från personer verksamma utanför högskolan som fördelar sig enligt Tabell 4 på ett antal beskrivande kategorier.

**Tabell 4. Fördelning av svar från dem verksamma utanför högskolan på olika beskrivande kategorier. För kön är andelen relativt det totala antalet svar, för övriga kategorier är andelen relativt det totala antalet kvinnor respektive män.**

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Kön	267	63 %	156	37 %	423	100 %
Åldersgrupp						
30–34	10	4 %	9	6 %	19	4 %
35–39	80	30 %	67	43 %	147	35 %
40–44	93	35 %	50	32 %	143	34 %
45–49	38	14 %	13	8 %	51	12 %
50–	46	17 %	16	10 %	62	15 %
Ej angivit	-	-	1	1 %	1	0 %
Doktorsexamenskohort						
2009–2012	137	51 %	84	54 %	221	52 %
2013–2016	130	49 %	72	46 %	202	48 %
Anställd utanför						
Utanför högskolan/universitet i Sverige	249	93 %	143	92 %	392	93 %
Utanför högskolan utomlands	18	7 %	13	8 %	31	7 %
Anställningssektor						
Industri eller privat näringsliv	77	29 %	71	46 %	148	35 %
Offentlig sektor	135	51 %	58	37 %	193	46 %
Utomlands	18	7 %	13	8 %	19	4 %
Annat	37	14 %	14	9 %	51	12 %
Forskningsämnesområde						
Humaniora och samhällsvetenskap	92	34 %	40	26 %	132	31 %
Medicin och hälsa	94	35 %	36	23 %	130	31 %
Naturvetenskap och teknikvetenskap	79	30 %	78	50 %	157	37 %
Ej angivit	2	1 %	2	1 %	4	1 %

De kvinnor som ingår i gruppen verksamma utanför högskolan fördelar sig relativt jämnt mellan ämnesområdena humaniora och samhällsvetenskap, medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknik, medan drygt hälften av männen i denna grupp är verksamma inom det sistnämnda området. Övriga män fördelar sig relativt jämnt mellan de två andra områdena. Hälften av kvinnorna är verksamma inom offentlig sektor, 30 procent inom industri eller privat näringsliv och 15 procent har angivit annat. Av männen är 46 procent verksamma inom industri eller privat näringsliv, 37 procent inom offentlig sektor och 9 procent har angivit annat. 2 respektive 4 procent har angivit att de är verksamma utanför högskolan i annat land än Sverige. Avslutningsvis har 68 procent av kvinnorna och 63 procent av männen angivit att de har varit verksamma vid svensk högskola efter doktorsexamen.

## Intervjuer

Vi genomförde också intervjuer med företrädare för nio institutioner vid sex lärosäten, med avsikten att få ett kompletterande perspektiv från institutionerna på de frågor som forskarna hade besvarat i enkäten. Motivet för att göra intervjuer med företrädare för institutioner var att vi ville undersöka hur jämställdhetsinsatser kan utformas och implementeras på institutionsnivå. Valet av institutioner tog sin utgångspunkt i Vetenskapsrådets uppgifter om vid vilka institutioner de forskare som erhållit en doktorsexamen 2009 till 2016 och som mottagit Vetenskapsrådets bidrag till yngre forskare finns. Initialt valdes de som hade varit mottagare av flest bidrag, men vissa justeringar gjordes för att få en variation mellan både lärosäten och ämnesområden.

Urvalet utföll som följer: Två institutioner vid Stockholms Universitet, Uppsala Universitet respektive Lunds Universitet. En institution vid Göteborgs Universitet, Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) respektive Karolinska Institutet. Om vi följer Vetenskapsrådets ämnesindelning utföll urvalet som följer: Tre institutioner inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknikvetenskap. Två institutioner inom humaniora. En institution inom utbildningsvetenskap.

Intervjuerna genomfördes via det digitala verktyget Zoom. Intervjufrågor skickades via mejl när vi hade kommit överens om en lämplig tidpunkt. Intervjuerna genomfördes under mars och april 2021. I samband med intervjuerna tog vi del av lärosätenas inrapportering till Jämställdhetsmyndigheten om planerade och genomförda insatser inom ramen för uppdraget Jämställdhet i Högskola och Universitet (JiHU) vilket gav oss en översiktlig bild av vilka aktiviteter som pågick vid respektive lärosäte. I redovisningen av intervjuer refereras alla svar till ”prefekten” även om intervjuerna ibland genomfördes med personer på andra positioner, som exempelvis viceprefekt.

## Kohortstudie av kvinnors och mäns karriär efter doktorexamen

I syfte att följa hur kvinnors och mäns karriärer utvecklar sig efter doktorexamen genomfördes en statistisk undersökning av anställningsförhållandena för kvinnor och män i fyra olika doktorexamenskohorter (kohortstudien) baserad på uppgifter från SCB. Den tidigaste kohorten omfattar personer som tog sin doktorexamen mellan åren 1998 och 1999. De övriga kohorterna utgörs av personer som doktorerade åren 2002–2003, 2006–2007 samt 2010–2011. De fyra kohorterna benämns i texten enligt 9899, 0203, 0607 och 1011. I studien har endast ingått personer som var under 60 år vid doktorexamen.

För varje år efter doktorsexamen har vi undersökt var personerna var anställda och för dem som var anställda i högskolan även inom vilken anställningskategori. Uppgifterna hämtas från LISA-registret<sup>39</sup> respektive från registret över högskolans personal. LISA-registret baseras på uppgifter i november/största förvärvskälla under året. Registret över högskolans personal baseras på att en person har en viss inkomst från ett lärosäte i oktober varje år. Vid anställning både utanför och i högskolan har den i högskolan prioriterats i de fall personen är anställd till 50 procent eller mer där. Vid flera olika anställningar i högskolan har den högst rankade prioriterats. I underlaget saknas uppgifter om anställningen är tillsvidare, visstid eller vikariat.

