

# Rekryteringsmål för kvinnliga professorer

– ett regeringsuppdrag anno 2012

Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [hsv@hsv.se](mailto:hsv@hsv.se) • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)

**Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno  
2012**

Producerad av Högskoleverket år 2012

Innehåll: Högskoleverket, analysavdelningen, **Helen Dryler** och  
**Per Gillström**

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>5</b>
<b>Introduktion</b>	<b>8</b>
Arbetets inriktning	8
<b>Rekryteringsmålen – en bakgrund</b>	<b>11</b>
Rekryteringsmålen perioden 1997–2015	11
Förslag från Delegationen för jämställdhet i högskolan	15
<b>Rekryteringsbaser för professorer</b>	<b>18</b>
Rekryteringsbasen doktorsexaminerade (1995–2010)	18
Rekryteringsbasen rekryteringsanställningar (1995–2010)	22
Konklusion	25
<b>Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer</b>	<b>26</b>
Nyrekryteringar och population	26
Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer	27
Populationen professorer – mål för andelen kvinnor	40
<b>Högskoleverkets överväganden med förslag</b>	<b>44</b>
Rekryteringsmål	44
Mål för populationen	52
Uppföljning	54
Ett alternativt förslag	55
Konsekvenser	56
Inför framtiden	56



# Sammanfattning

Högskoleverket har på uppdrag av regeringen i denna rapport analyserat och lämnat förslag om hur rekryteringsmålen för andelen professorer som är kvinnor kan bli mer effektiva och ändamålsenliga.

De rekryteringsmål som avses beslutades av riksdagen 1997 i enlighet med regeringens proposition *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141). Samtliga universitet och vissa statliga och enskilda högskolor skulle ges mål avseende könsfördelningen bland nyrekryterade professorer för en viss tidsperiod. Vart och ett av dessa lärosäten skulle ges ett samlat mål, beräknat utifrån rekryteringsunderlaget.

De första målen för andelen nyrekryterade kvinnliga professorer sattes för perioden 1997–1999. Därefter har nya mål satts för perioderna 2001–2004, 2005–2008 samt 2012–2015.

## Högskoleverkets förslag

Med utgångspunkt i Högskoleverkets analyser samt även Delegationen för jämställdhet i högskolans betänkande *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) och rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH) lämnar Högskoleverket följande förslag på hur rekryteringsmålen för andelen professorer som är kvinnor kan bli mer effektiva och ändamålsenliga.<sup>1</sup>

### Förslag 1: nya rekryteringsmål efter innevarande period

Högskoleverket föreslår att nya mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer sätts efter innevarande period. Om en jämn könsfördelning (intervallet 40–60 procent av vardera könet) uppnås i populationen professorer på ett lärosäte bör dock regeringen överväga att inte sätta några ytterligare rekryteringsmål för kvinnliga professorer vid det lärosätet. I det fall det skulle uppstå framtida obalanser mellan kvinnor och män i populationen av professorer vid ett lärosäte, vare sig det är kvinnor eller män som utgör mer än 60 procent, bör det övervägas om rekryteringsmål ska införas vid det lärosätet igen.

### Förslag 2: doktorsexaminerade som rekryteringsbas

Högskoleverket föreslår att andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade används som bas när rekryteringsmålen sätts för andelen kvinnliga professorer.

---

<sup>1</sup> I det sista kapitlet *Högskoleverkets överväganden med förslag* presenteras även skälen till förslagen.

### **Förslag 3: forskningsämnesområde används efter målperioden 2012–2015**

Högskoleverket föreslår att den högsta ämnesindelningen i den nya forskningsämnesstandarden (6 forskningsämnesområden på det som kallas 1-siffernivå i ”Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011”) används efter målperioden 2012–2015 vid beräkningar av rekryteringsmål för kvinnliga professorer, åtminstone fram till och med att det blir möjligt att beräkna mål utifrån en mer finindeldad ämnesgruppering (3-siffernivå). Den högsta ämnesindelningen kan vara mindre lämplig att applicera på något eller några lärosäten, men detta kan då tas upp speciellt i myndighetsdialogen mellan Utbildningsdepartementet och lärosätena innan målen slutgiltigt fastställs.

### **Förslag 4: inget rekryteringsmål för små lärosäten**

Högskoleverket föreslår att högskolor med ett litet antal professorer inte får något rekryteringsmål för andelen professorer som är kvinnor.

### **Förslag 5: små lärosäten bör redovisa rekryteringen av kvinnliga professorer**

Högskolor med ett litet antal professorer får i uppdrag att redovisa rekryteringen av professorer uppdelad per kön och beskriva hur de har arbetat med rekryteringsfrågorna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

### **Förslag 6: särredovisning av gästprofessorer/adjungerade professorer**

Högskoleverket föreslår att lärosätena, i samband med att de redovisar rekryteringen av andelen kvinnliga professorer, särredovisar rekryteringen av andelen kvinnliga gästprofessorer och/eller adjungerade professorer om dessa ingår i rekryteringsmålen.

### **Förslag 7: mål för andelen kvinnor i populationen av professorer**

Högskoleverket föreslår att det, åtminstone för större lärosäten, anges ett samlat mål per lärosäte för andelen kvinnor i populationen av professorer. Om en jämn könsfördelning (intervallet 40–60 procent av vardera könet) uppnås i populationen professorer på ett lärosäte bör dock regeringen överväga att inte sätta några ytterligare mål för andelen kvinnor i populationen av professorer vid det lärosätet. I det fall det skulle uppstå framtida obalanser mellan kvinnor och män i populationen av professorer vid ett lärosäte, vare sig det är kvinnor eller män som utgör mer än 60 procent, bör det övervägas om mål för andelen kvinnor i populationen ska införas vid det lärosätet igen.

#### **Förslag 8: mall för redovisning av nyrekryterade kvinnliga professorer**

Utbildningsdepartementet bör fastställa en mall för hur lärosätena ska redovisa andelen nyrekryterade kvinnliga professorer. Mallen bör vara utformad på sådant sätt att det går att urskilja gästprofessorer och adjungerade professorer om dessa ingår i rekryteringsmålen.

#### **Förslag 9: presentation av måluppfyllelse vid enskilda lärosäten**

Rekryteringsmål för andel kvinnor vid lärosätena och i vilken utsträckning dessa har uppfyllts bör presenteras för varje enskilt lärosäte antingen i budgetpropositionen eller på annan synlig plats efter avslutad målperiod.

#### **Förslag 10: myndighetsdialog men ingen rangordning av lärosäten**

I samband med att regeringen redovisar måluppfyllelsen för de enskilda lärosätena (i budgetpropositionen eller på annan synlig plats) är det väsentligt att dessa inte blir föremål för en enkel rangordning där ett lärosäte är bättre eller sämre än det andra baserat på måluppfyllelsen. Regeringen bör i stället söka analysera och kommentera måluppfyllelsen vid de enskilda lärosätena utifrån en diskussion om respektive lärosätes förutsättningar vid myndighetsdialogen mellan departement och lärosäte.

#### **Ett alternativt förslag**

Med anledning av en ökad autonomi vid universitet och högskolor har Högskoleverket också fört fram ett alternativt förslag till de ovan nämnda (se kapitlet *Högskoleverkets överväganden med förslag*).

# Introduktion

I 2012 års regleringsbrev fick Högskoleverket i uppdrag att utreda rekryteringsmål för kvinnliga professorer. Uppdraget hade följande lydelse:

Högskoleverket ska med utgångspunkt i Delegationen för jämställdhet i högskolans betänkande *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) och rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH) analysera och lämna förslag på hur rekryteringsmålen för andelen professorer som är kvinnor kan bli mer effektiva och ändamålsenliga.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 15 maj 2012.

## Nuvarande rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer

I enlighet med riksdagens beslut i oktober 1997 sattes de första rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer för perioden 1997–1999.<sup>2</sup> Över tid har det varierat hur många lärosäten som har fått rekryteringsmål och hur de har beräknats samt på vilken nivå rekryteringsmålen har legat vad avser andelen nya kvinnliga professorer (den historiska beskrivningen av utvecklingen av målen redovisas i nästa kapitel *Rekryteringsmålen – en bakgrund*).

De senaste rekryteringsmålen gäller för perioden 2012–2015 och för denna period har samtliga lärosäten med statlig huvudman samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping erhållit rekryteringsmål. För de konstnärliga högskolorna sattes målet att minst 40–60 procent av de professorer som anställs ska vara kvinnor medan övriga lärosäten har erhållit ett för dem exakt procentmål (som de också kan överskrida). Regeringen formulerade för innevarande period lärosätenas rekryteringsmål enligt följande (bokstaven x byts ut mot det mål som gäller för det enskilda lärosätet):

*Under 2012–2015 ska minst x procent av de professorer som anställs vara kvinnor. I målet inkluderas befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer.*

## Arbetets inriktning

Utgångspunkten för arbetet har, i enlighet med uppdraget, varit betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* från Delegationen för jämställdhet i högskolan (delegationen) samt rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryte-*

---

<sup>2</sup> Prop. *Högskolans ledning, lärare och organisation* 1996/97:141; betänkande 1997/98:UbU3.



*ringsmål för högskolan personal*, som framställdes inom ramen för delegationens uppdrag.

Resultat och förslag i nämnda publikationer från delegationen omnämns närmare i nästa kapitel (*Rekryteringsmålen – en bakgrund*), men i sammanfattning kan sägas att delegationen bedömde att rekryteringsmålen hade varit framgångsrika på så sätt att de ökat jämställdheten i högskolan och att de fortsatt borde användas som styrmedel för en mer jämställd högskola. I budgetpropositionen för 2012 gav regeringen sitt stöd till delegationens förslag, men aviserade samtidigt att den ansåg att utvecklingen mot en mer jämställd professorskår gick för långsamt.<sup>3</sup>

Ett sätt att bedöma om rekryteringsmålen är effektiva och ändamålsenliga är att uppskatta i vilken utsträckning de skyndar på utvecklingen mot en större andel kvinnliga professorer och därmed en mer jämställd professorskår. Högskoleverket har därför räknat på olika modeller (olika rekryteringsbaser) för att se vad rekryteringsmålen blir för andelen kvinnliga professorer samt även belyst om det är rimligt att sätta rekryteringsmål för lärosäten med ett litet antal professorer. Dessa beräkningar har kompletterats med uppskattningar av hur snabbt könsfördelningen i populationen av professorer förändras givet nyrekryteringar av kvinnliga och manliga professorer. Högskoleverket belyser också möjligheten att sätta mål för andelen kvinnor i populationen professorer. Detta arbete utgör den analytiska kärnan i utredningen och presenteras i kapitlet *Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer*.

Ett ytterligare sätt att effektivisera rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer är en väl fungerande uppföljning. Delegationen för jämställdhet i högskolan lämnade i sitt betänkande förslag om att uppföljningen avseende rekryteringsmålen för kvinnliga professorer behöver förbättras från regeringens sida – såväl vad gäller myndighetsdialogen som redovisningen av måluppfyllelsen vid de enskilda lärosätena.<sup>4</sup> I budgetpropositionen för 2012 skriver regeringen att den, i enlighet med delegationens förslag, noga kommer att följa upp hur rekryteringsmålen efterlevs.<sup>5</sup> Högskoleverket instämmer i att det är viktigt att regeringen följer upp rekryteringsmålen på ett bra sätt och återkommer till detta i sina förslag.

## **Rapportens delar**

I rapportens första del, kapitlet *Rekryteringsmålen – en bakgrund*, beskrivs bland annat hur rekryteringsmålen avseende andelen kvinnliga professor har beräknats och hur nivån på dessa mål har förändrats över tid samt hur väl lärosätena har uppfyllt målen. Därefter följer kapitlet *Rekryteringsbaser för professorer*, som redogör för utvecklingen 1995–2010 för två alternativa rekryteringsbaser: dels

---

<sup>3</sup> Prop. 2011/12:1, utgiftsområde 16.

<sup>4</sup> SOU 2011:1.

<sup>5</sup> Prop. 2011/12:1, utgiftsområde 16.

fördelningen av kvinnor och män som avlagt doktorexamen, dels könsfördelningen i några lärarkategorier som kan ses som rekryteringsbas för att anställas som professor.

Analyser och beräkningar av både rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer utifrån alternativa rekryteringsbaser och hur populationen av professorer påverkas givet rekrytering (inflöde av professorer) och pensionsavgångar (utflöde) återfinns i *Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer*. Det avslutande kapitlet innehåller *Högskoleverkets överväganden med förslag*.

# Rekryteringsmålen – en bakgrund

Syftet med detta kapitel är att sätta uppdraget om rekryteringsmål för kvinnliga professorer i ett sammanhang. Det innebär mer konkret en beskrivning av målens ursprung, deras utveckling över tid, hur de hittills har beräknats samt hur utfallet har sett ut (måluppfyllelsen). Därtill beskrivs de förslag från Delegationen för jämställdhet i högskolan som berör rekryteringsmålen.

## Rekryteringsmålen perioden 1997–2015

I propositionen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141) lämnade den dåvarande regeringen följande förslag angående lärosätenas rekrytering av professorer: *Samtliga universitet och vissa statliga och enskilda högskolor skall ges mål avseende könsfördelningen bland nyrekryterade professorer. Målen skall gälla treårsperioder med början under perioden 1997–1999. Vart och ett av dessa lärosäten skall ges ett enda samlat mål, beräknat utgående från rekryteringsunderlaget.*<sup>6</sup> Utbildningsutskottet biföll förslaget i sitt betänkande och riksdagen beslutade i enlighet med propositionen i oktober 1997.<sup>7</sup>

### Målen utveckling över tid

De första målen för andelen nyrekryterade kvinnliga professorer sattes för åren 1997–1999.<sup>8</sup> Senare mål sattes för perioderna 2001–2004 och 2005–2008. Därefter inträder ett uppehåll åren 2009–2011 med hänvisning till att Delegationen för jämställdhet i högskolan fick i uppdrag att *analysera i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal har varit framgångsrik.*<sup>9</sup> Delegationen lämnade sitt betänkande 2011,<sup>10</sup> där man föreslog att rekryteringsmålen skulle behållas, och de senaste målen som regeringen har ställt avser målperioden 2012–2015.

Målen för andelen nyrekryterade kvinnliga professorer har ökat successivt. Under den första perioden (1997–1999) sattes mål för en lägsta andel kvinnor bland nyanställda professorer för 16 lärosäten och målen varierade mellan 6 och 26 procent kvinnor för de olika lärosätena.

---

<sup>6</sup> Förslaget var en utveckling av regeringens förslag om mål för könsfördelningen bland rekryterade professorer i propositionen om *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet* (1994/95:164).

<sup>7</sup> Betänkande 1997/98:UbU3.

<sup>8</sup> Målen för den första perioden angavs i regleringsbrevet för 1998.

<sup>9</sup> Dir. 2009:7.

<sup>10</sup> SOU 2011:1.

Under den tredje perioden (2005–2008) sattes rekryteringsmål för universitetet samt för högskolor med eget vetenskapsområde – sammanlagt rörde det sig om 20 lärosäten och målen varierade mellan 15 och 40 procent kvinnor. För övriga högskolor angav regeringen som mål att högskolorna vid anställning av professorer och lektorer skulle *sträva* efter att andelen kvinnor bland dessa tjänstekategorier gemensamt skulle ligga inom intervallet 40–60 procent eller närma sig detta intervall. Målen för högskolor utan vetenskapsområde avsåg således *inte* andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer och lektorer utan könsfördelningen i populationen av professorer och lektorer vid en högskola.

