



2022-04-17

Jämställdhetsmyndigheten

info@jamstalldhetsmyndigheten.se

Diarienummer: ALLM 2024/73

Utbildningsdepartementet

u.remissvar@regeringskansliet.se

Kopia till sara.karlsson@regerings-  
kansliet.se

Diarienummer U2024/00229

## JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ PROMEMORIAN FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR FÖR ATT ÖKA MOBILITETEN TIDIGT I DEN AKADEMISKA KARRIÄREN

### Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten instämmer övergripande i förslaget. Ökad mobilitet mellan högskolan och omgivande samhälle kan ge upphov till mer dynamiska forsknings- och utbildningsmiljöer, ökad spridning av forskning, förbättrad professionsförankring i utbildningar samt stärkt kompetensförsörjning. Flera av förslagen antas bidra till ökad jämställdhet inom akademien och Jämställdhetsmyndigheten ser positivt på denna ambition. Vi vill samtidigt lyfta ett antal områden som är viktiga att beakta om förslagen ska bidra till förbättrade villkor för både kvinnor och män. Vi ger följande medskick i den fortsatta beredningen av förslaget:

- Medianåldern för att disputerat i Sverige är en ålder där många väljer att bilda familj och skaffa barn, eller redan har gjort det. Osäkra anställningar och krav på fysisk mobilitet kan vara särskilt svårt i denna fas i livet. Unga forskare med osäkra anställningar är de som i högst utsträckning lämnar akademien och i lägst utsträckning återvänder. Beroende på hur de utformas skulle förenade anställningar kunna underlätta för yngre forskare som är i en fas av familjebildning att stanna kvar inom akademien.
- Biträdande lektorat anses vara ett viktigt steg i en attraktiv karriär. Beakta och undersök varför kvinnor är mindre benägna att söka dessa tjänster, än vad män är.
- Forskningssystemet är internationellt och nationellt. Inkludera mobilitet mellan samhällssektorer i meriteringssystem och kvalitetsindikatorer inom forsknings- och innovationspolitiken.
- Beakta hur en ökad mobilitet kan underlättas och uppmuntras också inom andra områden, utöver medicin- och hälsovetenskaper samt lärar- och förskolläraryrket. Samhällsvetenskap, humaniora och konst är de områden med lägst mobilitet (samt två av de områden där störst andel kvinnor är anställda som forskare och lärare). Staten, och andra delar av offentlig sektor, skulle kunna utveckla former för förenade anställningar och ökad mobilitet.

- Det finns en tydlig könsaspekt när det gäller stressrelaterad ohälsa och försämrad arbetsmiljö i akademien. Detta måste beaktas för att skapa en god arbetsmiljö för dem med förenade anställningar.
- Tiden efter disputation kännetecknas för många forskare av osäkra anställningar. Med en förlängd tidsgräns för att kvalificera sig till ett biträdande lektorat blir perioden som en forskare förväntas försörja sig på tidsbegränsade anställningar väldigt lång. En höjd gräns för att bli aktuell för vad som ska vara en meriterings-tjänst kan slå ytterligare mot forskare i en redan sårbar etableringsfas.

### Synpunkter enligt utredningens disposition

Jämställdhetsmyndigheten instämmer i ambitionen med det övergripande förslaget. Det kan finnas många vinster med att öka mobiliteten mellan högskolor och omgivande samhälle och samhällssektorer, på samhälls-, organisations-, och individnivå.

#### *2.3 Möjligheterna till mobilitet tidigt i den akademiska karriären behöver stärkas*

Beakta att det kan vara svårare att vara fysiskt mobil och arbeta på korta kontrakt under den period i livet då många bildar familj. Promemorian konstaterar att det är tidigt i karriären som forskare och lärare kan förväntas vara som mest mobila. Med begreppet mobilitet avses mobilitet mellan högskolan och andra sektorer, mellan svenska lärosäten samt mellan lärosäten i olika länder.

Beroende på hur de utformas skulle förenade anställningar kunna underlätta för yngre forskare som är i en fas av familjebildning att stanna kvar inom akademien. Genom en förenad anställning med större stabilitet och anställningstrygghet, i till exempel en statlig myndighet eller kommun, skulle föräldraledighet och att återvända till forskning och undervisning efter en föräldraledighet kunna underlättas.