Den allra största delen av en kohort är verksamma utanför den svenska högskolan, och för dessa redovisas den samhällssektor de är verksamma i. Personer som är tjänstlediga från högskolan av olika skäl, som föräldraledighet, eller av andra skäl inte har någon inkomst från högskolan, finns inte med i registret över högskolans personal. Dessa personer finns däremot i LISA-registret och rapporteras då som anställda i statlig sektor (förutsatt att de normalt jobbar på en statlig högskola). Det medför att den höga andel som rapporteras vara anställda i statlig sektor de första åren efter doktorsexamen kan vara personer som är anställda i högskolan, men som av olika anledningar har varit tjänstlediga i oktober månad då uppgifterna i registret hämtas. För de som inte finns i LISA-registret redovisades i stället om de fanns i den svenska folkbokföringen eller inte.

Uppgifterna samlades in för varje år efter doktorsexamen fram till senast tillgängliga år i respektive register, år 2019 för registret över högskolans personal och 2018 i övriga register.<sup>40</sup> De övriga variablerna är ämnesområde för doktorsexamen och om personen är svensk eller inresande doktorand.<sup>41</sup> För doktorsexaminerade inom medicin och hälsa, utgör också uppgift om grundutbildning en variabel, indelat i de tre grupperna läkarutbildning, vårdutbildning och övrigt. Gruppen övrigt antas främst bestå av personer med en grundutbildning inom medicinska grundvetenskaper. Vi har valt att inkludera personer som har en doktorsexamen från ett utländskt lärosäte som är verksamma i Sverige. För dessa finns dock inte uppgift om ämnesområde och de ingår inte i analysen om det inte särskilt anges.

Kohorternas fördelning på kvinnor och män liksom på ämnesområde för doktorsexamen framgår i Tabell 5. Andelen kvinnor ökar mellan kohorterna. Kohorten 9899 utgörs av 35 procent kvinnor och 65 procent män, kohorten 0203 av 44 procent kvinnor och 56 procent män, medan kohorten 0607 består av 46 procent kvinnor och 53 procent män. Den senaste kohorten som studeras (1011)

<sup>39</sup> Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA), SCB.

<sup>40</sup> Studiens utformning följer i sina väsentliga delar (4).

<sup>41</sup> Följer UKÄ:s definition för utländska doktorander.

rymmer dem som doktorerade åren 2010 eller 2011 och utgörs av 49 procent kvinnor och 51 procent män.

**Tabell 5 Kohorternas storlek och fördelning på ämnesområde för doktorexamen och kön. Källa: SCB.**

Doktorexamensår			1998–1999		2002–2003		2006–2007		2010–2011	
Ämnesområde	Grundutb. (MH)	doktorand	K	M	K	M	K	M	K	M
N		svensk	232	591	352	642	369	663	344	506
		inresande	42	139	74	176	115	196	135	215
T		svensk	108	427	152	454	193	507	176	383
		inresande	10	64	44	123	50	174	71	204
MH	annan grundutb.	svensk	214	219	379	233	493	236	461	210
		inresande	80	142	114	130	163	165	164	203
	läkarutb.	svensk	153	314	222	280	204	244	228	230
		inresande		3			3			
	vårdutb.	svensk	95	53	170	49	223	66	262	62
L		svensk	60	69	67	43	56	40	57	22
		inresande	10	24	9	27	12	30	14	32
S		svensk	217	372	366	392	378	378	369	282
		inresande	12	26	28	34	35	56	48	65
HK		svensk	139	170	239	243	229	173	171	152
		inresande	11	12	13	16	16	16	16	12
Utländsk doktorexaminerad			319	525	548	709	782	1 007	885	1 102
Summa			1 702	3 150	2 777	3 551	3 321	3 951	3 401	3 680

Medelåldern vid doktorexamen<sup>42</sup> var 39 år för kvinnor i kohort 9899 och 37 år för män. I de senare kohorterna har medelåldern sjunkit något och uppgår till 36 år för män. Medelåldern för kvinnor är 38 år i kohorten 0203, 37 år i kohorten 0607 och 38 år i kohorten 1011. Kvinnor är alltså genomgående något år äldre än män. I

<sup>42</sup> För de under 60 år

Tabell 6 återges genomsnittlig ålder vid doktorsexamen för kvinnor och män inom olika ämnesområden och i olika kohorter.



**Tabell 6. Genomsnittlig ålder vid doktorsexamen för kvinnor och män inom olika ämnesområden och kohorter. Källa: SCB.**

Doktorsexamensår	1998–1999		2002–2003		2006–2007		2010–2011	
	K	M	K	M	K	M	K	M
H	44,8	42,7	40,9	39,8	41,6	40,6	41,4	41,3
L	36,0	37,6	36,0	37,9	35,1	37,5	36,7	40,9
MH	39,8	39,5	39,3	38,7	39,0	38,8	39,7	38,9
N	33,6	33,6	33,2	33,3	33,5	33,2	33,6	33,3
S	44,1	39,4	42,7	38,8	41,0	39,4	41,2	40,4
T	35,6	35,2	34,9	33,9	34,9	34,7	34,5	34,8

### **Kohortstudie av karriären efter doktorsexamen för forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet**

För att undersöka eventuella skillnader mellan dem som söker medel från Vetenskapsrådet och verksamma vid universitet och högskolor generellt gjordes kompletterande kohortstudier.