Rekryteringsmålen för perioden 2012–2015 avser 36 lärosäten – samtliga universitet och högskolor med statlig huvudman samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping. De konstnärliga högskolorna har erhållit målet att minst 40–60 procent av de professorer som anställs under perioden ska vara kvinnor.<sup>11</sup> För övriga lärosäten, för vilka exakta rekryteringsmål har satts, har Chalmers tekniska högskola fått det lägsta rekryteringsmålet med minst 19 procent kvinnliga professorer medan Malmö högskola har fått det högsta rekryteringsmålet med minst 50 procent kvinnor. Tidigare mål för flera högskolor om att lärosätena vid anställningar skulle *sträva* efter att andelen kvinnor bland professorer och lektorer tillsammans skulle ligga inom intervallet 40–60 procent har således inte upprepats.<sup>12</sup>

### Hur målen har beräknats

Hur målen beräknas går tillbaka till en rapport från Högskoleverket – *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag*.<sup>13</sup> Högskoleverket lämnade förslag på två olika beräkningsmodeller och regeringen valde den modell som innebar att varje lärosäte fick ett samlat mål (och inte mål för de olika fakulteterna, vilket var det andra förslaget). Beräkningen av mål för respektive lärosäte utgick från en uppskattning av rekryteringsbasen, vilken avgränsades till andelen kvinnor på den närmast underliggande nivån vid universitet och högskolor. Konkret innebar detta att man utgick från andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna inom olika fakulteter.<sup>14</sup> Vid beräkningen per lärosäte tog man hänsyn till hur de befintliga professorerna fördelade sig mellan olika fakulteter. Detta resulterade bland annat i att lärosäten med en stark tek-

---

<sup>11</sup> Möjligen är det intervallet 40–60 som avses, men det står minst 40–60 i regleringsbrevet.

<sup>12</sup> Se regleringsbrevet till de statliga lärosätena. För en sammanställning till och med den tredje målperioden, se *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH).

<sup>13</sup> Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R.

<sup>14</sup> Egentligen är ju rekryteringsbasen internationell och sträcker sig även utanför högskolan, vilket Högskoleverket också skriver i rapporten från 1997. Rekryteringsbasen utgörs därtill av flera lärartjänstekategorier inom högskolan.

nisk profil (exempelvis Kungl. Tekniska högskolan och Chalmers tekniska högskola) fick låga rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer – dels var andelen kvinnor bland docentkompetenta lektorer inom teknik lågt i riket, dels var professorerna endast anställda inom teknik vid dessa lärosäten. Uppgifterna om andelen kvinnor bland docentkompetenta högskolelektorer hade hämtats från svaren på en enkät som ställts till lärosätena inom ramen för Högskollektörutredningen.<sup>15</sup>

I november 1999 fick Högscoleverket i uppdrag att beräkna rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer avseende perioden 2001–2004. Målen skulle beräknas enligt samma principer som för perioden 1997–1999 såvida inte synnerliga skäl talade mot detta. Högscoleverket fann dock ingen anledning att förändra beräkningsmodellen och redovisade således nya mål enligt samma princip som under den föregående målperioden. En skillnad var emellertid att Högscoleverket använde en ämnesindelning baserad på nationella forskningsämnen i stället för fakulteter. Uppgifter om vilka lektorer som var docentkompetenta samlades in via en enkät till lärosätena. Man föreslog inga rekryteringsmål för högskolor som förväntades anställa få nya professorer.<sup>16</sup>

Innan målen har fastställts i regleringsbrev har lärosätena fått tillfälle att föra en dialog med Utbildningsdepartementet om målen rimlighet. I samband med den första målperioden var det få lärosäten som utnyttjade denna möjlighet, men det har därefter blivit vanligare, och huvudsakligen har det gällt lärosäten som bedömt att de med svårighet kommer att nå de satta målen.<sup>17</sup>

Även vid beräkningen av de senaste rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer, det vill säga perioden 2012–2015, har dessa beräknats för lärosätena som helhet. Basen för beräkningarna har varit lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer vilka har fördelats efter forskningsämne. En ytterligare princip var att inget lärosäte skulle erhålla rekryteringsmål som var lägre än mål eller utfall för perioden 2005–2008.

### **Uppföljningen av målen och måluppfyllelse**

Denna sammanfattning av lärosätenas måluppfyllelse baseras på delegationens rapport *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal*.<sup>18</sup>

Under den inledande målperioden 1997–1999 var det 10 av 16 lärosäten som uppnådde rekryteringsmålen (62 procent av lärosätena). Under den andra

---

<sup>15</sup> SOU 1996:166. Enligt högskoleförordningen var och är docent inte någon lärarkategori och uppgifterna om docenter i Statistiska centralbyråns register över personalen vid universitet och högskolor är långt ifrån heltäckande.

<sup>16</sup> *Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer* (Högscoleverket, 2000, reg.nr 843-3590-99).

<sup>17</sup> Se *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH).

<sup>18</sup> Ibid.

perioden, 2001–2004, uppfyllde 7 av 24 lärosäten målen (29 procent).<sup>19</sup> Utfallet för den tredje målperioden, som sträcker sig från 2005 till 2008, var att 11 av 20 berörda lärosäten nådde upp till eller överskred målen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer (55 procent).

Under perioden 2005–2008 var det därtill 9 av 17 högskolor<sup>20</sup> som uppnådde strävansmålen 40–60 procent kvinnor i den gemensamma gruppen av anställda professorer och lektorer.<sup>21</sup> För ett lärosäte var utfallet 74 procent kvinnor, och detta lärosäte nådde således inte heller målet.<sup>22</sup>

### Varför uppnås inte målen?

Under varje period är det således ett antal lärosäten som inte når upp till rekryteringsmålen, och under perioden 2001–2004 var det ovanligt många som underpresterade. Det kan finnas flera anledningar. Syftet med detta avsnitt är inte en fördjupning i huruvida målen är svåra att uppnå vid vissa lärosäten på grund av eventuella skillnader i kvinnors och mäns arbetsmiljö och meriteringsmöjligheter etc. I stället är frågan om man utifrån beräkningsmässig hänsyn kan peka på omständigheter som har försvårat för lärosätena att uppnå målen.

En första iakttagelse är emellertid att några lärosäten har rekryterat kvinnor som professorer i en utsträckning som ligger väldigt nära de satta målen. Det rör sig dock inte om många lärosäten, under perioden 2005–2008 var det exempelvis endast två lärosäten som avvek ett par procentenheter från att nå sina mål.

Ett förhållande som kan göra det svårt (alternativt lättare) för ett lärosäte att uppnå målen hänger ihop med om tyngdpunkten i nyanställningarna av professorer inte överensstämmer med nuvarande fördelning av professorerna mellan ämnen. Detta uppmärksammades av Högskoleverket redan 1997.<sup>23</sup> Och när

---

<sup>19</sup> För två lärosäten anges inte måluppfyllelsen i delegationens rapport. Förmodligen har det varit svårt eller omöjligt att utifrån lärosätenas årsredovisningar beräkna andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna under perioden. Såväl i delegationens rapport som i olika sammanställningar i regeringens budgetpropositioner brukar måluppfyllelsen sammanfattas med att en tredjedel av lärosätena nådde målen 2001–2004.

<sup>20</sup> Ursprungligen rörde det sig om 18 lärosäten, men lärarhögskolan i Stockholm redovisades tillsammans med Stockholms universitet i och med att den blev en del av det universitetet från och med den 1 januari 2008.

<sup>21</sup> Egentligen går inte dessa mål att följa upp enbart med hjälp av siffror. Det som ska följas upp är ju egentligen att en högskola ska *sträva efter* att andelen kvinnor bland anställda professorer och lektorer ska ligga inom intervallet 40–60 procent eller närma sig detta intervall.

<sup>22</sup> För ytterligare ett lärosäte har delegationen inte redovisat måluppfyllelsen.

<sup>23</sup> *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R).

Högskoleverket i samband med ett regeringsuppdrag 2000<sup>24</sup> följde upp måluppfyllelsen för perioden 1997–1999 kunde man konstatera att en anledning till att två lärosäten låg långt under rekryteringsmålen var precis detta att rekryteringen av professorer inte hade varit i överensstämmelse med den existerande ämnesfördelningen mellan lärosätets professorer. En större andel professorer än vad som kunde förväntas utifrån den dåvarande ämnesfördelningen hade rekryterats inom ämnesområden där kvinnorna utgjorde en mindre andel i rekryteringsbasen.

En ytterligare aspekt berör de befordrade professorerna. När de nya bestämmelserna om befordran från lektor till professor trädde i kraft 1999 var det fler manliga än kvinnliga lektorer som stod på ”kö” för att befordras. Med anledning av att måluppfyllelsen för den andra målperioden (2001–2004) var särskilt låg har delegationen pekat på möjligheten att tillkomsten av befordringsreformen inledningsvis medförde att fler män än kvinnor ansökte om att befordras från lektor till professor.<sup>25</sup> Även Högskoleverket har pekat på denna möjlighet under en senare målperiod. Med hjälp av lärosätenas årsredovisningar för perioden 2005–2008 kunde Högskoleverket utläsa att ett skäl som lärosätena hänvisade till i bristen på måluppfyllelse var övervikten av män bland de lektorer som ansökt om att bli befordrade till professor.<sup>26</sup>

## Förslag från Delegationen för jämställdhet i högskolan

Delegationen för jämställdhet i högskolan gjorde bedömningen att metoden att ange kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal hade varit framgångsrik och lade följande förslag: *Kvantitativa mått och mål har under senare år utgjort en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola. De bör så vara även framöver.*<sup>27</sup> Efter att delegationen lade sitt betänkande har regeringen också, som redan nämnts, satt nya rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer (perioden 2012–2015).

Delegationens bedömning av rekryteringsmålen baserade sig på en utvärdering som presenterades i rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal*. Rapporten innehåller bland annat en redovisning av vad lärosätena har svarat på en enkät som delegationen sänt dem. I enkäten<sup>28</sup> ställdes bland annat frågor om rekryteringsmålen haft betydelse för rekryteringsar-

---

<sup>24</sup> Högskoleverkets rapport *Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer* (reg.nr 843-3590-99).

<sup>25</sup> Se även Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R.

<sup>26</sup> Högskoleverkets rapportserie 2009:12 R.

<sup>27</sup> SOU 2011:1.

<sup>28</sup> Se Bilaga 2 i rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH).

betet, vad man ansåg om rekryteringsmålen (bra/dåliga; fungerar/fungerar inte) och om de hade haft någon betydelse för jämställdhetsarbetet på andra sätt än just vid rekryteringar. Av svaren framgick att en majoritet av lärosätena ansåg att målen verkligen hade haft betydelse för rekryteringsprocesserna, även om en del lärosäten också ansåg att målens betydelse hade varit marginell. Bland dem som ändå kunde se en positiv effekt av rekryteringsmålen på rekryteringsprocesserna nämndes mer konkret sådana effekter som att målen hade påverkat formuleringarna i utlysningen av tjänster, hur rekryteringskommittéer hade satts samman och arbetat samt själva tillsättningen av sökande till specifika tjänster.

Enligt respondenterna var en annan effekt av målen att de hade påverkat jämställdhetsarbetet positivt i vidare bemärkelse (det vill säga inte enbart tjänstetillsättningarna). Exempelvis uppgav man att målen har lett till ett ökat intresse för frågor om kvinnors och mäns arbetsvillkor och meriteringsmöjligheter. Flera lärosäten beskrev hur de, i syfte att nå upp till målen, hade påbörjat olika former av meriterings- eller ledarskapsprogram som främst riktade sig till kvinnor.

En ytterligare positiv effekt av målen som nämndes var att de genom kravet på återkoppling hade bidragit till kontinuitet i arbetet med att minska skillnaderna i antalet kvinnor och män på olika positioner.

Det fanns dock även lärosäten som framförde negativa omdömen. Bland annat nämndes att rekryteringsmålen var svåra att uppfylla för små lärosäten, att målen inte var kopplade till belöningar/bestraffningar eller att de var så lågt satta att de legitimerade rådande könsfördelning. Några lärosäten pekade också på att målen var svåra eller olämpliga att verkställa eftersom lagstiftningen kräver att hänsyn endast tas till förtjänst och skicklighet.

## Uppföljning

Ett annat förslag i delegationens betänkande med bäring på rekryteringsmålen berörde uppföljningen av dem: *Uppföljningen av rekryteringsmålen avseende professorer måste förbättras. Regeringen bör på lämpligt vis redovisa lärosätenas måluppfyllelse samt planmässigt ta upp frågan om jämställdhet i myndighetsdialogen med lärosätena.*<sup>29</sup>

Till grund för detta förslag låg bland annat ovan nämnda utvärdering från delegationen; i denna efterlystes att uppföljningen av utfallet av rekryteringsmålen skulle göras bättre och att det skulle ske en tydligare återkoppling till lärosätena. Därtill hade lärosätena svarat på en skrivelse från delegationen där de ombetts ge sin syn på hur regeringen framtida styrning och uppföljning på jämställdhetsområdet borde utformas. Flera lärosäten betonade i sina svar att det var viktigt att regeringen följde upp rekryteringsmålen.<sup>30</sup> Även i underhands-

---

<sup>29</sup> SOU 2011:1 (sid. 160).

<sup>30</sup> Ibid. (sid. 164), med referens till Delegationen för jämställdhet i högskolan, skrivelse 2010-05-21 (2009:01/2010/66).



kontakter med lärosätenas ledningar fick delegationen information om att bris-  
terna i regeringens uppföljning var ett problem.

### **En kommentar från regeringen**

I budgetproposition för 2012 under rubriken *Lika möjligheter till forskarkar-  
riär*<sup>31</sup> kommenterar regeringen de två förslag från Delegationen för jämställdhet  
i högskolan som berör rekryteringsmålen. Regeringen skriver att den delar dele-  
gationens syn att kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal behövs.  
Men regeringen nämner också att utvecklingen går alltför långsamt samt att  
detta är särskilt tydligt för den högsta lärarkategorin, det vill säga professorerna.  
Vidare skriver regeringen att den i enlighet med vad delegationen föreslagit  
noga kommer att följa upp hur rekryteringsmålen efterlevs.

---

<sup>31</sup> Prop. 2011/12:1 utgiftsområde 16 (sid. 69–70).

# Rekryteringsbaser för professorer

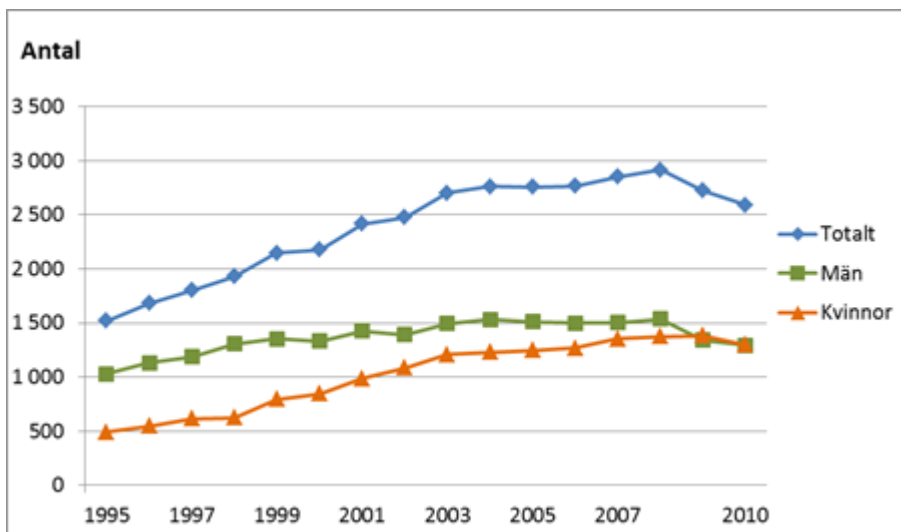
Detta kapitel innehåller kvantitativa beskrivningar av hur ett par olika rekryteringsbaser för professorer ser ut och har utvecklats över tid. Den ena rekryteringsbasen består av personer som har avlagt doktorexamen. Den andra rekryteringsbasen består av lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer i högskolan (rekryteringsanställningar). Hur rekryteringsbaserna påverkar rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer beskrivs i nästa kapitel – *Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer*.

