



2014:27

Forskningsanslagen ur ett jämslällldhetsperspektiv





MISSIV

DATUM
2014-12-01
ERT DATUM
2013-11-14

DIARIENR
2013/257-5
ER BETECKNING
U2013/6713/JÄM

Regeringen
Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Anslag för forskning och forskarutbildning

Regeringen gav den 14 november 2014 Statskontoret i uppdrag att kartlägga och analysera fördelningen av anslag för forskning och forskarutbildning vid universitet och högskolor ur ett jämställdhetsperspektiv. Uppdraget ska omfatta ett fåtal universitet och högskolor med intresse att delta.

Statskontoret överlämnar härmed rapporten *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv (2014:27)*.

Generaldirektör Ingvar Mattson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Marie Uhrwing och utredare Anders Widholm, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Ingvar Mattson

Anders Widholm

Innehåll

	Sammanfattning	7
1	Uppdrag och genomförande	11
1.1	Regeringens uppdrag till Statskontoret	11
1.2	Vår tolkning av uppdraget	12
1.3	Genomförande	13
1.4	Rapportens disposition	19
2	Nationell styrning av lärosäten	21
2.1	Olika finansieringskällor	21
2.2	Statsmakternas styrning	22
2.3	Jämställdhet vid anslagsfördelningen	23
2.4	Den forskande personalen	24
3	Fjorton lärosäten	27
3.1	Fördelningsutfallet	27
3.2	Fördelningsprocesserna	30
3.3	Jämställdhetsperspektiv	32
3.4	Sammanfattande iakttagelser	33
4	Lunds universitet	35
4.1	Fördelningsutfallet	35
4.2	Fördelningsprocessen	45
4.3	Jämställdhetsperspektiv	48
4.4	Sammanfattande iakttagelser	53
5	Linnéuniversitetet	55
5.1	Fördelningsutfallet	55
5.2	Fördelningsprocessen	62
5.3	Jämställdhetsperspektiv	66
5.4	Sammanfattande iakttagelser	67
6	Högskolan i Skövde	69
6.1	Fördelningsutfallet	69
6.2	Fördelningsprocessen	78
6.3	Jämställdhetsperspektiv	80
6.4	Sammanfattande iakttagelser	81
7	Avslutande diskussion	83
7.1	Kvinnor får mindre forskningsmedel	83
7.2	Flera förklaringar till utfallet	84
7.3	Fördelningsprinciperna varierar	85
7.4	Jämställdhet är sällan ett kriterium	87
7.5	Begränsade möjligheter att beakta jämställdhet	89
7.6	Lärosäten kan analysera sin egen verksamhet	89
	Referenser	91

Bilagor

1	Regeringsuppdraget	93
2	Enkäten till 16 lärosäten	97
3	Underlag för de nio lärosätena	101
4	Underlag för Lunds universitet	103
5	Underlag för Linnéuniversitetet	115
6	Underlag för Högskolan i Skövde	121

Sammanfattning

Statskontoret har analyserat hur universitet och högskolor fördelar sina forskningsanslag ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är första gången en sådan studie av svenska lärosäten har genomförts.

Lärosäten med eget intresse att delta

Statskontoret har analyserat hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel som kommit kvinnor och män till del. Dessutom har vi analyserat fördelningsprocesserna, det vill säga hur de undersökta lärosätena beslutar om anslaget fördelning. Denna kunskap ska kunna vara till stöd för de lärosäten som deltar i studien och tjäna som inspiration för andra lärosäten.

Studien omfattar lärosäten som själva har anmält intresse att delta. Fjorton lärosäten har svarat på vår enkät om fördelningen. Vi har också genomfört fördjupade fallstudier vid Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde.

Kvinnor får mindre forskningsmedel än män

Kvinnor får tillgång till forskningsanslaget i mindre utsträckning än män vid de undersökta lärosätena. Det gäller både i absoluta termer och i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen. År 2013 användes 39 procent av anslagsmedlen för kvinnors löner och 61 procent för mäns löner. Kvinnor utgjorde 42 procent av den forskande personalen vid dessa lärosäten. Den sammanlagda skillnaden mellan andelen anslagsmedel som kommit kvinnor till del och andelen kvinnor i den forskande personalen blir därmed tre procentenheter, vilket motsvarar drygt 80 miljoner kronor. Så mycket mindre pengar från forskningsanslaget har alltså kvinnor fått jämfört med om alla kvinnor och män hade fått lika mycket.