I dessa kohorter ingick forskare som avlagt doktorsexamen under perioden 2005 till 2016 i Sverige eller utomlands och som från Vetenskapsrådet ansökt om bidrag riktade till yngre forskare<sup>43</sup> och/eller projektbidrag<sup>44</sup> vid en karriärålder<sup>45</sup> av högst åtta år under perioden 2010 till 2019. Uppgifter om anställningskategori i högskolan eller anställningssektor utanför högskolan inhämtades från SCB på samma sätt som beskrivits ovan för de andra kohorterna. De doktorsexaminerade grupperades efter kön, doktorsexamensår (2005–2008, 2009–2012 och 2013–2016), ämnesområde samt beslut om ansökan. Beslut kodades så att den som någon gång blivit beviljad stöd för någon av de aktuella stödformerna under perioden 2010–2019 klassificerades som beviljad, medan övriga klassificerades som avslag.

I den äldsta kohorten ingick knappt 2 600 forskare varav 45 procent kvinnor och 55 procent män. I den mellersta kohorten ingick drygt 2 750 forskare varav 46 procent kvinnor och 54 procent män, medan sista kohorten omfattade knappt 1 430 forskare varav 44 procent kvinnor och 56 procent män. För aktuella stödformer och grupper hade totalt 19 procent av kvinnorna och 23 procent av männen beviljats bidrag. Beviljandegraden för kvinnor respektive män inom ämnesområdena är likartad inom humaniora och samhällsvetenskap för alla tre

<sup>43</sup> Bidragsformer riktade till yngre forskare finns inom naturvetenskap och teknik liksom inom medicin och hälsa och inkluderar: Bidrag till anställnings som forskarassistent, Etableringsbidrag – yngre forskare, International Career Grant, Projektbidrag Unga forskare.

<sup>44</sup> Alla bidragsformer som rör projektbidrag inkluderades dvs.: Projektbidrag, Projektbidrag fritt och Projektbidrag med inriktning.

<sup>45</sup> Karriärålder beräknades utifrån år för doktorsexamen och år för ansökan, dvs.: karriärålder = år för ansökan – år för doktorsexamen.

kohorter. Inom medicin och hälsa är beviljandegraden lägre för kvinnorna i alla tre kohorterna, inom naturvetenskap och teknik är den något lägre för kvinnor i de två första kohorterna men högre i den sista, medan den är lägre för kvinnorna inom utbildningsvetenskap i de två första kohorterna men lika i den sista. Kohorternas fördelning på kvinnor och män, ämnesområde och beslut om beviljande eller avslag framgår i Tabell 7.

**Tabell 7 Storlek och fördelning av kohorterna över sökande till Vetenskapsrådet avseende ämnesområde för ansökan, kön, doktorexamensår samt beslut. Källa: SCB.**

Doktorexamensår	HS		MH		NT		U		Totalt
Beslut	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	
2005–2008	351	336	421	332	262	695	121	77	2 595
Avslag	296	279	351	246	190	497	98	52	2 009
Beviljad	55	57	70	86	72	198	23	25	586
2009–2012	408	382	388	299	321	736	149	69	2 752
Avslag	325	307	330	242	245	543	120	52	2 164
Beviljad	83	75	58	57	76	193	29	17	588
2013–2016	261	278	156	129	141	335	74	53	1 427
Avslag	222	230	140	106	110	277	60	43	1 188
Beviljad	39	48	16	23	31	58	14	10	239
Totalsumma	1 020	996	965	760	724	1 766	344	199	6 774

## Ålder vid utnämning till professor

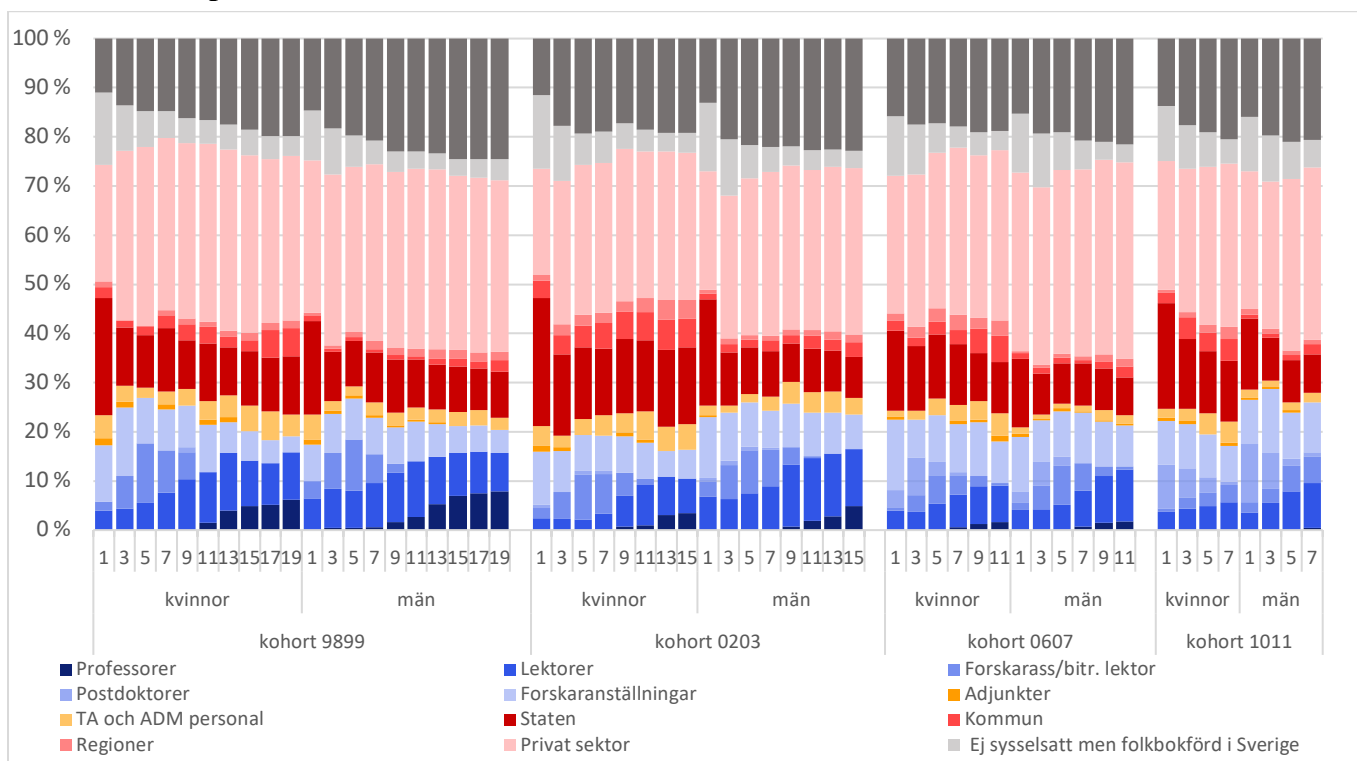
För att beskriva ålder för de kvinnor och män som blir utnämnda till professor beställdes uppgifter från SCB baserade på registret över högskolans personal. Uppgifter om anställningskategori finns i detta register från och med 1995. Sammanställningen innehåller uppgifter om median- och medelålder för nyutnämnda professorer total och per ämnesområde för de som utnämndes mellan 2005 och 2019, grupperat i tvåårsperioder. Med nyutnämnd professor avses person som för första gången återfinns i anställningskategorin professor i registret. Ämnesområden som inkluderas i sammanställningen är humaniora och samhällsvetenskap, medicin och hälsa, samt naturvetenskap och teknik. Från och med år 2012 infördes en ny indelning av svensk forskning i ”Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011” av SCB/UKÄ som sedan uppdaterats 2016. För att kunna erhålla uppgifter för en längre tidsperiod matchades de tidigare högstanivåerna i ”Nationell förteckning över forskningsämnen” som gällde fram till förändringen, till motsvarande högstanivå i den nya indelningen.