I de ursprungliga rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer, vilka avsåg perioden 1997–1999, utgjordes rekryteringsbasen av docentkompetenta högskolelektorer. Docent är dock inte en reglerad befattning i högskoleförordningen, och utvecklingen för denna grupp går därför inte att följa med hjälp av registerdata eftersom det saknas heltäckande uppgifter om docenter i SCB:s register över personalen vid universitet och högskolor.

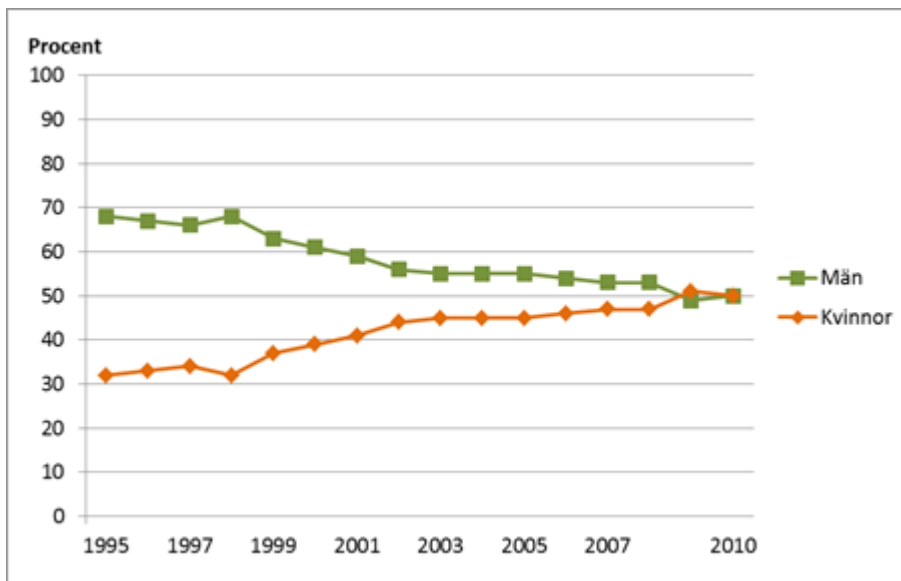
## **Rekryteringsbasen doktorexaminerade (1995–2010)**

Under 1995 avlade ungefär 500 kvinnor och 1 000 män doktorexamen, vilket betyder att kvinnorna utgjorde 32 procent. Andelen kvinnor har ökat därefter och 2009, när 1 382 kvinnor och 1 340 män tog ut sina doktorexamina, utgjorde kvinnorna 51 procent. År 2010 var fördelningen 50–50 mellan de båda könen.

Figur 1. Doktorsexamina 1995–2010: antal totalt samt kvinnor och män.



Figur 2. Doktorsexamina 1995–2010: andel kvinnor och män.

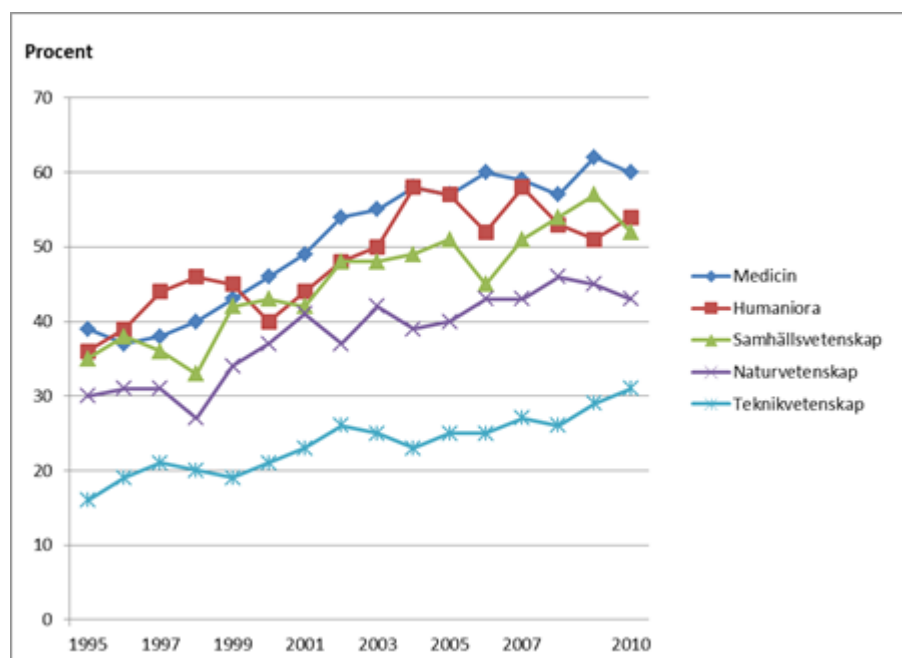


### Skilda ämnen – skilda könsfördelningar

Andelen kvinnor som avlägger doktorsexamen har inte enbart ökat totalt sett mellan 1995 och 2010 utan andelen har också ökat inom samtliga fem stora ämnesområden.<sup>32</sup> Inom teknikvetenskap är andelen kvinnor alltså liten, men har ändå ökat från 16 till 31 procent under perioden. Inom övriga fyra ämnesområden – humaniora, samhällsvetenskap, naturvetenskap och medicin – låg andelen kvinnor 2010 inom intervallet 40–60 procent. Det vill säga det intervall som ofta brukar användas som ett mått på jämn könsfördelning inom högskolan.

Med undantag för teknikvetenskap så har andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade i stort sett legat inom intervallet 40–60 i övriga fyra ämnesområden från och med 2000. Andelen kvinnor är dock något större inom medicin, humaniora och samhällsvetenskap jämfört med naturvetenskap. Inom medicin har andelen kvinnor till och med legat runt 60 procent under de allra senaste åren.

Figur 3. Doktorsexamina 1995–2010: andelen (%) kvinnor inom de fem största ämnesområdena.



### Svenska och utländska doktorander

De utländska doktoranderna har ökat starkt i svensk forskarutbildning under 00-talet och utgör en speciellt stor andel inom vissa ämnen och lärosäten. Exempelvis finns det många utländska doktorander inom teknikvetenskap liksom

<sup>32</sup> Inom de fem största ämnesområdena avlades 89 procent av samtliga doktorsexamina 2010.

på några lärosäten med en utpräglad teknisk profil – Kungl. Tekniska högskolan, Chalmers tekniska högskola och Blekinge tekniska högskola.<sup>33</sup>

Anledningen till att det är intressant att redovisa könsfördelningen bland de svenska doktoranderna specifikt är att andelen kvinnor möjligen underskattas i rekryteringsbasen om denna utgörs av samtliga doktorander. Andelen kvinnor är nämligen lägre bland utländska än bland svenska doktorander samtidigt som de utländska doktoranderna lämnar Sverige i större utsträckning än vad de svenska gör efter avslutad doktorsexamen (det vill säga, även om rekryteringen till forskartjänster är internationell, utgör de utländska doktoranderna sannolikt inte en bas för rekrytering till svensk forskarkarriär i lika hög grad som de svenska doktoranderna).<sup>34</sup>

Tabell 1. Doktorsexamina 2010: Andel kvinnor av samtliga doktorander och av svenska doktorander\* som avlade doktorsexamen – totalt och per ämnesområde (under 65 år).

Ämnesområde**	Samtliga doktorander (antal)	Andel (%) kvinnor av samtliga	Svenska doktorander (antal)	Andel (%) kvinnor av svenska
Humaniora och religionsvetenskap	192	54	178	53
Medicin	842	59	674	63
Naturvetenskap	421	43	312	45
Samhällsvetenskap	345	53	295	55
Teknikvetenskap	499	31	360	33
Totalt	2571	50	2041	53

\* Svenska doktorander = alla doktorander minus utländska doktorander och dem med okänd bakgrund (ett mindre antal). Med utländska doktorander avses doktorander i svensk forskarutbildning som har invandrat till Sverige mindre än två år innan doktorandstudierna påbörjades, det vill säga syftet med invandringen har varit studier.

\*\* De fem största ämnesområdena.

Andelen doktorsexaminerade kvinnor skiljer sig något mellan svenska och samtliga doktorander. Totalt sett utgör kvinnorna 50 procent av samtliga som avlade doktorsexamen 2010 medan de utgör 53 procent i gruppen svenskar som avlade doktorsexamen. Inom fyra av de fem största ämnesområdena är andelen kvinnor större i den svenska än i den totala gruppen. Humaniora är undantaget, där är andelen kvinnor mindre i den svenska gruppen, en procentenhet.

Det är således en liten skillnad i andelen kvinnor beroende på hur gruppen doktorsexaminerade ser ut. Men förmodligen kommer skillnaden att öka under en period framöver eftersom andelen utländska doktorander i gruppen dok-

<sup>33</sup> *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2010.* (Högskoleverket och SCB, Statistiska meddelanden UF 21 SM 1101.)

<sup>34</sup> *Utländska doktorander i svensk forskarutbildning* (Högskoleverkets rapportserie 2009:14 R).

torsexaminerade kan förväntas öka.<sup>35</sup> I ett längre perspektiv är det dock oklart vad som händer; det hänger ihop med hur fördelningen av svenska och utländska doktorander kommer att utveckla sig och om andelen kvinnor bland de utländska doktoranderna även fortsättningsvis kommer att vara mindre än bland de svenska doktoranderna.

Detta visar på hur komplext det kan vara att ange vad som är rekryteringsbasen (även om man bestämmer sig för att enbart räknar på de doktorsexaminerade). Kapitlet *Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer*, som räknar fram andelen kvinnor i rekryteringsbasen per lärosäte, redovisar komplexiteten i rekryteringsbasen ytterligare (även om inte de utländska doktoranderna används som illustration där).

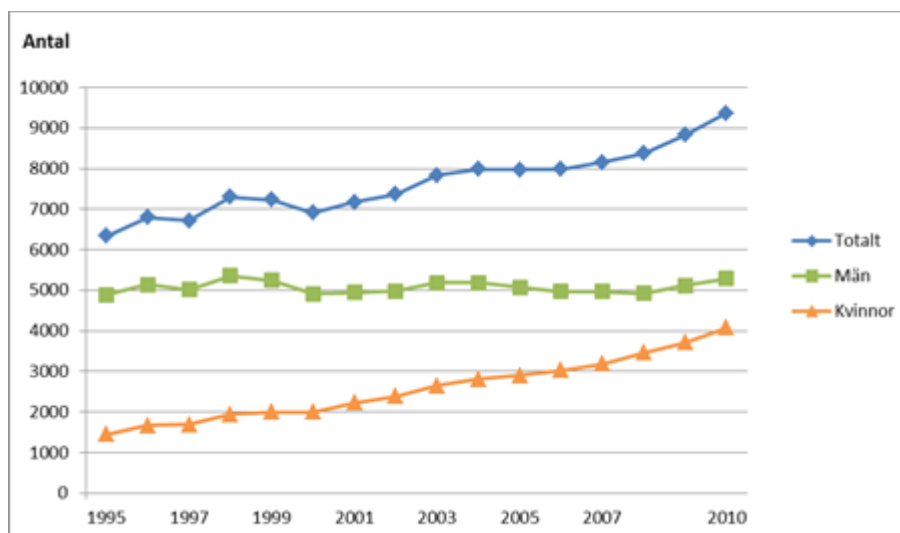
## **Rekryteringsbasen rekryteringsanställningar (1995–2010)**

Rekryteringsanställningarna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer har använts som bas för beräkningarna av regeringens rekryteringsmål 2012–2015. Utvecklingen för dessa tjänstekategorier i riket som helhet under perioden 1995–2010 beskrivs i figur 4. Antalet kvinnor har ökat starkt under perioden – från 1 500 till 4 100. Eftersom antalet män har varit ungefär detsamma under hela perioden, runt 5 000, betyder det att andelen kvinnor har ökat medan andelen män har minskat. År 1995 var det endast 23 procent av lektorerna, forskarassistenterna och de biträdande lektorerna som var kvinnor; 2010 utgjorde kvinnorna 44 procent.

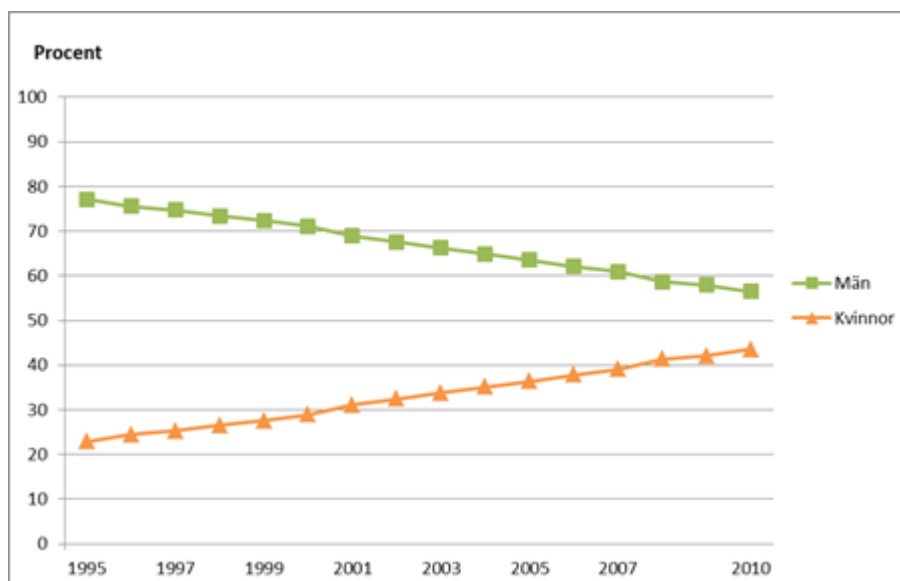
---

<sup>35</sup> År 2010 utgjorde de utländska doktoranderna 21 procent av dem som doktorerade; samma år utgjorde de utländska doktoranderna 34 procent av dem som började i forskarutbildningen.

Figur 4. Rekryteringsanställningarna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer (sammanslagna) 1995–2010: antal totalt samt kvinnor och män.



Figur 5. Rekryteringsanställningarna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer (sammanslagna) 1995–2010: andel kvinnor och män.



### Rekryteringsanställningar per ämnesområde

Det är först från och med 2001 som personalen i högskolan finns redovisad efter ämnesområde i statistiken varför detta år utgör startpunkt i en beskrivning av utvecklingen över tid per ämnesområde.

Om man ser till de sju ämnesområden där antalet lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer är störst (totalt sett finns det tolv ämnesområden) har andelen kvinnor ökat i sex av dessa under åren 2001–2010. I det område där andelen kvinnor inte har ökat har kvinnorna varit fler än männen under hela

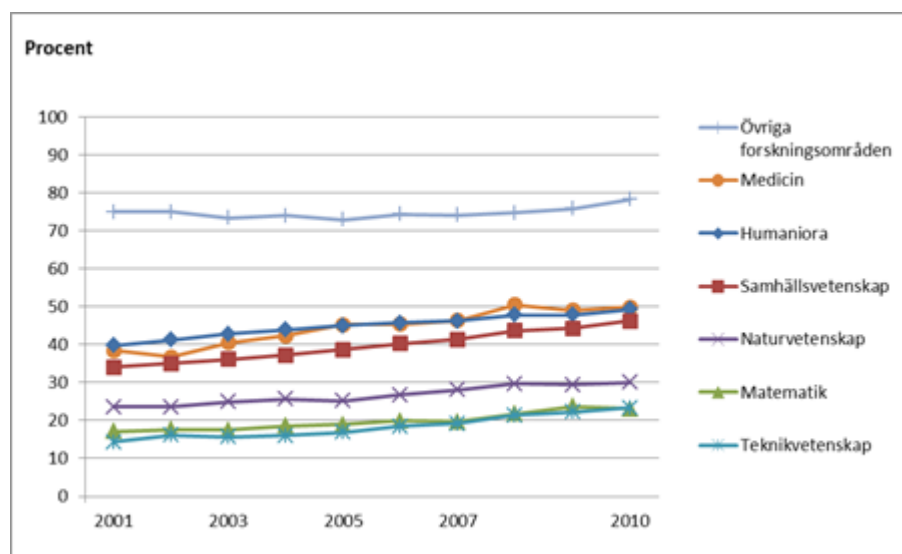
perioden och utgjort ungefär 75 procent, det gäller ämnesområdet *övriga forskningsområden*. Detta ämnesområde rymmer ämnen av disparat karaktär men domineras av ämnet vårdvetenskap.