Skillnaden mellan hur mycket anslagsmedel som kvinnor och män har fått varierar mellan de undersökta lärosätena. För de tre lärosäten som vi studerat närmare kan vi också se stora variationer mellan fakulteter och institutioner. Här kan vi dessutom se att skillnaden mellan kvinnor och män är förhållandevis stabil över tid, även om skillnaderna minskat något under den undersökta perioden.

Lärosätenas forskning finansieras också med externa medel som forskare söker från externa finansiärer som Vetenskapsrådet. Användningen av externa forskningsmedel var vid de undersökta lärosätena som helhet könsmissigt jämnare än användningen av anslagsmedel. Även här finns stora variationer mellan och inom lärosäten.

Flera förklaringar till utfallet

Studien visar på flera förklaringar till att forskningsmedel kommer kvinnor till del i mindre utsträckning än män. Sammansättningen av den forskande personalen är en förklaring. Professorer får normalt mer forskningsmedel och en majoritet av professorerna är män. Det finns också skillnader mellan hur mycket forskningsmedel som finns att tillgå inom olika vetenskapsområden, vilket delvis förklarar utfallet på lärosätetsnivå.

I vissa fall har vi sett att kvinnor och män bedriver forskning som varken finansieras med forskningsanslaget eller med externa forskningsmedel. Lektorer kan exempelvis forska på sin tid för kompetensutveckling som finansieras med lärosätets anslag för grundutbildning. Lärosätets processer för att fördela forskningsanslaget kan också gynna eller missgynna kvinnor eller män.

Det finns andra faktorer som kan förklara utfallet men som vi inte undersökt i denna studie. Studien tar inte hänsyn till kvaliteten på den forskning som bedrivs eller om kvinnor eller män generellt presterar bättre eller sämre utifrån lärosätenas kriterier för anslagsfördelning. Vi kan heller inte säga om de skillnader som vi uppmätt kan förklaras av att kvinnor och män gör olika karriärval, eller om skillnaderna är uttryck för diskriminering eller särbehandling.

Jämställdhet är sällan ett kriterium

Jämställdhet har sällan varit ett kriterium när de undersökta lärosätena har fördelat sina forskningsanslag. Vi har bara identifierat ett fall där jämställdhet har använts som ett kriterium i lärosätenas fördelningsmodeller. Det är Naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet som premierar institutioner som befordrat kvinnor till professorer. Annars är det framför allt vid särskilda och tidsbegränsade satsningar som fördelningen av forskningsanslaget har utgått från jämställdhet.

I stället har användningen av externa forskningsmedel i hög grad styrt fördelningen av forskningsanslaget vid de undersökta lärosätena. Antingen genom att forskare premieras med anslagsmedel för att de fått externa forskningsmedel eller genom att anslagsmedel används för att medfinansiera externt finansierade projekt.

De lärosäten som vi har undersökt anser sig ha begränsade möjligheter att ta hänsyn till jämställdhet när de fördelar forskningsanslaget. Det framgår av de tre fördjupade fallstudierna. Jämställdhet betraktas exempelvis sällan som ett legitimt kriterium. Fakulteter och institutioner som anser sig ha för lite anslagsmedel kan också känna sig begränsade att över huvud taget styra dessa medel strategiskt.

I högskolelagen regleras att jämställdhet alltid ska iaktas och främjas. Detta krav är dock allmänt formulerat jämfört med den tydligare styrningen att lärosäten ska fördela sina anslagsmedel efter kvalitetskriterier. Det finns också en osäkerhet om vad lagstiftningen tillåter i form av positiv särbehandling.