## Bilaga 2: Kompletterande figurer

### Kohortstudie

I detta avsnitt redovisas data för de fyra studerade kohorterna. I figurerna visas hur kohortens kvinnor och män fördelas på anställningskategorier i högskolan, samhällssektorer i Sverige, samt för de som ej har en sysselsättning i Sverige, om de finns i folkbokföringen, för vartannat år efter doktorsexamen.

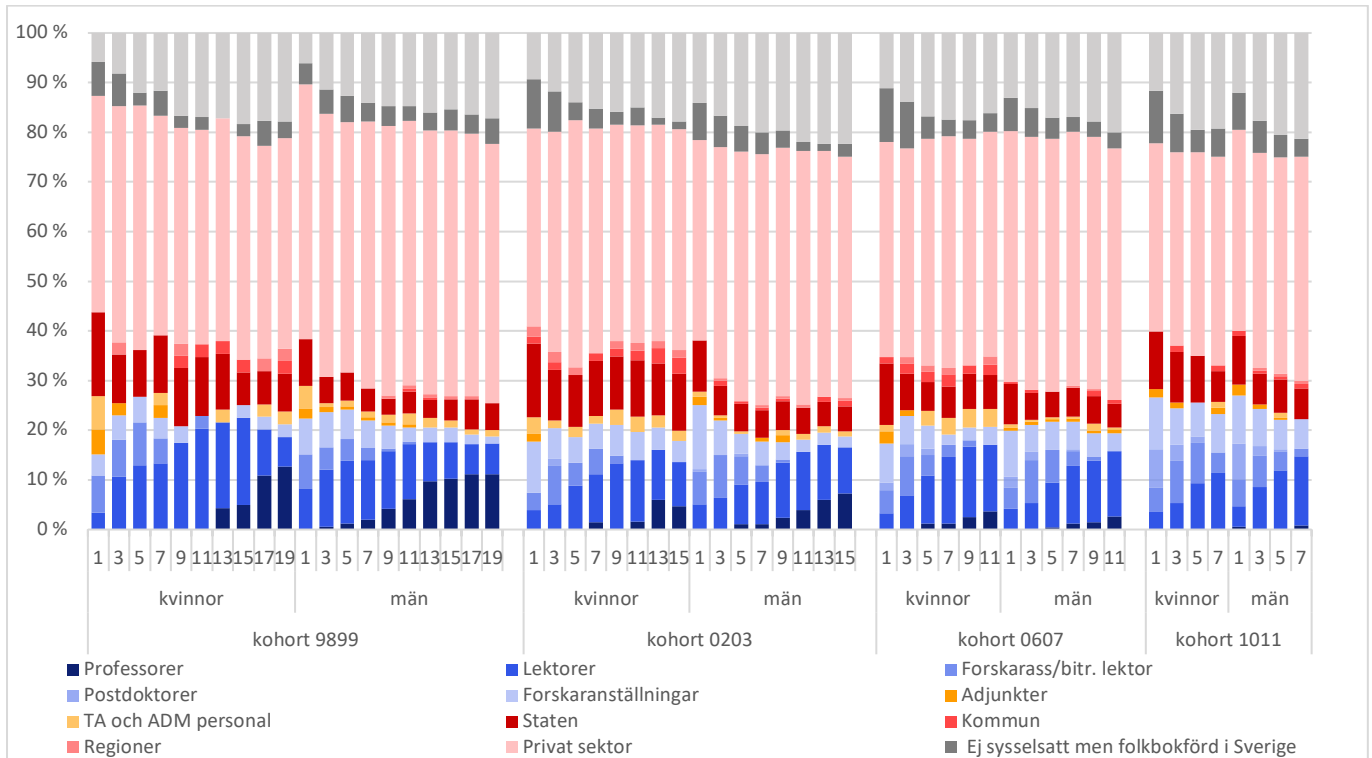
### Naturvetenskap



Figur 19: Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i naturvetenskap, vartannat år efter doktorsexamen.