Jämställdhetsmyndigheten instämmer i ambitionen att underlätta för forskare att röra sig mellan olika sektorer i sin yrkesutövning. Särskilt avgörande kan sådana reformer bli för nyligen disputerade forskare, då det är tidigt i den akademiska karriären som det är vanligast att byta sektor. Yngre forskare lämnar högskolorna i högre utsträckning, och återvänder i lägre utsträckning till högskolan efter att ha lämnat<sup>1</sup>. Vanligast att lämna akademien är bland de som är under 35 år. Två tredjedelar av de som lämnade akademien under 2021 var under 45 år. Meriteringsanställda lämnar i nästan lika hög utsträckning som annan forskande och undervisande personal. De med tidsbegränsade anställningar byter sektor i högre grad än de med tillsvidareanställningar.

Det kan vara svårt för forskare tidigt i karriären att flytta mellan svenska lärosäten samt mellan lärosäten i olika länder. Medianåldern för att ta doktorsexamen i Sverige är 33 år. Kvinnor är i snitt något äldre, 34 år, vilket kan jämföras med 32 år för män. Av kvinnorna som avlade en doktorsexamen 2022 var 32 procent 40 eller äldre.<sup>2</sup> Många nyligen disputerade är i en ålder då det är vanligt att bilda familj. Det kan vara svårt för många i denna grupp att vara mobil i meningen att röra sig mellan lärosäten

<sup>1</sup> UKÄ, 2024. Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer. [Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer \(uka.se\)](#)

<sup>2</sup> UKÄ, SCB, Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2022, [Statistiska meddelanden - Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2022 \(seb.se\)](#)

i olika städer och länder. Att flytta till ett annat land eller en annan del av Sverige är komplicerat för någon med små barn och partner. Att stärka förutsättningarna för forskare med familj är något som skulle bidra till en ökad mobilitet och bidra till att fler unga forskare återvänder till akademien.

### 3.2 Biträdande lektor är ett viktigt steg i en attraktiv karriärväg

Det är avgörande att anställningsprocessen kring tillsättning av biträdande lektorat präglas av transparens och att utlysningarna formuleras på ett sätt som säkerställer god konkurrens. Det behövs mer kunskap om varför kvinnor i lägre grad söker biträdande lektorat och hur ”riggade utlysningar” påverkar möjligheten för kvinnor respektive män att göra karriär inom högskolor och universitet.

Då högskoleförordningen inte reglerar hur biträdande lektorat ska införas skiljer sig anställningsförfarandena åt. Förekomsten av biträdande lektorat är väldigt varierande mellan olika forskningsområden och lärosäten. Det skiljer sig åt mellan fakulteter och lärosäten såväl hur ofta dessa tjänster används som rutinerna kring rekrytering och utvärdering.<sup>3</sup> Även hur dessa tjänster finansieras och hur möjligheterna till finansierad forskningstid ser ut efter befordran skiljer sig åt mellan lärosäten. Hur väl meriteringstjänster utnyttjas av olika lärosäten och fakulteter skiljer sig således åt, vilket också bör beaktas angående frågan om akademiska karriärmöjligheter. Män är i viss majoritet bland postdoktorer och biträdande lektorer. Kvinnor är överrepresenterade bland de som får biträdande lektorat i förhållande till andelen kvinnor som söker tjänsterna. Dock är kvinnor i mindre utsträckning benägna att söka biträdande lektorat.<sup>4</sup> En möjlig förklaring till detta kan vara att kvinnor i högre grad än män lämnar akademien, och försvinner efterhand vid de olika akademiska karriärstegen. En annan möjlig förklaring kan vara att den utlysta tjänsten är anpassad och skriven med en specifik person i åtanke, något som har benämnts som ”riggade” utlysningar.<sup>5</sup> Antalet sökande till denna typ av tjänst varierar stort mellan fakulteter, alltifrån från många sökande (67 stycken) till väldigt få, ibland en, sökande. Andelen externt rekryterade för dessa tjänster är lägre när antalet sökande är lägre.<sup>6</sup>

När en stor del av lektoraten tillsätts genom befordran från biträdande lektorat finns en risk att färre lektorat blir utlysta. Det kan leda till lägre mobilitet om de biträdande lektoraten går till internt sökande. Mot bakgrund av detta anser vi att det är avgörande att anställningsprocesserna kring tillsättning av biträdande lektorat präglas av transparens och att utlysningarna formuleras på ett sätt som säkerställer god konkurrens.