Lärosäten skulle kunna analysera sin verksamhet

Lärosätena har inte själva analyserat fördelningen av anslagsmedel utifrån kön, men skulle kunna göra det. Vår studie visar att det med en rimlig arbetsinsats går att ta fram relevanta och jämförbara uppgifter om utfallet av forskningsanslagets fördelning.

För att kunna ligga till grund för en sådan analys behöver dock uppgifterna brytas ned och tolkas. Statskontoret bedömer därför att värdet av dessa utfallsuppgifter främst är som underlag för fördjupad analys och utveckling av verksamheten vid lärosätenas olika fakulteter och institutioner.

En analys av fördelningsutfallet utifrån kön borde vara av stort intresse för universitet och högskolor. Mängden anslagsmedel och externa forskningsmedel som

kommer kvinnor och män till del är en viktig indikation på möjligheten för kvinnor och män att bedriva forskning. Genom att analysera fördelningsutfallet utifrån kön kan lärosäten säkerställa att de kriterier för anslagsfördelningen som de har valt faktiskt får genomslag och att kvinnor och män inte oavsiktligt särbehandlas på grund av kön.

1 Uppdrag och genomförande

Statskontoret har på regeringens uppdrag kartlagt och analyserat hur lärosätena har fördelat sina anslag för forskning och forskarutbildning (forskningsanslag) utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I detta kapitel redogör vi för regeringens uppdrag till Statskontoret samt vår tolkning och vårt genomförande av uppdraget.

1.1 Regeringens uppdrag till Statskontoret

Regeringen beslutade den 14 november 2013 att ge Statskontoret i uppdrag att kartlägga och analysera fördelningen av anslagen för forskning och forskarutbildning vid universitet och högskolor ur ett jämställdhetsperspektiv.¹ Kartläggningen skulle omfatta ett fåtal universitet och högskolor med intresse att delta.

I uppdraget ingick även att studera fördelningsprocessen, bland annat de bedömningar som låg till grund för fördelningsbesluten. Där det bedömdes som möjligt för deltagande lärosäten fick även övriga medel för forskning och forskarutbildning inkluderas.

Den kartläggning och analys som uppdraget syftade till ska kunna fungera som ett kunskapsunderlag och inspiration för lärosäten som vill utveckla sitt arbete på detta område. Underlaget ska enligt uppdraget också kunna bidra till större transparens i fördelningsprocesserna.

1.1.1 Bakgrunden till uppdraget

Det finns inga tidigare studier av hur lärosäten fördelat sina forskningsanslag ur ett jämställdhetsperspektiv. Däremot finns det sådana studier av externa forskningsfinansiärer som Vetenskapsrådet.²

Regeringen gav i november 2011 dåvarande Högskoleverket i uppdrag att göra en förstudie för att undersöka hur lärosätenas anslag för forskning och forskarutbildning kunde följas upp ur ett jämställdhetsperspektiv. Verket redovisade uppdraget i december 2012.³

Högskoleverket konstaterade att det inte fanns några underlag för att följa upp anslagen ur ett jämställdhetsperspektiv, varken på lärosätetsnivå eller på nationell nivå. Regeringen hade heller inte efterfrågat uppgifter om hur lärosäten specifikt

¹ Regeringsbeslut (Utbildningsdepartementet) 2013-11-14 *Uppdrag i fråga om anslag för forskning och forskarutbildning*. Uppdraget återges i sin helhet i bilaga 1.

² Se t.ex. Vetenskapsrådet (2013) *Jämställdhetsobservationer i ett urval av vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012* och Sandström m.fl. (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*.

³ Högskoleverket 2012-12-18 *Slutrapport av regeringsuppdrag att genomföra en förstudie i fråga om anslagen till forskning och forskarutbildning ur jämställdhetsperspektiv*.

använde de direkta statsanslagen. Lärosätena hade därför inte byggt upp system för att särredovisa fördelningen av anslagen i förhållande till övrig forskningsfinansiering.