Källa: SCB, egna beräkningar

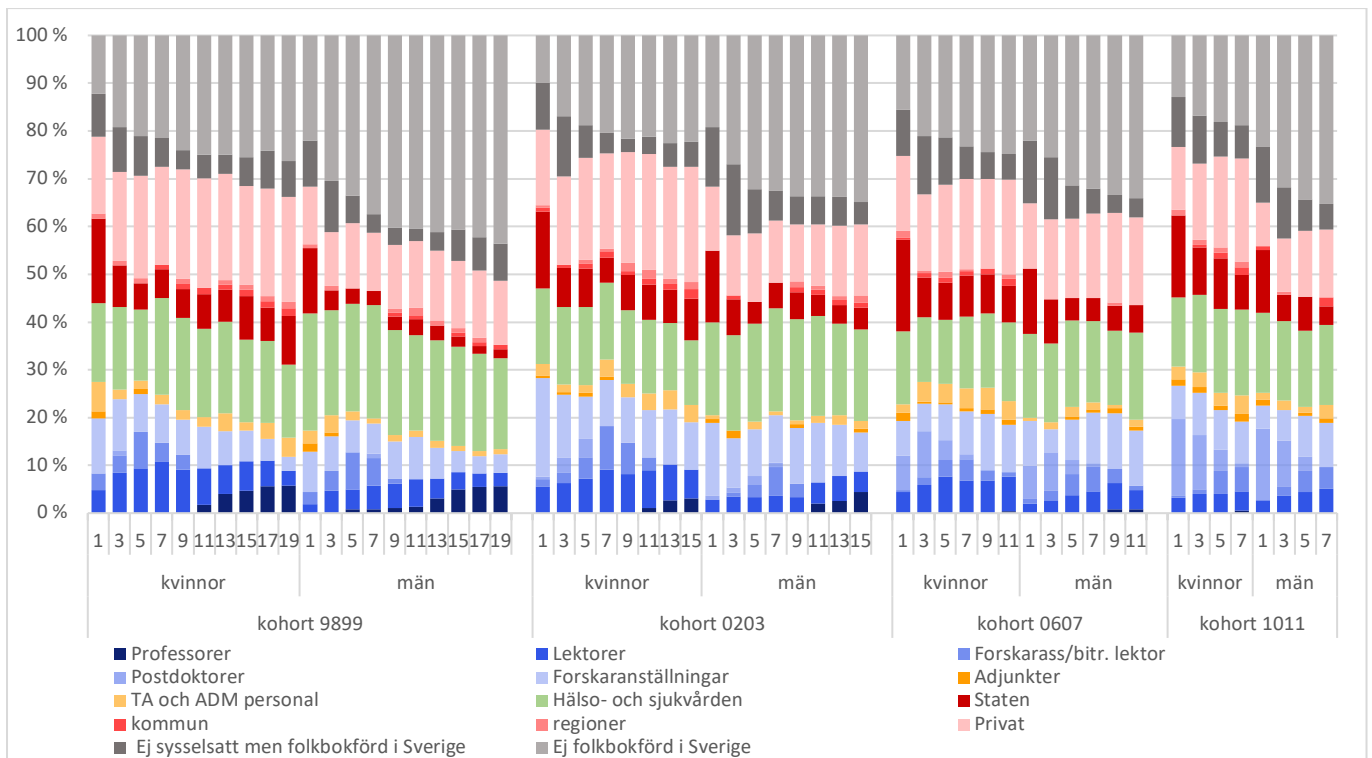
## Teknik



Figur 20 Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i teknik, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