Bortsett från ämnesområdet *övriga forskningsområden* var det inom humaniora och medicin som andelen kvinnor var störst 2001: 40 respektive 38 procent. Fortfarande 2010 är andelen kvinnor större inom dessa två ämnesområden än inom de andra (*övriga forskningsområden* oräknat): 49 procent kvinnor i humaniora och 50 procent i medicin. Andelen kvinnor i samhällsvetenskap har också ökat och legat hack i häl under hela perioden – 2010 utgjorde kvinnorna 46 procent i tjänstekategorierna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer tillsammans.

I naturvetenskap och matematik har andelen kvinnor ökat med 6 procentenheter under perioden medan ökningen har varit något större inom teknikvetenskap, nämligen 9 procentenheter. Trots ökningen är andelen kvinnor under 40 procent i samtliga tre ämnesområden 2010: 29 procent inom naturvetenskap och 23 procent inom såväl matematik som teknikvetenskap.

Totalt sett har andelen kvinnor ökat med 13 procentenheter bland rekryteringsanställningarna (från 31 till 44 procent) mellan 2001 och 2010 vilket är mer än inom något av de enskilda ämnesområdena (som högst 12 procentenheter i något enskilt ämnesområde). Men under perioden har *antalet* anställda lektorer och forskarassistenter respektive biträdande lektorer ökat olika mycket i de olika ämnesområdena vilket förklarar att ökningen av *andelen* kvinnor i den totala gruppen är större än i de enskilda ämnesområdena. Exempelvis har antalet lektorer ökat starkt inom *övriga forskningsområden* där andelen kvinnor är större än andelen män medan antalet lektorer till och med har minskat under perioden inom naturvetenskap där andelen kvinnor är liten.

Figur 6. Rekryteringsanställningarna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer (sammanslagna) 2001–2010: andel kvinnor inom de sju största ämnesområdena.





## Konklusion

Andelen kvinnor har ökat över tid såväl i gruppen doktorsexaminerade som i gruppen rekryteringsanställningar (lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer). Det har också skett en ökning inom nästan samtliga studerade ämnesområden.<sup>36</sup> Eftersom andelen kvinnor har ökat så tydligt i rekryteringsbaserna ökar naturligtvis möjligheterna att andelen kvinnor ska öka bland professorerna. Rekryteringsmålen för andelen kvinnor bland professorerna kan följaktligen också sättas högre i framtiden jämfört med de rekryteringsmål som hittills har satts under fyra målperioder.

---

<sup>36</sup> Enda undantaget var andelen anställda kvinnliga lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer inom ämnesområdet *övriga forskningsområden* där andelen kvinnor varit densamma under en tioårsperiod. Kvinnorna har dock utgjort ungefär 75 procent under denna period.

## Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer

Antalet kvinnliga professorer har ökat betydligt under 1990- och 2000-talet. År 1991 fanns det 128 kvinnliga professorer, tio år senare var antalet 493 och 2010 uppgick antalet till 1 116. Detta innebär att antalet kvinnliga professorer nära niofaldigats under de senaste 20 åren. Men eftersom det också har skett en betydande ökning av antalet professorer totalt sett, från 2 025 till 5 311 mellan åren 1991 och 2010, är *andelen* professorer som är kvinnor fortfarande liten.

Andelen kvinnliga professorer var 21 procent 2010 och totalt sett har andelen kvinnor bland professorerna ökat med ungefär 0,8 procentenheter per år mellan 2001 och 2010. Om utvecklingen skulle fortsätta i samma takt skulle andelen kvinnliga professorer i riket uppgå till 40 procent 2034 och 50 procent 2047.

Även vid de flesta lärosäten har andelen kvinnor bland professorerna ökat med ungefär 0,8 procentenheter per år under de senaste åren, men det finns också vissa avvikelser. Bland de större lärosätena var ökningen störst vid Karolinska institutet, där andelen ökade med 1,1 procentenheter per år. Däremot var ökningen mer blygsam vid Chalmers tekniska högskola, där andelen kvinnliga professorer steg med 0,2 procentenheter per år och vid Karlstads universitet minskade andelen med 0,3 procentenheter per år.

### Nyrekryteringar och population

Ovanstående beskrivning av andelen professorer som är kvinnor avser populationen av professorer. De rekryteringsmål som regeringen hittills har satt avser dock andelen kvinnliga nyrekryterade professorer. Högskoleverket har genomfört beräkningar för båda förhållandena, vilka också hänger ihop eftersom anställningen av nya professorer påverkar populationen av professorer. Inledningsvis redovisas beräkningar (olika modeller) för rekryteringsmål av andel nya kvinnliga professorer och därefter följer ett avsnitt om mål för andelen kvinnor i populationen av professorer.

## Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer

Beräkningarna som presenteras nedan av rekryteringsmål för andelen nyanställda kvinnliga professorer utgår från en av de modeller som föreslogs av Högskoleverket 1997 och som därefter har använts för att sätta nya rekryteringsmål.<sup>37</sup> Modellen innebär att varje lärosäte får ett *samlad* rekryteringsmål vilket beräknas med hjälp av två faktorer:

1. Andelen kvinnor i riket som helhet som är tänkbara att rekrytera som professorer inom respektive ämne. Denna andel kvinnor utgör rekryteringsbasen.
2. Fördelningen av professorer på olika ämnen vid respektive lärosäte. (Ett lärosätes ”professorsprofil”.)

Vid beräkningen av de inledande rekryteringsmålen för perioden 1997–1999 var det docentkompetenta lektorer inom olika fakulteter i riket som helhet som utgjorde rekryteringsbasen. Därtill användes fakultetsindelningen som grund för att dela in professorerna efter ämne vid respektive lärosäte. Därefter har det skett förändringar med avseende på hur rekryteringsbasen har beräknats och vilken ämnesindelning som har använts. Åtminstone för de större lärosätena har dock själva principen för att beräkna rekryteringsmål för andelen nya kvinnliga professorer varit densamma över tid.

### **Två alternativa rekryteringsbaser – doktorsexaminerade och rekryteringsanställningar**

Utgångspunkten för att fastställa en rekryteringsbas som kan användas för att beräkna mål för rekrytering av kvinnliga professorer är att professorerna i stor utsträckning har sitt ursprung i rekryteringsbasen. Man kan tänka sig olika alternativ. Docentkompetenta lektorer, som användes under de två inledande målperioderna, har Högskoleverket inte haft möjlighet att inkludera i några beräkningar eftersom det saknas heltäckande uppgifter om docenter i SCB:s register över personalen vid universitet och högskolor. Därtill är docenter inte en reglerad lärarkategori i högskoleförordningen. En bred avgränsning av rekryteringsbasen skulle kunna vara att inkludera såväl tjänstekategorin *annan forskande och undervisande personal* (med begränsningen att personerna ska ha avlagt doktorsexamen) som rekryteringsanställningarna lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer. Men en av dessa tjänstekategorier, *annan forskande och undervisande personal*, har aldrig varit någon reglerad lärarkategori i högskoleförordningen och därtill varierar tjänstebenenämningarna på ett sätt som antyder att kategorin innehåller forskare med vitt skilda meriteringsnivåer (vid

---

<sup>37</sup> Se *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R).

en avgränsning till enbart doktorsexaminerade är forskare och postdoktorer de vanligaste tjänstebemyndningarna, men även exempelvis forskningsledare förekommer).

De två rekryteringsbaser som Höskoleverket i stället har valt samt haft möjlighet att analysera inom ramen för uppdraget vid beräkningar av rekryteringsmål för andel kvinnliga professorer, är de två rekryteringsbaser som presenterades i det tidigare kapitlet, nämligen rekryteringsanställningar (lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer) och doktorsexaminerade. Indelningen av ämnen för bägge rekryteringsbaserna har skett i enlighet med de nationella forskningsämnen (såväl 2-ställig som 3-ställig nivå).<sup>38</sup>

I beräkningarna som följer har vi utgått från tankemodellen att målen skulle gälla för perioden 2011–2014. Eftersom det tar tid att meritera sig för att bli behörig att anställas som professor är beräkningen av rekryteringsanställningarna i högskolan baserad på andelen kvinnor fem år innan det första året i målperioden (det vill säga andelen kvinnor bland rekryteringsanställningarna 2006).<sup>39</sup> Endast personer yngre än 60 år har ingått i rekryteringsbasen. Den könsfördelning som avses gäller hela riket, eftersom det ska vara möjligt att rekrytera från hela landet.<sup>40</sup>

Den andra rekryteringsbasen utgörs av doktorsexaminerade. När denna bas används är det rimligt att gå ytterligare några år tillbaka i tiden för att doktorerna i rekryteringsbasen ska ha hunnit meritera sig för att bli professorer till och med 2011–2014. Andelen kvinnor i rekryteringsbasen avser därför doktorsexaminerade under perioden 1997–2001. En fördel med att använda doktorsexaminerade som rekryteringsbas jämfört med rekryteringsanställningar är att beräkningarna tar hänsyn till om andelen kvinnor har minskat under den postdoktorala perioden, exempelvis mellan doktorsexamen och anställning som lektor. Uttryckt annorlunda så tar denna rekryteringsbas hänsyn till en eventuell avlänkning av kvinnor under den postdoktorala perioden.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Se exempelvis *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2010* (Höskoleverket och SCB, statistiska meddelanden UF 21 SM 1101).

<sup>39</sup> Modellen är statisk i den meningen att andelen kvinnor i rekryteringsbasen beräknas vara densamma under samtliga fyra år i målperioden.

<sup>40</sup> I praktiken har emellertid flertalet som blivit professorer vid ett lärosäte redan tidigare haft anställning vid detsamma, ungefär åtta av tio. Se *Rörligheten mellan svenska lärosäten bland professorer, lektorer och adjunkter*, Höskoleverket, Statistisk analys 2012/1.

<sup>41</sup> Därmed inte sagt att det finns en sådan avlänkning. I Höskoleverkets rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män?* (Höskoleverkets rapportserie 2011:6 R) kunde en sådan avlänkning exempelvis *inte* spåras på totalnivå i övergången mellan doktorsexamen och anställning som forskarassistent eller biträdande lektor. De rekryteringsanställningar som här utgör basen för beräkningarna består dock till största delen av lektorer (88 procent), och vi vet inte om kvinnor och män blir lektorer i samma utsträckning efter avlagd doktorsexamen.

I tabellen nedan redovisas andelen kvinnor per ämnesområde (nio olika)<sup>42</sup> för de två alternativa rekryteringsbaserna, det vill säga rekryteringsanställningar 2006 respektive doktorsexaminerade för perioden 1997–2001.

Totalt sett är skillnaden marginell mellan de två rekryteringsbaserna – 36,3 procent kvinnor (rekryteringsanställningar) jämfört med 36,8 procent kvinnor (doktorsexaminerade). För beräkningar av rekryteringsmål är det emellertid andelen kvinnor per ämnesområde som är det väsentliga och för ett par ämnesområden är skillnaden stor mellan de två alternativa rekryteringsbaserna: i matematik är andelen kvinnor mindre bland de doktorsexaminerade än i gruppen rekryteringsanställningar medan förhållandet är det motsatta för naturvetenskap. Därtill finns det en viss skillnad i teknikvetenskap – andelen kvinnor är större bland de doktorsexaminerade jämfört med gruppen rekryteringsanställningar. Detta är intressant mot bakgrund av att teknik är ett till antalet stort ämnesområde (gäller såväl doktorsexaminerade som rekryteringsanställningar och professorer) samtidigt som andelen kvinnor är liten.

Tabell 2. Antal totalt och andel kvinnor bland anställda lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer 2006 (rekryteringsanställningar) samt doktorsexaminerade under perioden 1997–2001. Uppdelat på ämnesområden.

Ämnesområde	Rekryteringsanställningar 2006		Doktorsexaminerade 97–01	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Humaniora och religionsvetenskap	1 420	44,2 %	933	43,8 %
Rättsvetenskap/juridik	137	39,0 %	90	38,9 %
Samhällsvetenskap	2 249	39,3 %	1 443	39,2 %
Matematik	357	20,3 %	189	13,8 %
Teknikvetenskap	1 455	17,4 %	1 978	20,9 %
Skogs- och jordbruksvet. (inkl. vetr.med.)	140	46,0 %	409	43,3 %
Medicin (inkl. odont. och farm.)	683	46,6 %	3 279	44,1 %
Naturvetenskap	957	26,5 %	1 980	34,1 %
Övriga forskningsområden	588	70,7 %	139	69,8 %
<b>Totalt</b>	<b>7 986</b>	<b>36,3 %</b>	<b>10 440</b>	<b>36,8 %</b>

Så huruvida man använda andelen kvinnor bland rekryteringsanställningar eller doktorsexaminerade har viss betydelse då man beräknar rekryteringsmål, då särskilt för de lärosäten som har förhållandevis många professorer inom matematik och naturvetenskap och möjligen även teknikvetenskap. Matematik är ett jämförelsevis litet område vid de flesta lärosäten. Undantagen är Chalmers tek-

<sup>42</sup> Utgår från nationella forskningsämnen på 2-ställig nivå. Ursprungligen finns det 12 ämnesområden enligt denna ämnesindelning, men vi har slagit samman veterinärmedicin med skogs- och jordbruksvetenskap och därtill har både odontologi och farmaci sammanförts med medicin.

niska högskola och Kungl. Tekniska högskolan där 9 respektive 8 procent av professorerna var verksamma inom matematik 2010.

Tabellen ovan visar fördelningen kvinnor och män för nio olika ämnesområden. Detta är en tämligen grov indelning som eventuellt kan dölja skiftande fördelningar då man ser på enskilda ämnen inom området. Om ett lärosäte får målet beräknat utifrån hur könsfördelningen ser ut inom det grövre ämnesområdet, men enbart har professorer inom ett fåtal ämnen inom detta ämnesområde där könsfördelningen ser annorlunda ut, kan målet eventuellt bli missvisande.

### Lärosätets ”professorsprofil”

Enligt den princip för att beräkna rekryteringsmål som används i denna rapport utgör rekryteringsbasen i riket en del i beräkningen, den andra delen utgörs av ”professorsprofilen” vid varje enskilt lärosäte. Med detta avses att varje lärosäte har en egen profil vad gäller fördelningen av professorer mellan ämnen.

Rekryteringsmålet för andelen nya kvinnliga professorer har beräknats enligt följande:

$$\Sigma (a \times b)$$

a = andelen professorer ämne/lärosäte

b = andelen kvinnor i rekryteringsbasen ämne/riket

I syfte dels att tydliggöra hur rekryteringsmålen räknas fram per lärosäte, dels att exemplifiera hur ämnesfördelningen mellan professorer vid ett lärosäte inverkar på dess rekryteringsmål så redovisas två fiktiva beräkningar för lärosätena A och B. Två utgångspunkter är att

1. vid de båda lärosätena finns det 50 professorer
2. vid de båda lärosätena finns även samma ämnen (fyra stycken).