Det skulle enligt Högskoleverket vara möjligt att ta fram uppgifter om hur forskningsanslagen fördelats på män och kvinnor. Men detta skulle i flera fall kräva att lärosätena tog fram uppgifterna manuellt vilket skulle bli ett mycket omfattande arbete. Dessutom skulle uppgifterna sannolikt inte gå att jämföra eftersom lärosäten internt använder sig av olika indelningar och klassificeringar. I stället föreslog Högskoleverket att staten bättre kunde gynna jämställdheten genom att arbeta med mål för jämställdhet.

I budgetpropositionen för 2014 kommenterade regeringen Högskoleverkets rapport och uttalade att man skulle låta genomföra en kartläggning vid ett fåtal lärosäten för att närmare bereda frågan.

1.2 Vår tolkning av uppdraget

I detta avsnitt beskriver vi vår tolkning av uppdragets syfte och innebörd. Här framgår också studiens avgränsningar. Därefter redovisar vi de frågor som legat till grund för studien.

1.2.1 Ökad kunskap om anslagsfördelningen

Syftet med studien är att bidra med kunskap som kan vara ett stöd för de lärosäten som deltar och tjäna som lärande exempel för andra lärosäten. Vår kartläggning och analys ska också ge aktörer utanför den akademiska världen, framför allt regeringen och Regeringskansliet, ökad kunskap om hur forskningsanslaget fördelas.

Det ingår inte i studien att lämna förslag eller rekommendationer till lärosäten eller till regeringen. Däremot ska studien kunna vara ett underlag för de undersökta lärosätena att själva analysera sin verksamhet.

Enligt uppdraget ska studien endast omfatta ett fåtal lärosäten som själva ska ha intresse av att delta. Syftet med studien är därmed inte att jämföra lärosäten eller att ge underlag för en nationell bild av forskningsanslagets fördelning på svenska lärosäten. Det utesluter inte att vi kan visa på vissa utmaningar, möjligheter och förutsättningar som är gemensamma för de lärosäten som vi har studerat.

1.2.2 Fördelningen och fördelningsprocessen

Statskontoret ska enligt uppdraget kartlägga och analysera fördelningen av forskningsanslaget och fördelningsprocessen. Fördelningen tolkar vi som utfallet i form av hur mycket anslagsmedel som fördelas till kvinnor och män, medan fördelningsprocessen är den process i form av olika resursfördelningsmodeller, bedömningar och beslut som leder fram till fördelningsutfallet.

Studien ska omfatta lärosätets anslag för forskning och forskarutbildning. Där det bedöms möjligt får vi enligt uppdraget även inkludera övriga medel. Det är alltså lärosätets bedömningar och process för fördelning av forskningsmedel som är av intresse för studien, snarare än externa forskningsfinansiärers bedömningar och beslut. Lärosätet kan inte påverka externa finansiärers beslut om tilldelning mer än

marginellt genom att exempelvis garantera medfinansiering och uppmana forskare att söka externa medel. De externa forskningsmedlen kan dock vara en faktor som förklarar forskningsutfallet, exempelvis genom att anslaget används som ett incitament och medvetet styrs mot forskare som fått externa medel, eller genom att anslaget används kompensatoriskt för de forskare som inte fått externa medel.

1.2.3 Anslagsfördelningen som en förutsättning för forskning

Vi har sett anslagsmedlen som en förutsättning för kvinnor och män att bedriva forskning. Det innebär att vi studerar hur anslaget fördelats till kvinnor och män i den forskande personalen och inte till kvinnor och män i övriga personalkategorier som bibliotekspersonal, administrativ och teknisk personal. Anslagsmedel används också för att finansiera lokaler och utrustning. Eftersom sådana kostnader inte på ett enkelt sätt kan kopplas till individer, ingår inte denna del av anslagsfördelningen i Statskontorets studie.