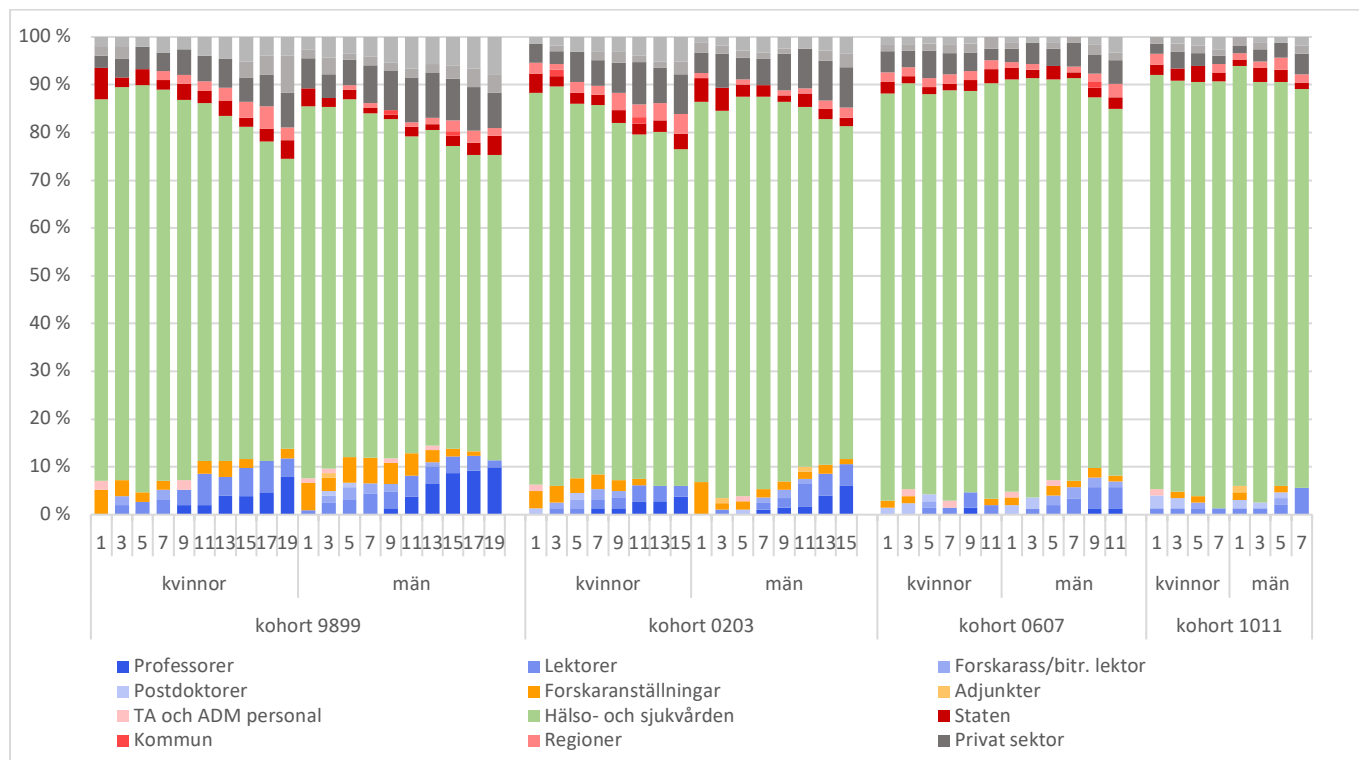
## Medicin och hälsa

### Medicinska grundvetenskaper (grundutbildning)



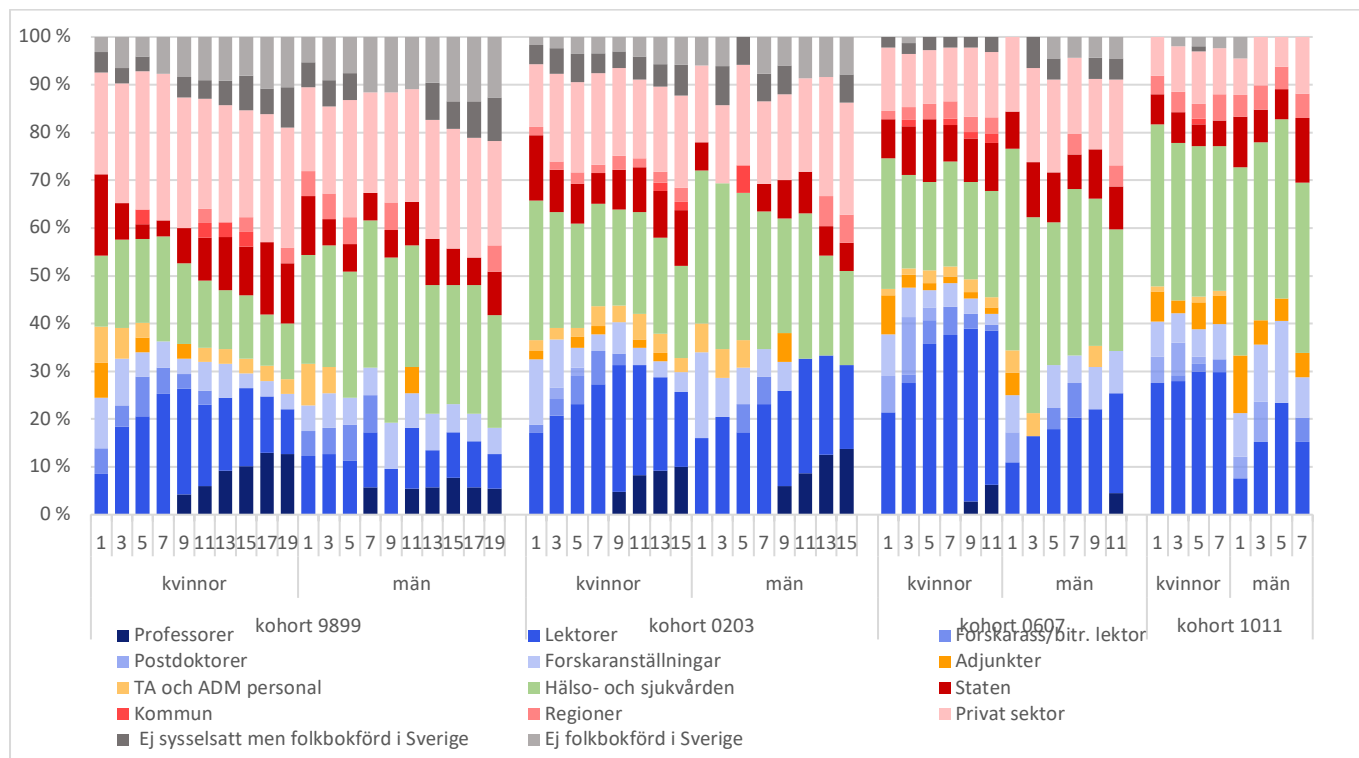
Figur 21 Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i medicin och hälsa med en grundutbildning inom de medicinska grundvetenskaperna, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