<sup>3</sup> Sveriges unga akademi (2020), Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering, [bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf \(sverigesungaakademi.se\)](https://www.sverigesungaakademi.se/bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf)

<sup>4</sup> Sveriges unga akademi (2020), Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering, [bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf \(sverigesungaakademi.se\)](https://www.sverigesungaakademi.se/bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf), s. 28-29.

<sup>5</sup> SULF, Sveriges universitetslärare och forskare (2018), Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademien.

<sup>6</sup> Sveriges unga akademi (2020), Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering, [bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf \(sverigesungaakademi.se\)](https://www.sverigesungaakademi.se/bitradande-lektorat-en-utvardering-sua-1.pdf), s. 13 f.

### *4.3 Lärosätena behöver prioritera mobilitet mellan sektorer och ha en strategi för förenade anställningar*

Staten, och andra delar av offentlig sektor, skulle som arbetsgivare också kunna utveckla former för förenade anställningar och ökad mobilitet. Om regeringen ser ett mervärde för samhällsutvecklingen i stort av ökade möjligheter till mobilitet – förutom lärosätenas uttalade behov – bör denna ambition tydligt inkluderas i styrningen av den bredare forsknings- och innovationspolitiken.

Promemorian betonar att förslaget röjer undan begränsningar i användningen av begreppet ”förenade anställningar”, och att förändringens effekt främst handlar om hur lärosätena väljer att prioritera och arbeta med frågan. Meriteringssystemet och kvalitetsindikatorer för forskning är centralt i detta sammanhang. Jämställdhetsmyndigheten har i tidigare remissvar inom området till exempel påtalat behovet av mer nyanserade mått, för att mäta meriter och forskningens kvalitet, som speglar både kvinnor och mäns bedrifter som forskare och lärare.<sup>7</sup>

I förslaget specificeras främst de positiva effekter förslaget kan få inom medicin- och hälsovetenskaper samt lärar- och förskolläraryt utbildning. Vi instämmer i att det finns stora förtjänster med en ökad mobilitet inom dessa områden. Det bör dock beaktas hur en ökad mobilitet kan underlättas och uppmuntras också inom andra områden. Det bör till exempel tas hänsyn till att samhällsvetenskap samt humaniora och konst är de områden med lägst mobilitet (och också två av de områden där störst andel kvinnor är anställda som forskare och lärare).

#### *4.3.1 Samsyn krävs för attraktiva förenade anställningar*

Hur meriter från omgivande sektorer ska värderas i tjänstetillsättningar vid universitet och högskolor adresseras inte i förslaget. I dag är det i huvudsak forskningspublikationer som väger tyngst vid tillsättningar av lektorat. För att en person som anställts i en förenad anställning ska ges likvärdiga möjligheter att konkurrera med en person som enbart varit anställd som exempelvis biträdande lektor på ett universitet eller högskola är det angeläget att det finns ett utarbetat system för hur meriter från omgivande sektorer ska värderas och ges motsvarande tyngd som teoretiska meriter. Det finns således anledning att på förhand klargöra hur meriter ska viktas så att personer som anställs i förenade anställningar kan bibehålla sin konkurrenskraft på den akademiska arbetsmarknaden. Detta kan vara särskilt centralt för att öka mobiliteten inom teoretiska områden och ämnen där mobiliteten idag är lägre.

Det finns en tydlig könsaspekt när det gäller stressrelaterad ohälsa och försämrad arbetsmiljö i akademien. Promemorian lyfter frågan om hur en god arbetsmiljö för den som anställs i så kallade förenade anställningar kan åstadkommas. Det finns en risk att den förenade anställningen summerar till mer än 100 procent eller att det kan bli pressande att befinna sig i två organisationer, med dubbla chefer.

---

<sup>7</sup> Jämställdhetsmyndighetens remissvar på betänkandet Ny myndighetsstruktur för finansiering av forskning och innovation (SOU 2023:59), och Statlig forskningsfinansiering Underlagsrapporter (SOU 2023:19).