En viktig skillnad är emellertid att de 50 professorerna vid lärosäte A respektive B fördelar sig på olika sätt över ämnena (se tabell 3). Eftersom beräkningsmodellen utgår från att de professorer som rekryteras till ett lärosäte inom den närmaste framtiden kommer att fördela sig mellan ämnen enligt den rådande fördelningen, så betyder det att lärosäte A, med 5 professorer inom ämne 1, antas rekrytera färre professorer inom detta ämne än lärosäte B med 20 professorer inom ämne 1.

Om andelen kvinnor i rekryteringsbasen skiljer sig åt mellan ämnena, vilket den gör i detta exempel, så kommer lärosätenas rekryteringsmål att bli olika. Eftersom lärosäte A har flertalet professorer inom ämnen där andelen kvinnor i rekryteringsbasen är förhållandevis hög och vice versa, blir rekryteringsmålet högre för lärosäte A än för B.

Metoden är enkel och överskådlig, men har vissa svagheter. Eftersom fördelningen av professorer mellan olika ämnen avser att uppskatta behovet av profes-

sorer, bygger detta på antagandet att behovet av nyrekryteringar är (någorlunda) proportionellt mot antalet professorer, något som naturligtvis inte alltid behöver vara fallet.

Tabell 3. Två exempel för att visa principen för att beräkna rekryteringsmål för nyrekryterade professorer.

<b>Lärosäte A</b>					Beräkning av målet för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer	
Ämnen	Antal professorer och hur de fördelar sig mellan ämnen		Andel kvinnor i rekryteringsbasen (riket)			
Ämne 1	5	<b>10 %</b>	Ämne 1	<b>20 %</b>	(10 % x 20 %)	2 %
Ämne 2	10	<b>20 %</b>	Ämne 2	<b>40 %</b>	(20 % x 40 %)	8 %
Ämne 3	15	<b>30 %</b>	Ämne 3	<b>45 %</b>	(30 % x 45 %)	14 %
Ämne 4	20	<b>40 %</b>	Ämne 4	<b>50 %</b>	(40 % x 50 %)	20 %
Totalt	50	100 %			<b>Mål lärosäte A</b>	<b>44 %</b>
<b>Lärosäte B</b>						
Ämne 1	20	<b>40 %</b>	Ämne 1	<b>20 %</b>	(40 % x 20 %)	8 %
Ämne 2	15	<b>30 %</b>	Ämne 2	<b>40 %</b>	(30 % x 40 %)	12 %
Ämne 3	10	<b>20 %</b>	Ämne 3	<b>45 %</b>	(20 % x 40 %)	9 %
Ämne 4	5	<b>10 %</b>	Ämne 4	<b>50 %</b>	(10 % x 50 %)	5 %
Totalt	50	100 %			<b>Mål lärosäte B</b>	<b>34 %</b>

### Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer per lärosäte

Tabellerna nedan visar rekryteringsmål *per lärosäte* för andelen nya professorer som är kvinnor 2011. Rekryteringsmålen är beräknade med hjälp av den modell som tidigare redogjorts för (och som mer konkret redovisades i det fiktiva exemplet ovan) – det vill säga andelen kvinnor i rekryteringsbasen inom respektive ämne i riket som helhet vilket kombineras med hur professorerna fördelar sig över ämnen vid de enskilda lärosätena.

De två alternativa rekryteringsbaserna har använts varför två rekryteringsmål har beräknats för varje lärosäte. Därtill framgår i tabellen, som en jämförelse, andelen kvinnor i populationen vid respektive lärosäte. Syftet med att räkna fram två olika rekryteringsmål är att jämföra om det gör någon skillnad vilken rekryteringsbas som används. I tabell 2 framgick att det fanns påtagliga skillnader i andelen kvinnor för ett par ämnesområden mellan de två alternativa rekryteringsbaserna. Ger detta något utslag när rekryteringsmålen beräknas för lärosätena?<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Det var för ämnesområdena matematik respektive naturvetenskap skillnaderna var störst.

Beräkningarna visar att huruvida man utgår från rekryteringsanställningar eller doktorsexaminerade för att sätta rekryteringsmål tycks ha en viss betydelse. Som mest är skillnaden 3 procentenheter beroende på vilken rekryteringsbas som används – detta gäller för fyra universitet och två högskolor. För samtliga dessa lärosäten är rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer högre när basen utgörs av doktorsexaminerade i stället för rekryteringsanställningar. Därtill ligger rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer en eller ett par procentenheter högre för 12 lärosäten när målen räknas fram med hjälp av rekryteringsbasen doktorsexaminerade. Endast för fyra lärosäten (av totalt 31) är rekryteringsmålen en eller ett par procentenheter högre när rekryteringsbasen utgörs av rekryteringsanställningar. Mest väsentligt är möjligen att rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer blir ett par eller några procentenheter högre för lärosäten med en teknisk profil om basen doktorsexaminerade används. De lärosäten som avses är Kungl. Tekniska högskolan, Chalmers tekniska högskola, Luleå tekniska universitet samt Blekinge tekniska högskola. Andelen kvinnor i populationen av professorer är särskilt liten vid dessa lärosäten varför det är viktigt att rekryteringen av kvinnliga professorer kan vara så hög som möjligt utifrån en adekvat rekryteringsbas.



Tabell 4. Rekryteringsmål per lärosäte utifrån dels rekryteringsanställningar 2006, dels doktorsexaminerade 97–01.

<b>Universitet</b>	Andel kvinnliga professorer 2010	Mål för andel kvinnor bland nyrekryterade professorer	
		Rekryteringsanställningar 2006	Doktorsexaminerade 97–01
Uppsala universitet	20 %	38 %	39 %
Lunds universitet	21 %	34 %	36 %
Göteborgs universitet	24 %	41 %	41 %
Stockholms universitet	27 %	35 %	38 %
Umeå universitet	22 %	40 %	40 %
Linköpings universitet	20 %	36 %	36 %
Karolinska institutet	24 %	48 %	46 %
Kungl. Tekniska högskolan	10 %	20 %	23 %
Chalmers tekniska högskola	7 %	19 %	22 %
Luleå tekniska universitet	14 %	25 %	28 %
Handelshögskolan i Stockholm	5 %	39 %	39 %
Sveriges lantbruksuniversitet	22 %	44 %	43 %
Karlstads universitet	18 %	38 %	38 %
Linnéuniversitetet	22 %	36 %	37 %
Örebro universitet	22 %	41 %	41 %
Mittuniversitetet	16 %	34 %	36 %

<b>Högskolor</b>	Andel kvinnliga professorer 2010	Mål för andel kvinnor bland nyrekryterade professorer	
		Rekryteringsanställningar 2006	Doktorsexaminerade 97–01
Blekinge tekniska högskola	13 %	24 %	26 %
Försvarshögskolan	0 %	36 %	36 %
Gymnastik- och idrottshögskolan	0 %	44 %	42 %
Högskolan i Borås	36 %	36 %	37 %
Högskolan Dalarna	17 %	38 %	39 %
Högskolan på Gotland	7 %	31 %	34 %
Högskolan i Gävle	7 %	31 %	32 %
Högskolan i Halmstad	19 %	35 %	36 %
Högskolan i Jönköping	26 %	41 %	41 %
Högskolan Kristianstad	25 %	47 %	48 %
Högskolan i Skövde	15 %	24 %	27 %
Högskolan Väst	24 %	36 %	37 %
Malmö högskola	34 %	44 %	43 %
Mälardalens högskola	16 %	29 %	31 %
Södertörns högskola	39 %	42 %	42 %

### En grov och en fin indelning av ämnesområden

Tabellerna ovan grundar sig på en indelning av ämnen på nio olika kategorier, ämnesområden. Kan det vara så, som nämndes ovan, att en sådan indelning är för okänslig och i vissa fall ger inadekvata mål? Ett lärosäte kan ha vissa särskilda ämnen inom t.ex. samhällsvetenskap, inom vilka könsfördelningen bland dem som kan rekryteras skiljer från samhällsvetenskap i stort. (Å andra sidan behöver inte alltid den blivande professorn rekryteras från exakt samma ämne, vilket skulle tala emot att använda en finare indelning).

Om man i stället använder sig av en finare indelning, i det här fallet 56 olika ämnen,<sup>44</sup> skulle då målen förändras? Tabellerna nedan visar att skillnaderna oftast blir små, men det finns några undantag. Det tydligaste undantaget är Handelshögskolan i Stockholm, där så gott som samtliga professorer är verk samma inom ämnet ekonomi (som sorterar under ämnesområdet samhällsvetenskap).<sup>45</sup> Rekryteringsmålet för andelen kvinnliga nyanställda professorer är högre när den grövre indelningen på 2-siffernivå används jämfört med om den finare 3-ställiga ämnesindelningen används. Anledningen till skillnaden är att andelen kvinnor är mindre i rekryteringsbaserna (såväl bland rekryteringsanställningar som doktorsexaminerade) inom det enskilda samhällsvetenskapliga ämnet ekonomi än inom hela det samhällsvetenskapliga ämnesområdet.

---

<sup>44</sup> Motsvarar den 3-ställiga nivån (ämnesgrupper) vid en indelning av nationella forskningsämnen.

<sup>45</sup> Handelshögskolan i Stockholm har inte haft några rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer, men illustrerar bäst av alla lärosäten betydelsen av vilken ämnesnivå som används vid beräkningarna.

Tabell 5. Rekryteringsmål per lärosäte utifrån rekryteringsanställningar 2006, 2- respektive 3-siffernivå.

<b>Universitet</b>	Rekryteringsanställningar 2006		
	Utifrån 2-siffernivå	Utifrån 3-siffernivå	diff.
Uppsala universitet	38 %	38 %	0 %
Lunds universitet	34 %	35 %	-1 %
Göteborgs universitet	41 %	42 %	-1 %
Stockholms universitet	35 %	38 %	-3 %
Umeå universitet	40 %	41 %	-1 %
Linköpings universitet	36 %	34 %	2 %
Karolinska institutet	48 %	48 %	0 %
Kungl. Tekniska högskolan	20 %	21 %	-1 %
Chalmers tekniska högskola	19 %	20 %	-1 %
Luleå tekniska universitet	25 %	28 %	-3 %
Handelshögskolan i Stockholm	39 %	26 %	13 %
Sveriges lantbruksuniversitet	44 %	50 %	-6 %
Karlstads universitet	38 %	37 %	1 %
Linnéuniversitetet	36 %	38 %	-2 %
Örebro universitet	41 %	40 %	1 %
Mittuniversitetet	34 %	34 %	0 %

<b>Högskolor</b>	Rekryteringsanställningar 2006		
	Utifrån 2-siffernivå	Utifrån 3-siffernivå	diff.
Blekinge tekniska högskola	24 %	24 %	0 %
Försvarshögskolan	36 %	36 %	0 %
Gymnastik- och idrottshögskolan	44 %	40 %	4 %
Högskolan i Borås	36 %	37 %	-1 %
Högskolan Dalarna	38 %	36 %	2 %
Högskolan på Gotland	31 %	32 %	-1 %
Högskolan i Gävle	31 %	33 %	-2 %
Högskolan i Halmstad	35 %	34 %	1 %
Högskolan i Jönköping	41 %	38 %	3 %
Högskolan Kristianstad	47 %	53 %	-6 %
Högskolan i Skövde	24 %	25 %	-1 %
Högskolan Väst	36 %	37 %	-1 %
Malmö högskola	44 %	51 %	-7 %
Mälardalens högskola	29 %	31 %	-2 %
Södertörns högskola	42 %	43 %	-1 %

Tabell 6. Rekryteringsmål per lärosäte utifrån doktorsexaminerade 97–01, 2 respektive 3-siffrnivå.

<b>Universitet</b>	Doktorsexaminerade 97–01		
	Utifrån 2-siffrnivå	Utifrån 3-siffrnivå	diff.
Uppsala universitet	39 %	39 %	0 %
Lunds universitet	36 %	35 %	1 %
Göteborgs universitet	41 %	42 %	–1 %
Stockholms universitet	38 %	40 %	–2 %
Umeå universitet	40 %	41 %	–1 %
Linköpings universitet	36 %	32 %	4 %
Karolinska institutet	46 %	46 %	0 %
Kungl. Tekniska högskolan	23 %	20 %	3 %
Chalmers tekniska högskola	22 %	20 %	2 %
Luleå tekniska universitet	28 %	29 %	–1 %
Handelshögskolan i Stockholm	39 %	25 %	14 %
Sveriges lantbruksuniversitet	43 %	43 %	0 %
Karlstads universitet	38 %	40 %	–2 %
Linnéuniversitetet	37 %	39 %	–2 %
Örebro universitet	41 %	38 %	3 %
Mittuniversitetet	36 %	35 %	1 %

<b>Högskolor</b>	Doktorsexaminerade 97–01		
	Utifrån 2-siffrnivå	Utifrån 3-siffrnivå	diff.
Blekinge tekniska högskola	26 %	24 %	2 %
Försvarshögskolan	36 %	36 %	0 %
Gymnastik- och idrottshögskolan	42 %	42 %	0 %
Högskolan i Borås	37 %	41 %	–4 %
Högskolan Dalarna	39 %	35 %	4 %
Högskolan på Gotland	34 %	33 %	1 %
Högskolan i Gävle	32 %	33 %	–1 %
Högskolan i Halmstad	36 %	35 %	1 %
Högskolan i Jönköping	41 %	34 %	7 %
Högskolan Kristianstad	48 %	56 %	–8 %
Högskolan i Skövde	27 %	26 %	1 %
Högskolan Väst	37 %	38 %	–1 %
Malmö högskola	43 %	48 %	–5 %
Mälardalens högskola	31 %	31 %	0 %
Södertörns högskola	42 %	40 %	2 %

### En ny forskningsämnesstandard

Högskoleverket har genomfört beräkningarna med hjälp av den forskningsämnesindelning som fanns för de båda rekryteringsbaserna under den aktuella perioden. Från och med 2011 finns det dock en ny standard för indelning av forskningsämnena – *Standard för svensk indelning av forskningsämnena 2011*. Denna har använts för ämnesindelningar i utbildning på forskarnivå sedan 2011 och för indelning av den forskande och undervisande personalen inom

högskolan från och med 2012. Det finns tre nivåer: den högsta är forskningsämnesområde (6 stycken), den mellersta nivån motsvaras av forskningsämnesgrupp (42 stycken) och den finaste nivån är forskningsämne (cirka 250). För personalen finns dock ingen indelning på den finaste nivån (forskningsämne). För utbildning på forskarnivå finns det en översättning bakåt i tiden till och med 1999 på den högsta nivån (6 forskningsämnesområden). För den forskande och undervisande personalen finns det emellertid ingen översättning bakåt i tiden, utan den nya forskningsämnesstandarderna gäller från och med 2012.<sup>46</sup>

### Små och stora lärosäten

När målen sätts för andelen nya kvinnliga professorer är det viktigt att ha i åtanke att antalet professorer varierar stort mellan olika lärosäten, från några enstaka till 700 professorer vid Lunds universitet (2010).

I vilken utsträckning regeringen har satt mål för de mindre lärosätena samt hur dessa har varit utformade har varierat över tid.<sup>47</sup> Högskoleverket har genomfört några beräkningar som syftar till att ge ett bättre underlag för att bedöma rimligheten i att sätta mål för små lärosäten. En utgångspunkt är att målen fastställs för fyraårsperioder.

Av dem som var anställda som professor 2009 var det 20 procent som kunde betraktas som nyrekryterade om man ser tillbaka till 2005. De hade antingen kommit till ett lärosäte som professor eller blivit professor under perioden (vid samma lärosäte).<sup>48</sup> Av detta följer att vid många lärosäten är det ett litet antal professorer som nyrekryteras under en fyraårsperiod.