## Läkarutbildning



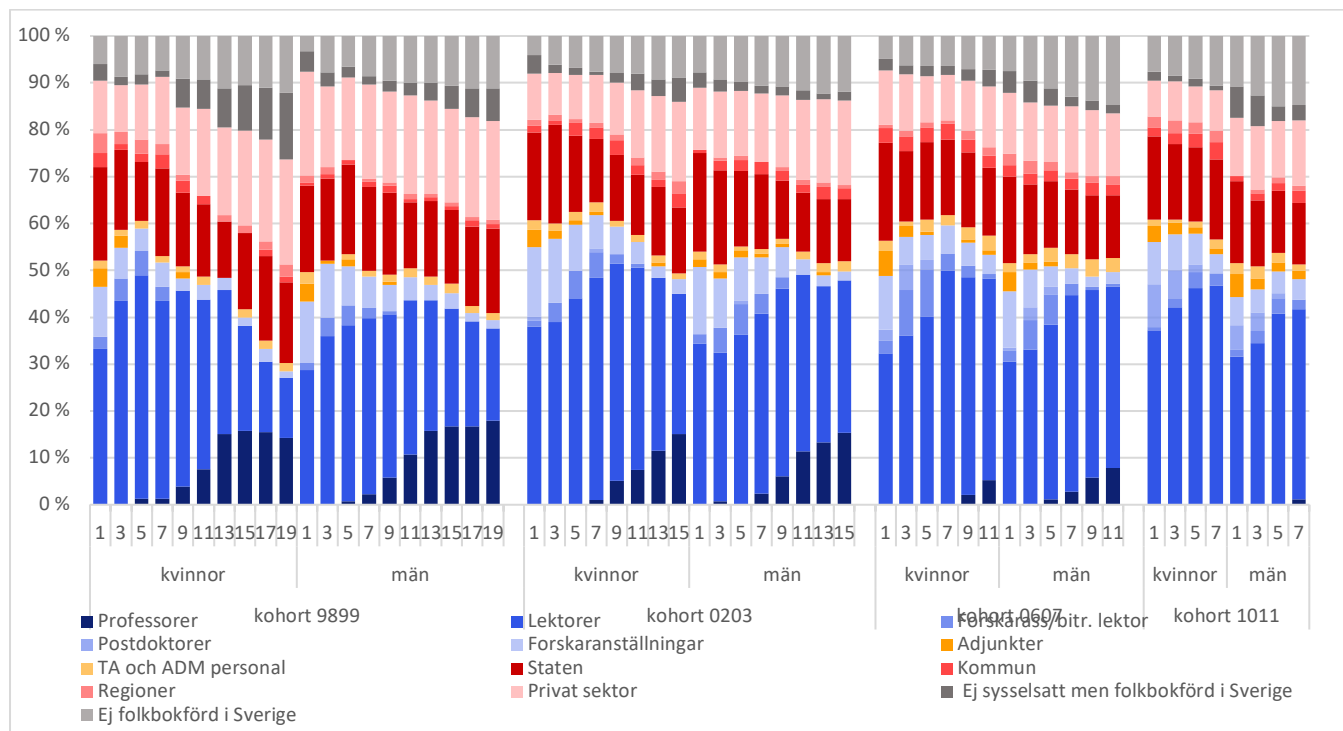
Figur 22 Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i medicin och hälsa med en läkarutbildning, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

## Vårdutbildning



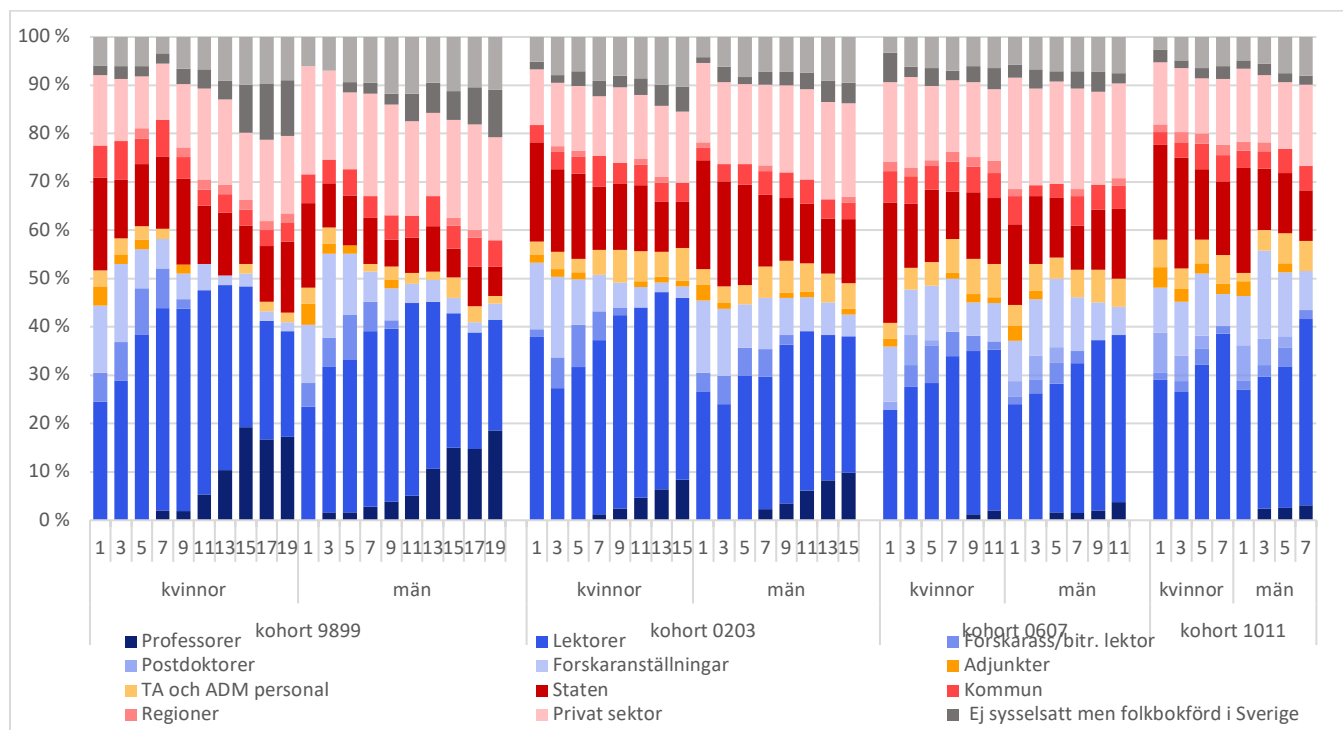
Figur 23 Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i medicin och hälsa, med en medellång vårdutbildning (sjuksköterska m.m.), vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