Undersökningar har genomgående påvisat att kvinnor på universitet och högskolor har en relativt sämre arbetsmiljö än män.<sup>8</sup> Forskning visar exempelvis att kvinnor i akademien i högre utsträckning än män tilldelas extra arbete utöver formella arbetsuppgifter.<sup>9</sup> Kvinnor rapporterar också en signifikant större konflikt mellan arbete och privatliv än sina manliga kollegor och anser i högre utsträckning att det är svårt att ta hand om små barn samtidigt som man försöker göra karriär i akademien.<sup>10</sup> Kvinnor är överrepresenterade när det gäller stressrelaterade sjukskrivningar generellt och akademien är inget undantag.<sup>11</sup> Det är enligt forskningen främst dålig arbetsmiljö som orsakar stressrelaterad sjukfrånvaro.<sup>12</sup> En vanlig förklaringsfaktor är just oförenliga förväntningar på den anställde.<sup>13</sup> Bristande balans mellan familjeliv och arbete har betydelse för psykisk hälsa och sjukfrånvaro, vilket i synnerhet gäller kvinnor som oftare tar ett större ansvar för barn och familj.<sup>14</sup> Om förslaget att öppna upp möjligheterna till förenade anställningar ska gynna jämställdheten i akademien är det angeläget att, som promemorian påpekar, arbetsgivarna har en gemensam och realistisk uppfattning om anställningarnas omfattning och arbetsbelastning. Detta är viktigt både för att främja en god arbetsmiljö och för att möjliggöra för anställda att förena yrkesliv och familjeliv.

### *5.2 Tidsgränsen för anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år från avlagd doktorsexamen*

Promemorian föreslår att tidsgränsen för biträdande lektorat ska förlängas. Vi befarar att en höjd gräns skulle kunna slå mot forskare i en redan sårbar etableringsfas. Biträdande lektorat är en meriteringsanställning där syftet är att forskaren ska meritiera sig för att ta nästa steg i karriären till universitetslektor. En möjlig konsekvens av en höjd gräns är att det blir svårare för nyligen disputerade forskare att få denna typ av anställning. Sannolikt är det större chans att få ett biträdande lektorat ju längre tid forskaren haft på sig att meritiera sig, och de som har chans att få denna typ av anställning ligger troligtvis i det övre spannet av tidsgränsen. Vi vet att många lämnar akademien under perioden efter disputation. Det finns studier som visar att kvinnor i

<sup>8</sup> Universitets- och Högskolerådet (2014) Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och Högskolerådet; Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning; Husu, L. (2005). Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, och subtielt. Stockholm, Högskoleverkets rapportserie nr 41; SULF, Sveriges universitetslärare och forskare (2022), Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt.

<sup>9</sup> Det handlar om arbetsuppgifter som inte är meriterande trots att de bidrar till verksamheten. Dessa kallas inom forskningen för "karriärstjälpande uppgifter" eller "akademiskt hushållsarbete" då det i likhet med kvinnors hushållsarbete i heterosexuella relationer rör sig om nödvändiga men ofta osynliga uppgifter, som att bistå kollegor med stöd och på olika sätt få arbetet i forskargrupper och i verksamheten att flyta friktionsfritt. Universitets- och Högskolerådet (2014) Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och Högskolerådet och Kalm, S. (2019). Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk forskning*, 56, 1, 5-26.

<sup>10</sup> Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.

<sup>11</sup> Försäkringskassan (2020) Socialförsäkringsrapport 2020:8. 85 procent av alla akademiker som är sjukskrivna för reaktion på svår stress är kvinnor visar en rapport från Saco. Sveriges akademiker (2021), Psykisk ohälsa bland akademiker. Stressrelaterad ohälsa ett växande problem.

<sup>12</sup> Försäkringskassan (2020) Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>13</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2020) Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa? En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010 – 2019.

<sup>14</sup> Ibid.

högre grad lämnar akademin, vilket brukar refereras till som ”the leaky pipeline”.<sup>15</sup> Tiden efter disputation kännetecknas för många forskare av osäkra anställningar. Med en förlängd tidsgräns blir perioden som en forskare förväntas försörja sig på tidsbegränsade anställningar för att kvalificera sig till ett biträdande lektorat väldigt lång. Detta för att bli aktuell för vad som ska vara en meriteringstjänst.

För Jämställdhetsmyndigheten

Lena Ag  
Generaldirektör

Line Säll, senior utredare  
Stina Malmén, utredare  
Eleonora Stolt, utredare

I ärendets slutliga handläggning har avdelningschefen Peter Vikström och chefsjuristen Anna Tingbäck deltagit.

---

<sup>15</sup> Studier visar dock på olika resultat angående ett sådant samband och det förefaller variera mellan ämnesområden. Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning, s. 73 f.