Tabellen nedan illustrerar att det kan vara bekymmersamt att sätta fasta mål för många av de mindre lärosätena. I tabellen visas hur många anställda professorer de olika lärosätena hade 2010 och utifrån utgångspunkten att 20 procent av professorerna vid vart och ett av lärosätena är nyrekryterad (ur ett fyraårsperspektiv) redovisas hur stor andel en nyrekryterad utgör av samtliga nyrekryterade vid lärosätet.

---

<sup>46</sup> Det är dock inte helt uteslutet att även personalens forskningsämnesområden så småningom kommer att översättas bakåt i tiden.

<sup>47</sup> Se kapitlet *Rekryteringsmålen – en bakgrund*.

<sup>48</sup> Beräknat med hjälp av underlaget till studien *Rörligheten mellan svenska lärosäten bland professorer, lektorer och adjunkter* (Högskoleverket, Statistisk analys 2012/1).

Tabell 7. Skattning av hur stor andel en nyrekryterad professor utgör av samtliga nyrekryterade professorer under en fyraårsperiod.

Lärosäte	Antal professorer 2010	20 procent av dessa i antal ("nyrekryterade")	Andel som en "nyrekryterad" utgör av alla nyrekryterade vid lärosätet
Lunds universitet	701	140,2	0,7 %
Uppsala universitet	590	118	0,8 %
Göteborgs universitet	571	114,2	0,9 %
Stockholms universitet	484	96,8	1,0 %
Karolinska institutet	400	80	1,3 %
Umeå universitet	346	69,2	1,4 %
Kungl. Tekniska högskolan	343	68,6	1,5 %
Linköpings universitet	324	64,8	1,5 %
Sveriges lantbruksuniversitet	241	48,2	2,1 %
Chalmers tekniska högskola	233	46,6	2,1 %
Luleå tekniska universitet	119	23,8	4,2 %
Linnéuniversitetet	110	22	4,5 %
Örebro universitet	87	17,4	5,7 %
Karlstads universitet	78	15,6	6,4 %
Mittuniversitetet	74	14,8	6,8 %
Högskolan i Jönköping	61	12,2	8,2 %
Malmö högskola	58	11,6	8,6 %
Södertörns högskola	57	11,4	8,8 %
Mälardalens högskola	49	9,8	10,2 %
Handelshögskolan i Stockholm	39	7,8	12,8 %
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	38	7,6	13,2 %
Högskolan i Halmstad	37	7,4	13,5 %
Högskolan i Borås	36	7,2	13,9 %
Blekinge tekniska högskola	31	6,2	16,1 %
Högskolan Dalarna	30	6	16,7 %
Högskolan i Gävle	27	5,4	18,5 %
Högskolan Väst	21	4,2	23,8 %
Högskolan i Skövde	20	4	25,0 %
Konstfack	19	3,8	26,3 %
Försvarshögskolan	16	3,2	31,3 %
Högskolan på Gotland	14	2,8	35,7 %
Högskolan Kristianstad	12	2,4	41,7 %
Dramatiska institutet	9	1,8	55,6 %
Kungl. Konsthögskolan	9	1,8	55,6 %
Ersta Sköndal högskola	8	1,6	62,5 %
Dans- och cirkushögskolan	4	0,8	–
Teaterhögskolan i Stockholm	4	0,8	–
Gymnastik- och idrottshögskolan	3	0,6	–
Operahögskolan i Stockholm	2	0,4	–
Teologiska Högskolan, Stockholm	2	0,4	–
Beckmans designhögskola	1	0,2	–
Röda korsets högskola	1	0,2	–
Sophiahemmet högskola	1	0,2	–

Vid de större universiteten utgör en nyrekryterad professor ungefär 1 procent av samtliga nyrekryterade professorer, men vid högskolorna med få professorer blir andelen betydligt större. Om en högskola rekryterar fyra professorer under en fyraårsperiod kan utfallet vad gäller andelen kvinnor bland dessa bli antingen 0, 25, 50, 75 eller 100 procent. Det blir därför vanskligt att sätta ett visst bestämt mål, då en enstaka person påverkar fördelningen så kraftigt.

### Framtida rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer

För att så småningom nå en jämn könsfördelning bland Sveriges professorer, måste könsfördelningen i rekryteringsbasen vara jämn. Om man ser målen för de olika universiteten utifrån könsfördelningen bland de doktorsexaminerade 97–01 (det vill säga en av de rekryteringsbaser som vi tidigare har använt för att beräkna rekryteringsmål) och jämför dessa med mål som i stället utgår från de doktorsexaminerade 06–10, förstår man att man kan räkna med andelen kvinnor i kommande rekryteringsmål kommer att stiga. (Utifrån vårt tidigare resonemang skulle ett rekryteringsmål som utgår från doktorsexaminerade 06–10 vara ändamålsenligt ungefär 2020).

För de lärosäten där teknik är dominerande tycks det finnas relativt färre kvinnor än män att rekrytera till professorer även i den närmaste framtiden. För Karolinska institutet syns ett eventuellt framtida problem – för få män i rekryteringsbasen.

Tabell 8. Rekryteringsmål per universitet utifrån doktorsexaminerade 97–01 respektive doktorsexaminerade 06–10.

Universitet	Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer	
	Doktorsexaminerade	
	97–01	Doktorsexaminerade 06–10
Uppsala universitet	39 %	51 %
Lunds universitet	36 %	47 %
Göteborgs universitet	41 %	54 %
Stockholms universitet	38 %	48 %
Umeå universitet	40 %	53 %
Linköpings universitet	36 %	46 %
Karolinska institutet	46 %	61 %
Kungl. Tekniska högskolan	23 %	31 %
Chalmers tekniska högskola	22 %	30 %
Luleå tekniska universitet	28 %	35 %
Handelshögskolan i Stockholm	39 %	52 %
Sveriges lantbruksuniversitet	43 %	54 %
Karlstads universitet	38 %	50 %
Linnéuniversitetet	37 %	48 %
Örebro universitet	41 %	53 %
Mittuniversitetet	36 %	46 %

## Populationen professorer – mål för andelen kvinnor

Inflödet av kvinnor bland de nyrekryterade professorerna påverkar efterhand andelen kvinnor i populationen av professorer. Det finns dock en tröghet när det gäller att förändra könsfördelningen i populationen av professorer vilket nedanstående fiktiva exempel visar.

### Att förändra könsfördelningen i populationen av professorer – ett fiktivt exempel

Populationen professorer är förhållandevis stor jämfört med ”inflödet” respektive ”utflödet” av professorer. I praktiken har utflödet av professorer – främst de som lämnar yrket p.g.a. ålder – en mindre betydelse för könsfördelningen. Detta eftersom fördelningen kvinnor/män bland äldre professorer liknar den bland de yngre. Mellan den yngsta och den äldsta åldersgruppen i tabellen nedan skiljer det till exempel endast 3 procentenheter.

Tabell 9. Könsfördelningen bland professorer 2010 i olika åldersgrupper.

Ålder	Antal	Andel kvinnor	Andel män
–39 år	84	23 %	77 %
40–44 år	338	19 %	81 %
45–49 år	695	22 %	78 %
50–54 år	967	21 %	79 %
55–59 år	1 185	23 %	77 %
60– år	2 042	20 %	80 %
Totalt	5 311	21 %	79 %

Så könsfördelningen bland professorer förändras främst genom fördelningen kvinnor/män vid inflödet av nya professorer. Men de förändringar man når i populationen professorer genom att öka andelen kvinnor bland nya professorer tar ändå tid, vilket följande fiktiva exempel är tänkt att visa.

Rekryteringsmålet för andelen nyrekryterade kvinnliga professorer har fiktivt satts till 50 procent, och i beräkningen görs antagandet att målet uppnås. Populationen består av 5 300 professorer, av vilka 21 procent är kvinnor (så såg det också ut i verkligheten 2010). Antalet i populationen låter vi vara oföränderligt över tid, men 8 procent, eller 424 professorer, lämnar akademien under ett år och lämnar därigenom plats åt 424 nya professorer.<sup>49</sup> I exemplet låter vi andelen kvinnliga professorerna som lämnar akademien motsvara andelen i populationen,

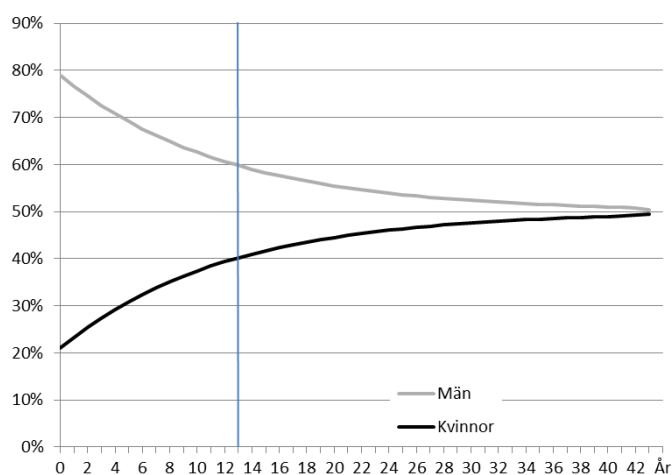
---

<sup>49</sup> 8 procent är en godtycklig siffra, men grundar sig på att 38 procent av professorerna 2010 var 60 år eller äldre. Om samtliga skulle sluta över en femårsperiod, skulle det innebära att ungefär 8 procent av dem lämnade akademien per år.



men hälften av de nya professorerna är kvinnor. Utifrån dessa förutsättningar kommer sammansättningen av kvinnor och män i populationen av professorer att förändras som figuren nedan visar.

Figur 7. Fiktivt exempel på hur andelen kvinnor skulle kunna förändras om hälften av de nyrekryterade professorerna var kvinnor.



I exemplet skulle det ta 13 år innan de kvinnliga professorerna uppgick till 40 procent och ytterligare 10 år innan andelen närmar sig 50 procent. Av detta inser man att även om hälften av de nya professorerna skulle vara kvinnor, så tar det ett antal år innan fördelningen bland professorerna totalt börjar bli jämställd.

### Mål per lärosäte för andelen kvinnor i populationen professorer

I verkligheten kommer dock könsutjämningen i populationen av professorer att gå olika snabbt på olika lärosäten – bland annat beroende på att andelen kvinnor i rekryteringsbasen varierar mellan lärosäten (se tidigare tabeller). I tabellen nedan har vi räknat fram (uppskattat) vad andelen kvinnor skulle bli i populationen professorer för varje enskilt universitet 2015 respektive 2020 givet hur andelen kvinnor ser ut i rekryteringsbasen doktorsexaminerade.

Att uppskatta hur populationen professorer kommer att se ut i framtiden vid de enskilda lärosätena är dock behäftat med många osäkerhetsfaktorer. Kommer antalet professorer att öka, vid vilken ålder kommer de att gå i pension (många arbetar efter 65 års ålder), i vilken mån rekryteras professorer utanför Sverige (hur ser könsfördelningen bland dessa ut?).

I beräkningen nedan bortser vi från alla osäkerhetsfaktorer genom att

- vid uppskattning av andelen kvinnor 2015, anta att samtliga professorerna 60 år och äldre (2010) kommer att ersättas av nya under en femårsperiod
- vid uppskattning av andelen kvinnor 2020, anta att samtliga professorerna 55 år och äldre (2010) kommer att ersättas av nya under en tioårsperiod.

Vi bortser ifrån osäkerheter som att populationens storlek kan förändras etc. För varje lärosäte tar vi hänsyn till professorernas ålder inom vart och ett av ämnena (2-siffernivå) för att se hur många som kommer att ersättas inom respektive ämne. För att beräkna andelen kvinnor bland de nya professorerna som ska ersätta de som är 60 år och äldre utgår vi från doktorsexaminerade 1997–2001 och för dem som ska ersätta dem som är 55–59 år utgår vi från doktorsexaminerade 2002–2006.

Tabell 10. Rekryteringsmål per lärosäte för andelen kvinnor i populationen professorer 2015 och 2020 (Uppskattning av andelen kvinnor 2015 och 2020 utifrån doktorsexaminerade 1997–2001 och 2002–2006 och professorernas ålder/ämne 2-siff (2010)).

Universitet	Andel kvinnliga professorer 2010	Uppskattning av andelen kvinnor 2015 och 2020 utifrån doktorsexaminerade 1997–2001 och 2002–2006 och professorernas ålder/ämne 2-siff:	
		2015	2020
Uppsala universitet	20 %	28 %	34 %
Lunds universitet	21 %	28 %	33 %
Göteborgs universitet	24 %	32 %	39 %
Stockholms universitet	27 %	33 %	36 %
Umeå universitet	22 %	31 %	37 %
Linköpings universitet	20 %	29 %	34 %
Karolinska institutet	24 %	33 %	43 %
Kungl. Tekniska högskolan	10 %	16 %	19 %
Chalmers tekniska högskola	7 %	15 %	18 %
Luleå tekniska universitet	14 %	19 %	24 %
Handelshögskolan i Stockholm	5 %	19 %	22 %
Sveriges lantbruksuniversitet	22 %	29 %	36 %
Karlstads universitet	18 %	26 %	34 %
Linnéuniversitetet	22 %	29 %	37 %
Örebro universitet	22 %	31 %	36 %
Mittuniversitetet	16 %	20 %	29 %

Utifrån beräkningens förutsättningar skulle andelen kvinnliga professorer öka med nära 10 procentenheter vid flera lärosäten till och med 2015. Men trots

den positiva utvecklingen är det endast ett av de 16 universiteten som 2020 beräknas ha en jämn könsfördelning i populationen av professorer inom intervallet 40–60. Det är Karolinska institutet vars professorskår beräknas bestå till 43 procent av kvinnor. Vid flera universitet uppskattas dock andelen kvinnliga professorer närma sig 40 procent. Den minsta andelen kvinnliga professorer beräknas vara anställda vid tekniktunga lärosäten som Chalmers tekniska högskola, Kungl. Tekniska högskolan och Luleå tekniska universitet: 18,19 respektive 24 procent. Även vid Handelshögskolan i Stockholm uppskattas andelen kvinnor vara liten i populationen av professorer år 2020 – 22 procent.

# Högskoleverkets överväganden med förslag

Med utgångspunkt dels i betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) från Delegationen för jämställdhet i högskolan och rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (U2009/6064/UH), dels i Högskoleverkets analyser i denna rapport lämnar verket sina överväganden med förslag på hur rekryteringsmålen för andelen professorer som är kvinnor kan bli mer effektiva och ändamålsenliga.

## Rekryteringsmål

De mål som har funnits sedan perioden 1997–1999 till och med 2012–2015 avser mål per lärosäte för rekrytering av andelen professorer som är kvinnor. Utgångspunkten för Högskoleverket har varit att målen har haft flera positiva effekter för jämställdheten i högskolan, vilket Delegationen för jämställdhet i högskolan redovisade i rapporten *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal*.

Högskoleverket kan också se att det finns en fördel med dessa mål på det sättet att de berör rekrytering av kvinnliga professorer i en nära framtid och att regeringen därför har möjlighet att relativt snabbt följa upp i vilken utsträckning rekryteringsmålen har uppnåtts. Därtill påverkar inflödet av nya kvinnliga professorer också på lite längre sikt könsbalansen i själva populationen av professorer. Möjligen fungerar dock inte rekryteringsmålen så effektivt och ändamålsenligt som de skulle kunna göra. Till eventuella nackdelar hör exempelvis det faktum att lärosätena kan inkludera gästprofessor för att uppnå rekryteringsmålen. Eftersom en anställning som gästprofessor är begränsad till en sammanlagd tid av högst fem år så betyder det också att om ett lärosäte rekryterar många kvinnliga gästprofessorer så är det till hjälp för att nå rekryteringsmålen, men samtidigt har en sådan rekrytering en mer marginell betydelse för andelen kvinnor i populationen av professorer eftersom anställningen endast gäller för en begränsad tid.