## Samhällsvetenskap



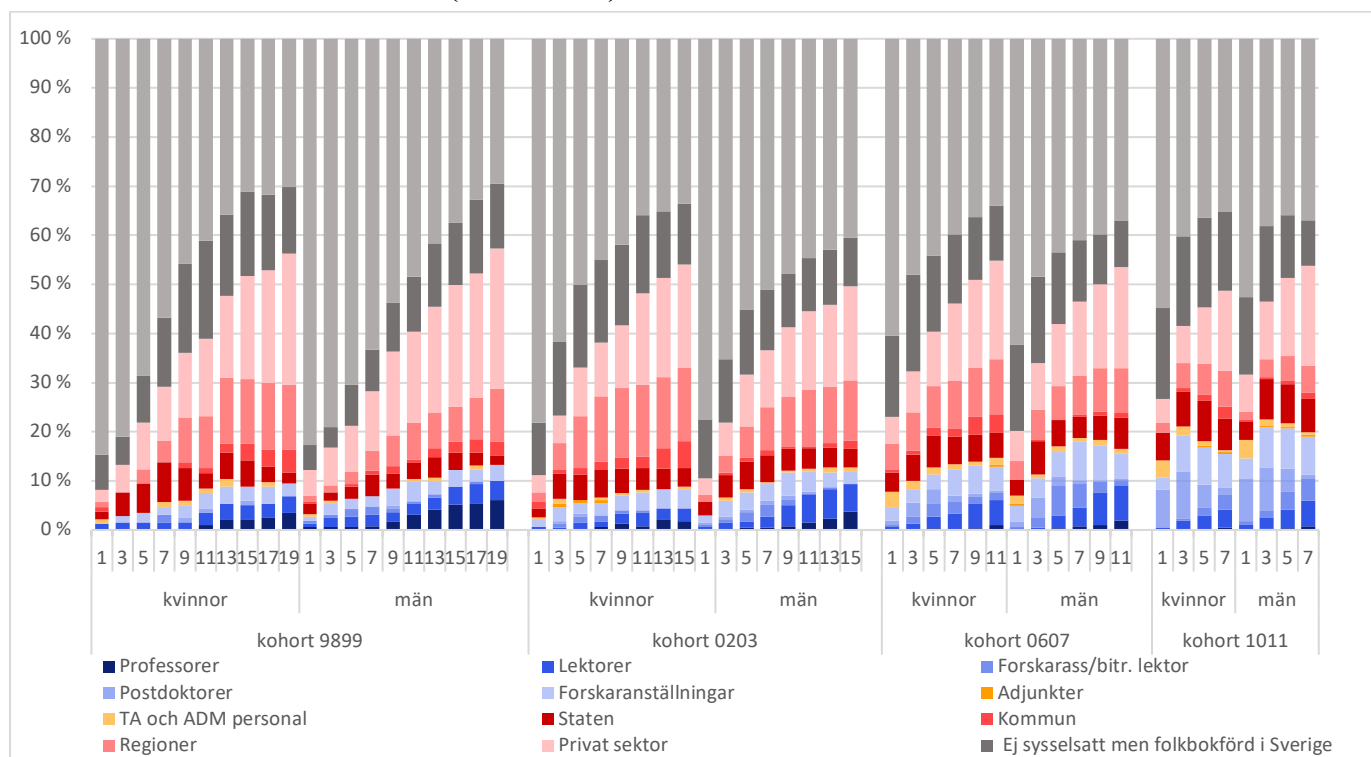
**Figur 24** Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i samhällsvetenskap, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

## Humaniora och konst



**Figur 25** Sysselsättning för doktorsexaminerade kvinnor och män i humaniora, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

## Utländska doktorsexaminerade (alla ämnen)



Figur 26 Sysselsättning för kvinnor och män med utländsk doktorsexamen, vartannat år efter doktorsexamen. Källa: SCB, egna beräkningar

Har kvinnor och män samma förutsättningar att göra akademisk karriär och att bedriva forskning i dagens svenska högskola? Det är frågor som denna jämställdhetsstudie vill belysa. I fokus står kvinnor och män som nyligen har tagit sin doktorsexamen. Perioden beskrivs ofta som en sårbar tid, med ett otydligt karriärsystem och oreglerade anställningar, där forskaren ofta är beroende av externa forskningsmedel. Studien bygger på statistik, enkäter och intervjuer genomförda 2020–2021.

Resultaten visar, kanske på tvärs med många uppfattning, att kvinnors och mäns karriärer i högskolan i huvudsak utvecklas likartat. Kvinnor och män tycks lämna högskolan ungefär i lika hög utsträckning och många kvinnor når idag den högsta positionen i högskolan, det vill säga professorsnivå. Men det tar längre tid för kvinnor än för män att nå professorsnivå.

Studien pekar huvudsakligen ut två orsaker till detta. Den ena är att kvinnor i högre grad än män är verksamma inom forskningsfält som utmärks av en hög andel undervisning, vilket ger dem sämre möjligheter att meritera sig vetenskapligt. Den andra är att kvinnor generellt möter fler svårigheter än män och i högre grad vittnar om erfarenheter av att inte bli inbjudna, sedda, hörda, lästa eller refererade.

Avsaknad av mentorer och brister i arbetsmiljön är andra svårigheter som kvinnor rapporterar i högre grad än män. Dessutom svarar kvinnor inom alla ämnesområden att de har mindre tid för forskning än sina manliga kollegor.

Vetenskapsrådet  
Västra Järnvägsgatan 3  
Box 1035, 101 38 Stockholm  
Tel +46 (0)8-546 440 00  
vetenskapsradet@vr.se  
vr.se