Att det också finns nackdelar med rekryteringsmålen har föranlett Högskoleverket att också lägga förslag om mål för andelen kvinnor i populationen av professorer; detta förslag presenteras dock längre fram.

### Förslag I: nya rekryteringsmål efter innevarande period

*Högskoleverket föreslår att nya mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer sätts efter innevarande period. Om en jämn könsfördelning (intervallet 40–60 procent av vardera könet) uppnås i populationen professorer på ett lärosäte bör dock regeringen överväga att inte sätta några ytterligare rekryteringsmål för kvinnliga professorer vid det lärosätet. I det fall det skulle uppstå framtida obalanser mellan kvinnor och män i populationen av professorer vid ett lärosäte, vare sig det är kvinnor eller män som utgör mer än 60 procent, bör det övervägas om rekryteringsmål ska införas vid det lärosätet igen.*

Det är viktigt att rekryteringsmålen för kvinnliga professorer är realistiska på det sättet att de baserar sig på andelen kvinnor som finns i rekryteringsbasen i riket och ämnesfördelningen bland professorerna vid ett lärosäte. Högskoleverket har genomfört olika beräkningar av rekryteringsmålen utifrån två alternativa rekryteringsbaser; resultatet av dessa beräkningar beskrivs nedan.

### Val av rekryteringsbas

Högskoleverket har studerat vad rekryteringsmålen för andelen nyrekryterade kvinnliga professorer (för perioden 2011–2014) blir för varje enskilt lärosäte utifrån två alternativa rekryteringsbaser:

- *rekryteringsanställningar* vilka motsvaras av lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer (uppgifter för 2006)
- *doktorsexaminerade* (uppgifter för 1997–2001).

Även om rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer blev ganska lika oberoende av vilken rekryteringsbas som användes så lutade det mot att rekryteringsmålen blev något högre när basen utgjordes av doktorsexaminerade i stället för rekryteringsanställningar. Kanske finns det framför allt en skillnad som är viktig att uppmärksamma. Rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer blev ett par eller några procentenheter högre för lärosäten med en uttalad teknisk profil när rekryteringsbasen utgjordes av doktorsexaminerade i stället för rekryteringsanställningar. De lärosäten som avses är Kungl. Tekniska högskolan, Chalmers tekniska högskola, Luleå tekniska universitet samt Blekinge tekniska högskola. Eftersom andelen kvinnor i populationen av professorer är särskilt låg på dessa lärosäten talar det för att det ur jämställdhetssynpunkt är effektivare att utgå från rekryteringsbasen doktorsexaminerade än rekryteringsbasen rekryteringsanställningar för att sätta rekryteringsmål för kvinnliga professorer.

Det finns också ytterligare några skäl som talar för att använda doktorsexaminerade som rekryteringsbas vid beräkningen av rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. Ett sådant skäl är att kvinnor som tidigare har avlagt doktorexamen inte har anställts som professor i samma utsträckning som män som har avlagt doktorexamen. Det är ett förhållande som kan förändras och det finns variationer mellan exempelvis ämnesområden, men i stort och totalt sett

har det funnits en sådan ojämslälld snedrekrytering till en anstälning som professor under en följd av år.<sup>50</sup> Om det skulle vara så att kvinnor också avlänkas i steget mellan doktorsexamen och en anstälning som lektor kommer andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget att underskattas om rekryteringsanställningar (som till största delen består av lektorer)<sup>51</sup> används som underlag för att beräkna andelen kvinnor i rekryteringsbasen. Högscoleverkets beräkningar av rekryteringsmål per lärosäte visade visserligen, som redan nämnts, på marginella skillnader beroende på vilken rekryteringsbas som användes, men om dessa skillnader kommer att vara små även i framtiden är en empirisk fråga. Som en "säkerhetsåtgärd" kan det vara motiverat att utgå från basen doktorsexaminerade i syfte att inte underskatta andelen kvinnor. Att använda rekryteringsbasen doktorsexaminerade skulle också ge lärosätena incitament att verka för en långsiktigt större andel kvinnor som efter doktorsexamen fortsätter sin akademiska karriär.

De förändringar som har skett i tjänstestrukturen inom högskolan är också ett skäl som talar för att använda doktorsexaminerade som rekryteringsbas vid beräkningar av rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. Sedan 2011 är exempelvis meriteringsanställningarna forskarassistent och biträdande lektor inte längre reglerade i högskoleförordningen (1993:100). Samtidigt har nya postdoktorala meriteringsanställningar inrättats av lärosätena; från och med den 1 september 2008 finns en tvåårig anstälning som postdoktor vilken är reglerad genom kollektivavtal. Lärosätenas ökade frihet kring tjänster och karriärvägar innebär en större otydlighet kring vilka typer av anställningar som kommer att användas av lärosätena i framtiden och vad dessa kommer att ha för innebörd (exempelvis hur länge en person har möjlighet att meritera sig efter doktorsexamen på de olika meriteringsanställningarna och hur stor del av den tiden de får avsätta till forskning).

Lektor är fortfarande en nationellt reglerad befattning men sedan den 1 januari 2011 får lärosätena bestämma huruvida lektorerna ska kunna befordras till professorer eller ej, vilket är en skillnad mot tidigare då en befordran till professor var en rättighet för den lektor som var behörig för en sådan anstälning.<sup>52</sup> Givet att lärosätena agerar på olika sätt vid befordran av en lektor till professor, samtidigt som de rekryterar en stor del av professorerna från det egna lärosätet

---

<sup>50</sup> Se Högscoleverkets rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män?* (Högscoleverkets rapportserie 2011:6 R).

<sup>51</sup> Rekryteringsanställningarna i Högscoleverkets beräkningar består till 88 procent av lektorer. I Högscoleverkets rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män?* (Ibid.) kunde en avlänkning av kvinnor *inte* spåras på totalnivå i övergången mellan doktorsexamen och anstälning som forskarassistent eller biträdande lektor. Vi vet dock inte om kvinnor och män blir lektorer i samma utsträckning efter avlagd doktorsexamen.

<sup>52</sup> Se exempelvis *Befordran till professor och lektor* (Högscoleverkets rapportserie 2007:55 R).

(även om rekryteringsbasen i modellerna baserar sig på hela riket), så förefaller det finnas en större otydlighet kring basen rekryteringsanställningar (som till stor del består av lektorer) jämfört med basen doktorsexaminerade.<sup>53</sup>

Med anledning av att en ny forskningsämnesstandard har tagits i bruk – *Standard för svensk indelning av forskningsämnena 2011* – finns det också, åtminstone för den allra närmaste perioden, skäl att förorda doktorsexaminerade som rekryteringsbas framför rekryteringsanställningar. Den nya standarden ska tas i bruk för den forskande och undervisande personalen i högskolan 2012 vilket innebär att professorerna kommer att delas in efter denna om nya rekryteringsmål beräknas. Det finns inte någon översättning av ämnesindelningen av den forskande och undervisande personalen enligt den nya forskningsämnesstandardens bakåt i tiden (det vill säga före 2012).<sup>54</sup> Det innebär att om nya rekryteringsmål beräknas för 2016 så kommer ämnesindelningen att skilja sig mellan professorerna och rekryteringsbasen (forskarassistenter, biträdande lektorer och lektorer) eftersom målen bör beräknas utifrån en rekryteringsbas som ligger ett antal år före starten av målperioden (Högskoleverket har räknat med fem år). När det gäller doktorander finns det en ny forskningsämnesstandard från och med 2011; därtill finns det en översättning av denna bakåt i tiden, till och med 1999, på den allra högsta indelningsnivån, det vill säga forskningsämnesområde. Åtminstone under en övergångsperiod är det därför lämpligare att utgå från rekryteringsbasen doktorsexaminerade än från basen rekryteringsanställningar.

### Andra rekryteringsbaser

Även om det är de två beskrivna rekryteringsbaserna som Högskoleverket har haft möjlighet att analysera inom ramen för uppdraget så skulle man kunna tänka sig andra rekryteringsbaser för att beräkna mål för nya kvinnliga professorer. Docentkompetenta lektorer är en smalare avgränsning av rekryteringsbasen än någon av de rekryteringsbaser som Högskoleverket har använt. Men som tidigare har påpekats, har verket inte kunnat använda registerdata för att räkna på denna grupp eftersom det saknas heltäckande uppgifter om docenter i SCB:s register över personalen vid universitet och högskolor. Docenter är inte heller en reglerad lärarkategori i högskoleförordningen. En bredare avgränsning av rekryteringsanställningarna skulle kunna vara att även inkludera tjänstekategorin

---

<sup>53</sup> Därmed inte sagt att rekryteringsbasen doktorsexaminerade är oproblematisk. Som redovisades i kapitlet *Rekryteringsbaser för professorer* kan exempelvis en stor andel utländska doktorander bland de doktorsexaminerade förändra könssammansättningen i rekryteringsbasen samtidigt som de utländska doktoranderna lämnar Sverige i större utsträckning efter doktorsexamen än vad svenska doktorander gör (det vill säga de är inte tillgängliga för en karriär i den svenska högskolan i samma utsträckning som de svenska doktoranderna).

<sup>54</sup> Det är dock möjligt att en sådan översättning kommer till stånd i framtiden.

*annan forskande och undervisande personal* (med begränsningen att personerna ska ha avlagt doktorsexamen). Inte heller denna grupp är dock en reglerad lärarkategori i högskoleförordningen och tjänstbenämningarna varierar (vid en avgränsning till enbart doktorsexaminerade är forskare och postdoktorer de vanligaste, men även exempelvis forskningsledare förekommer). Av dessa skäl har verket inte prioriterat att inkludera den i någon rekryteringsbas i analyserna.

Därtill är rekryteringsbasen i egentlig mening internationell och inte nationell samt sträcker sig även utanför högskolan, men någon sådan hänsyn har verket inte kunna göra i beräkningarna.

Högskoleverket har inte funnit det rimligt att räkna på en rekryteringsbas som går längre tillbaka i tiden än doktorsexaminerade. Visserligen har studier visat att män i större utsträckning än kvinnor totalt sett och inom flera ämnesområden (dock inte alla) går vidare till en forskarutbildning från en längre utbildning som föregår utbildning på forskarnivå.<sup>55</sup> Men verkets bedömning är att det skulle bli alltför komplicerat att laborera med personer i utbildningar på den avancerade nivån i högskolan som rekryteringsbas när rekryteringsmål ska sättas för kvinnliga professorer.

## **Förslag 2: doktorsexaminerade som rekryteringsbas**

*Högskoleverket föreslår att andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade används som bas när rekryteringsmålen sätts för andelen kvinnliga professorer.*

Till sist, i en högskola som är i ständig förändring är det möjligt att framtida beräkningar visar att en annan rekryteringsbas är mer lämplig än den som Högskoleverket har föreslagit.

## **Forskningsämnesområde eller forskningsämnesgrupp**

Fram till och med 2010 delades ämnen (nationella forskningsämnen) in i utbildning på forskarnivå på tre olika nivåer: en 2-ställig nivå (vilket var den grävsta nivån och motsvarade 12 ämnesområden), en 3-ställig nivå (en mellan-nivå med 55 ämnesgrupper) samt en 4-ställig nivå (243 ämnen). Den forskande och undervisande personalen i högskolan delades in på detta sätt fram till och med 2011, dock endast på den 2-ställiga och den 3-ställiga nivån.

Högskoleverket har räknat fram rekryteringsmål för andelen nya kvinnliga professorer utifrån såväl den 2-ställiga som den 3-ställiga nivån (för bägge rekryteringsbaserna, det vill säga både doktorsexaminerade och rekryteringsanställningar). Rekryteringsmålen blev ungefär desamma för de flesta lärosäten oavsett vilken ämnesnivå som användes vilket är ett argument för att det inte spelar någon roll vilken som används. Det finns dock några undantag. Men bortsett

---

<sup>55</sup> *Forskarutbildning och forskarkarriär* (Högskoleverkets rapportserie 2006:2 R) och *Kvinnor och män i högskolan* (Högskoleverkets rapportserie 2008:20 R).



från enskilda lärosäten förefaller det dock inte finnas skäl att använda den 3-ställiga ämnesindelningen framför den 2-ställiga.

Som tidigare nämnts infördes en ny forskningsämnesstandard 2011. Denna har från och med denna tidpunkt använts för ämnesindelningar av doktorander i utbildning på forskarnivå. Enligt den nya standarden klassificeras doktorandernas forskningsämnen på tre aggregeringsnivåer: den högsta som är forskningsämnesområde (6 stycken), den mellersta nivån forskningsämnesgrupp (42 stycken) och forskningsämne (cirka 250). För den forskande och undervisande personalen inom högskolan har motsvarande ämnesindelning använts från och med 2012, men personalen klassificeras inte på den finaste nivån, det vill säga forskningsämne. Doktoranderna har ämnesklassificerats enligt den nya forskningsämneslistan bakåt i tiden till och med 1999, men endast på den högsta nivån med 6 forskningsämnesområden. Någon motsvarande översättning bakåt i tiden för personalens ämnestillhörighet i högskolan finns inte. Detta betyder att mellannivån (3-siffernivå) enligt den nya ämnesstandard kan användas för klassificering av doktorsexaminerade från och med 2011 och för rekryteringsansättningar från och med 2012. Det kan således inte bli aktuellt med en ämnesindelning på den mellersta nivån under en eventuell framtida målperiod 2016–2019.

Eftersom den högsta nivån i den nya ämnesstandard har 6 forskningsämnesområden medan den äldre ämnesstandard hade 12 (Högskoleverket har slagit ihop dessa till 9 i denna studie) är det inte självklart att en jämförelse mellan rekryteringsmål baserade på ämnesindelningar på två olika aggregeringsnivåer enligt den nya ämnesindelningen skulle ge samma resultat som det Högskoleverket fann, det vill säga att rekryteringsmålen blev ungefär desamma oberoende av om ämnesområde eller ämnesgrupp användes vid beräkningarna.

### **Förslag 3: forskningsämnesområde används efter målperioden 2012–2015**

*Högskoleverket föreslår att den högsta ämnesindelningen i den nya forskningsämnesstandard (6 forskningsämnesområden på det som kallas 1-siffernivå i "Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011") används efter målperioden 2012–2015 vid beräkningar av rekryteringsmål för kvinnliga professorer, åtminstone fram till och med att det blir möjligt att beräkna mål utifrån en mer finindeldad ämnesgruppering (3-siffernivå). Den högsta ämnesindelningen kan vara mindre lämplig att applicera på något eller några lärosäten, men detta kan då tas upp speciellt i myndighetsdialogen mellan Utbildningsdepartementet och lärosätena innan målen slutgiltigt fastställs.*

### **Högskolor med ett litet antal professorer**

Högskoleverkets beräkningar visar att det är olämpligt att sätta exakta rekryteringsmål avseende andelen kvinnliga professorer för lärosäten som har ett litet antal professorer. Om exempelvis ett lärosäte rekryterar fyra nya professorer under en fyraårsperiod kan andelen kvinnor bland de nya professorerna uppgå

till 0, 25, 50, 75 eller 100 procent. Rekryteringen av en enda kvinnlig professor mer eller mindre har då alltför stor inverkan på andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna. Högskoleverket bedömning redan 1997 var också att antalet nyanställningar per högskola blir för lågt vid mindre och medelstora högskolor för att det ska vara meningsfullt att sätta procentsatser i form av rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer.<sup>56</sup>

#### **Förslag 4: inget rekryteringsmål för små lärosäten**

*Högskoleverket föreslår att högskolor med ett litet antal professorer inte får något rekryteringsmål för andelen professorer som är kvinnor.*

Högskoleverket föreslår således inte var gränsen ska gå för att en högskola ska anses ha ett litet antalet professorer, men hänvisar till de beräkningar som har gjorts inom ramen för detta uppdrag (se tabell 7) vilket kan fungera som en vägledning.

Det är trots detta naturligtvis viktigt hur utvecklingen kring andelen kvinnor och män bland professorerna ser ut även på de mindre lärosätena och Högskoleverket föreslår därför detta:

#### **Förslag 5: små lärosäten bör redovisa rekryteringen av kvinnliga professorer**

*Högskolor med ett litet antal professorer får i uppdrag att redovisa rekryteringen av professorer uppdelad per kön och beskriva hur de har arbetat med rekryteringsfrågorna utifrån ett jämställdhetsperspektiv.*

### **Rekryteringsmål för ämnesområden**

En fördel med att sätta mål för rekrytering av kvinnliga professorer inom ämnesområden, i stället för ett samlat mål för varje lärosäte, är att förändringar i ett lärosätes professorsprofil (vilka ämnen professorerna är verksamma inom) inte inverkar på måluppfyllelsen. Högskoleverket har dock inom ramen för arbetet inte haft möjlighet att utreda frågan om det skulle vara mer effektivt och ändamålsenligt med rekryteringsmål för andelen nya kvinnliga professorer inom ämnesområden än ett samlat rekryteringsmål för hela lärosätet, och lägger därför heller inget förslag om detta.

---

<sup>56</sup> Se *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer* (Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R).

## **Gästprofessorer och adjungerade professorer**

I de nuvarande rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer ingår gästprofessorer, men inte adjungerade professorer. Både adjungerade professorer och gästprofessorer anställs för en begränsad tid: en adjungerad professor på sammanlagt högst tolv år och en gästprofessor på sammanlagt högst fem år (4 kap. 11 och 12 §§ högskoleförordningen). En adjungerad professor kan således innebära ett längre åtagande för ett lärosäte än en gästprofessor, men å andra sidan är tjänstgöringsgraden i genomsnitt lägre för de adjungerade professorerna jämfört med gästprofessorerna (27 respektive 51 procent år 2011). Högskoleverket har inom ramen för arbetet inte haft möjlighet att utreda om det skulle vara mer effektivt och ändamålsenligt att inkludera de adjungerade professorerna i rekryteringsmålen, men anser att om någon, eller båda, av nämnda tjänstekategorier ingår i rekryteringsmålen så bör de också vara synliga i lärosätenas redovisning av måluppfyllelsen.

### **Förslag 6: särredovisning av gästprofessorer/adjungerade professorer**

*Högskoleverket föreslår att lärosätena, i samband med att de redovisar rekryteringen av andelen kvinnliga professorer, särredovisar rekryteringen av andelen kvinnliga gästprofessorer och/eller adjungerade professorer om dessa ingår i rekryteringsmålen.*

Eftersom Högskoleverket också lägger förslag om andelen kvinnor i *populationen* av professorer (se avsnitt längre fram) har det faktum att gästprofessorer och adjungerade professorer anställs för en begränsad tid tagits i beaktande.

### **Andra rekryteringsmål för kvinnliga professorer än dem som utgår från modellen?**

Inför målperioden 2012–2015 har regeringen satt rekryteringsmål med utgångspunkt i rekryteringsanställningar (lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer) efter forskningsämne 2005. Därtill har principen varit att inget lärosäte ska ges mål som är lägre än mål eller utfall för perioden 2005–2008.

Högskoleverket lämnar inget förslag om denna justeringsprincip men vill framföra att verket finner det mindre lämpligt att använda en sådan när rekryteringsmålen sätts. I sämsta fall minskar lärosätenas incitament att rekrytera en högre andel kvinnor än det satta rekryteringsmålet för en period om de i framtiden kan komma att få högre mål än vad rekryteringsunderlaget ”medger”. Det är varken effektivt eller ändamålsenligt. En anledning till att använda en rekryteringsbas för att beräkna rekryteringsmål är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att anställas som professorer.

## Mål för populationen

Den riksdagsbindning som finns sedan oktober 1997 anger att samtliga universitet och vissa statliga och enskilda högskolor ska ges mål avseende könsfördelningen bland *nyrekryterade* professorer. En ökad andel kvinnor bland de nyrekryterade professorerna kommer naturligtvis att efterhand påverka andelen kvinnor i populationen professorer. Högskoleverket har också med hjälp av beräkningar visat att utvecklingen mot en större andel kvinnor bland såväl de doktorsexaminerade som bland rekryteringsanställningarna kommer att leda till en större andel kvinnor i populationen av professorer. Men, som Högskoleverket också har visat, finns det en tröghet när det gäller en ökad andel kvinnor i populationen av professorer – könsfördelningen i populationen kan inte förändras snabbare än vad förhållandet mellan könsfördelningen i utflöde och inflöde av professorer medger. Utvecklingen mot en jämnare könsbalans i populationen av professorer går olika snabbt på olika lärosäten huvudsakligen beroende på deras ämnesprofiler.

Trots detta kan frågan ändå ställas om det finns något skäl till att också sätta mål för andelen kvinnor i populationen av professorer. Ett skäl kan vara om lärosätena också får inkludera gästprofessorerna bland de nyrekryterade professorerna för att uppnå rekryteringsmålen. En gästprofessor får enligt 4 kap. 12 § högskoleförordningen inneha denna anställning under en period av sammanlagt högst fem år. Det betyder att lärosätena kan rekrytera kvinnliga gästprofessorer och uppnå målet för nyrekryteringar samtidigt som dessa kvinnliga gästprofessorer endast finns vid lärosätet under en begränsad tid, och det är endast under denna korta tid som de kvinnliga gästprofessorerna har något inflytande på könsfördelningen i populationen professorer.

Även om det är positivt att rekrytera gästprofessorer som är kvinnor som ett led i att förbättra könsbalansen bland professorerna så är detta således inte tillräckligt i ett mer långsiktigt perspektiv. Man skulle kunna tänka sig att gästprofessorerna inte får räknas in bland de nyrekryterade professorerna, men eftersom en rekrytering av kvinnliga gästprofessorer också kan ingå i en mer långsiktig satsning på att förbättra könsbalansen bland professorerna talar det emot att de inte skulle få ingå.

Ett ytterligare skäl för ett mål för andelen kvinnor i populationen av professorer är att det är speciellt bland doktorer som avlägger doktorsexamen i yngre åldrar som män lyckas bli professorer i större utsträckning än kvinnor.<sup>57</sup> En konsekvens av detta är att när kvinnor och män anställs som professorer så kan männen i *genomsnitt* vara anställda som professorer under fler år än vad kvin-

---

<sup>57</sup> Speciellt stor är skillnaden till männens fördel bland dem som har avlagt doktorsexamen före 30 års ålder. Skillnaden är även stor bland dem som disputerar i åldrarna 30–34 år. För mer detaljer, se Högskoleverkets rapport *Forskar-karriär för både kvinnor och män?* (Högskoleverkets rapportserie 2011:6 R, sid. 67–68).

norna kan. Detta förhållande är naturligtvis negativt för kvinnornas andel i populationen av professorer. Av denna anledning kan ett mål för andelen kvinnliga professorer i populationen utgöra ett komplement till rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer.

Om ett lärosäte får mål för andelen kvinnor i populationen av professorer kan det stimulera ett långsiktigt arbete för kvinnors och mäns lika meriteringsmöjligheter på lärosätena.

#### **Förslag 7: mål för andelen kvinnor i populationen av professorer**

*Högskoleverket föreslår att det, åtminstone för större lärosäten, anges ett samlat mål per lärosäte för andelen kvinnor i populationen av professorer. Om en jämn könsfördelning (intervallet 40–60 procent av vardera könet) uppnås i populationen professorer på ett lärosäte bör dock regeringen överväga att inte sätta några ytterligare mål för andelen kvinnor i populationen av professorer vid det lärosätet. I det fall det skulle uppstå framtida obalanser mellan kvinnor och män i populationen av professorer vid ett lärosäte, vare sig det är kvinnor eller män som utgör mer än 60 procent, bör det övervägas om mål för andelen kvinnor i populationen ska införas vid det lärosätet igen.*

Det är dock fortfarande viktigt att målen är realistiska utifrån hur rekryteringsbasen ser ut samt ämnesfördelningen mellan professorer vid ett lärosäte. Mål för andelen kvinnor i populationen av professorer bör också ligga längre fram i tiden än mål för nyrekryteringar.

Högskoleverket lämnar inget exakt förslag om detta, men hänvisar till att verket har gett exempel på hur sådana mål kan se ut i kapitlet *Beräkningar av mål för andelen kvinnor som är professorer*. Högskoleverket har inte tagit ställning till om rapporteringen av könsfördelningen i populationen av professorer bäst sker med hjälp av uppgifter om professorer i SCB:s register över den forskande och undervisande personalen i högskolan eller om den bäst sker med hjälp av lärosätenas egen rapportering i årsredovisningarna.

## Uppföljning

En viktig ingrediens för att målen ska fungera effektivt och ändamålsenligt är en väl fungerande uppföljning. Delegationen för jämställdhet i högskolan nämnde detta speciellt i sitt betänkande där man skrev att huvudskälet till att de kvantitativa rekryteringsmålen inte hade fungerat så effektivt som de hade kunnat göra berodde på svagheter i återrapportering och uppföljning. Av denna anledning lade delegationen också förslag om att uppföljningen av rekryteringsmålen avseende professorer måste förbättras och att regeringen på lämpligt vis bör redovisa lärosätenas måluppfyllelse samt planmässigt ta upp frågan om jämställdhet i myndighetsdialogen med lärosätena. Som tidigare nämnts (kapitlet *Rekryteringsmålen – en bakgrund*) angav regeringen i budgetproposition för 2012, under rubriken *Lika möjligheter till forskarkarriär*,<sup>58</sup> att den i enlighet med vad delegationen föreslagit kommer att noga följa upp hur rekryteringsmålen efterlevs.

Då Högskoleverket instämmer i delegationens förslag och regeringen också redan har gjort detsamma finns det egentligen ingen anledning för verket att lägga ytterligare förslag om uppföljning och återkoppling. Men Högskoleverket vill trots detta ändå lämna ett par konkreta förslag som avser dels lärosätenas återrapportering av måluppfyllelsen, dels hur regeringen redovisar lärosätenas måluppfyllelse. En anledning till att verket gör detta är att det finns en variation i hur lärosätena har rapporterat måluppfyllelsen av rekryteringsmålen för kvinnliga professorer vilket försvårar för regeringen och andra intressenter att redovisa och följa i vilken utsträckning lärosätena har nått upp till de satta rekryteringsmålen.

### Förslag 8: mall för redovisning av nyrekryterade kvinnliga professorer

*Utbildningsdepartementet bör fastställa en mall för hur lärosätena ska redovisa andelen nyrekryterade kvinnliga professorer. Mallen bör vara utformad på sådant sätt att det går att urskilja gästprofessorer och adjungerade professorer om dessa ingår i rekryteringsmålen.*

### Förslag 9: presentation av måluppfyllelse vid enskilda lärosäten

*Rekryteringsmål för andel kvinnor vid lärosätena och i vilken utsträckning dessa har uppfyllts bör presenteras för varje enskilt lärosäte antingen i budgetpropositionen eller på annan synlig plats efter avslutad målperiod.*

Högskoleverket har i denna rapport uppmärksammat att det kan vara svårare eller lättare för ett lärosäte att uppnå rekryteringsmålen om ämnesfördelningen bland de nyrekryterade professorerna ser annorlunda ut än för den befintliga

---

<sup>58</sup> Prop. 2011/12:1, utgiftsområde 16 (sid. 69–70).

ämnesfördelningen i populationen av professorer. I verkligheten har detta också ibland varit ett skäl till att lärosäten inte har uppnått sina rekryteringsmål.<sup>59</sup> Detta talar för att uppföljningen, bland annat i form av myndighetsdialogen, är oerhört viktig. Därtill har Högskoleverket diskuterat att det finns en osäkerhet i vad som är rekryteringsbasen, bland annat på grund av att rekryteringen av professorer inte är nationell utan internationell. Hur rekryteringsmålen än sätts finns det en osäkerhet kring om de är rimliga eller ej. I delegationens betänkande anges att regeringen i resultatredovisningen i budgetpropositionen (eller i annan ordning) bör redovisa vilka lärosäten som nått de bästa resultaten i förhållande till de kvantitativa rekryteringsmålen. Mot bakgrund av de problem som ändå finns inbyggda i målen anser Högskoleverket inte att det är rättvisande att använda enbart måluppfyllelsen för en bedömning av om ett lärosäte är bättre än ett annat när det gäller att nå en jämnare könsbalans bland professorerna. Egentligen bör uppföljningen inte heller inrikta sig på att rangordna lärosäten, målet bör ju vara att alla lärosäten ska vara bra, och inte att ett lärosäte ska vara bättre än ett annat. För att göra lärosätena rättvisa ser Högskoleverket ett annat behov i resultatredovisningen.

#### **Förslag 10: myndighetsdialog men ingen rangordning av lärosäten**

*I samband med att regeringen redovisar måluppfyllelsen för de enskilda lärosätena (i budgetpropositionen eller på annan synlig plats) är det väsentligt att dessa inte blir föremål för en enkel rangordning där ett lärosäte är bättre eller sämre än det andra baserat på måluppfyllelsen. Regeringen bör i stället söka analysera och kommentera måluppfyllelsen vid de enskilda lärosätena utifrån en diskussion om respektive lärosätes förutsättningar vid myndighetsdialogen mellan departement och lärosäte.*

### **Ett alternativt förslag**

Som en konsekvens av att universitet och högskolor har fått en ökad självständighet inom bland annat personalområdet skulle dessa också själva kunna få bestämma över vilka mål de vill sätta för andelen kvinnliga professorer. Regeringen skulle kunna ange ramar på det sättet att lärosätena åläggs att sätta mål om könsfördelningen bland professorer, men sedan överlåta till lärosätena själva att sätta målen. Fördelen med denna metod är att lärosätena har möjlighet att arbeta med ämnesklassificeringar på en mer finstämd nivå utifrån vilka ämnen de tänker profilera sig mot i framtiden och hur de planerar för rekrytering av kvinnor och män på kort och lång sikt. Regeringen skulle dock fortfarande ansvara för att följa upp måluppfyllelsen vid respektive lärosäte och redovisa denna. Högskoleverket har dock inte haft möjlighet att utreda detta alternativa förslag närmare.

---

<sup>59</sup> Se kapitlet *Rekryteringsmålen – en bakgrund*.

## **Konsekvenser**

Högskoleverket kan inte se några rättsliga eller ekonomiska konsekvenser med de lagda förslagen.

## **Inför framtiden**

Trots att kvinnorna fortfarande utgör en mindre andel av landets professorer visar Högskoleverkets beräkningar att det förmodligen är en tidsfråga på flera lärosäten innan kvinnorna utgör minst 40 procent. Samtidigt finns det åtminstone ett exempel (Karolinska institutet) på att det i framtiden kan uppstå en ojämn könsfördelning åt andra hållet på det sättet att de kvinnliga professorerna kommer att utgöra mer än 60 procent. Det finns därför skäl för regeringen att överväga vad som ska vara den vägledande principen framöver. Givet att det finns en ojämn könsfördelning i rekryteringsbasen (exempelvis bland de doktorsexaminerade) så uppstår det förr eller senare en könsmässig obalans i själva populationen av professorer. Är det i en sådan situation viktigare att könsbalansen är jämn i populationen av professorer, eller är det viktigare att det inte sker någon snedrekrytering mellan kvinnor och män i själva övergången från doktorsexamen till en anställning som professor?