1.2.4 Studiens frågor

Statskontorets studie utgår från tre frågor:

- 1. Hur stor del av forskningsanslaget fördelas till kvinnor och män på de undersökta lärosätena?**
Syftet med frågan är att kartlägga och analysera hur mycket forskningsmedel som fördelats till kvinnor och män. I analysen beaktar vi andelen kvinnor och män i den forskande personalen, andelen externa forskningsmedel som kvinnor och män har tillgång till samt personalstrukturen i form av andelen professorer, doktorander och övrig personal.
- 2. Hur fördelas forskningsanslaget på respektive organisatorisk nivå?**
Syftet med frågan är att kartlägga och analysera styrningen av anslagsflödet inom lärosätet. Fördelningen av medel inom ett lärosäte är i hög utsträckning hierarkisk där beslut om medelstilldelning fattas av olika instanser i flera led. På vilka nivåer fattas beslut om anslagets fördelning och på vilka grunder?
- 3. Hur kommer ett jämställdhetsperspektiv in i bedömningen?**
Syftet med frågan är att specifikt analysera hur lärosätena hanterar ett eventuellt jämställdhetsperspektiv i fördelningsprocessen. Med det avser vi för det första om och hur lärosätet tagit hänsyn till könsfördelningen i den forskande personalen vid beslut om forskningsanslagets fördelning. Har kön exempelvis varit ett kriterium för hur anslaget ska fördelas? För det andra avser vi om och hur lärosäten arbetar för att undvika oavsiktlig särbehandling på grund av kön vid fördelningen av forskningsanslaget. Har lärosätet exempelvis processer för kvalitetssäkring för att undvika oavsiktlig särbehandling? Har lärosätet analyserat sina processer eller sitt utfall utifrån ett jämställdhetsperspektiv?

1.3 Genomförande

Statskontorets studie består av en övergripande kartläggning och analys av 14 lärosäten och fördjupade analyser av Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde. Både den övergripande studien och de tre fallstudierna omfattar fördelningsutfallet och fördelningsprocesserna.

1.3.1 Inbjudan till lärosäten att delta

Enligt uppdraget ska studien omfatta ett fåtal universitet och högskolor med intresse att delta. I december 2013 skickade vi därför en inbjudan till lärosäten om att delta i studien. Inbjudan skickades till rektorerna för de 31 lärosäten som är statliga myndigheter samt till rektorerna för Chalmers tekniska högskola, Högskolan i Jönköping och Handelshögskolan i Stockholm. Vi bad lärosätena att senast den 20 januari 2014 meddela om de önskade medverka i studien. Sammanlagt anmälde 16 lärosäten sitt intresse att delta:

- Lunds universitet
- Göteborgs universitet
- Umeå universitet
- Karolinska institutet
- Kungl. Tekniska högskolan
- Linnéuniversitetet
- Blekinge tekniska högskola
- Högskolan i Borås
- Högskolan i Gävle
- Högskolan i Halmstad
- Högskolan i Skövde
- Högskolan Väst
- Kungl. Konsthögskolan
- Södertörns högskola
- Chalmers tekniska högskola
- Handelshögskolan i Stockholm

1.3.2 Den bredare studien

Statskontorets studie består för det första av en översiktlig analys av samtliga lärosäten som anmält intresse att delta. Vi har genomfört denna bredare studie med hjälp av en enkät riktad till ledningen för respektive lärosäte. Enkäten bestod av frågor om fördelningsutfallet och fördelningsprocesserna och återfinns i bilaga 2.

Av de 16 lärosäten som anmälde intresse att delta i studien har 14 svarat på enkätens frågor om hur de har utformat processerna att fördela anslagsmedel. Kungl. Tekniska högskolan har avböjt att svara på enkäten. Handelshögskolan i Stockholm har visserligen svarat, men eftersom högskolan meddelat att de inte har något forskningsanslag så har vi inte inkluderat deras svar i analysen.

Det är dock färre lärosäten som kunnat ta fram uppgifter om hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel de fördelat till kvinnor och män. Nio lärosäten har redovisat uppgifter om fördelningsutfallet för år 2013. Detta underlag beskriver vi mer utförligt i bilaga 3.

1.3.3 Fördjupade fallstudier av tre lärosäten

Statskontorets studie består även av fördjupade analyser vid tre av de lärosäten som anmält intresse att delta. Syftet var att välja tre lärosäten med skilda förutsättningar för att därmed kunna visa olika exempel på hur lärosätena fördelar forskningsanslaget.

Vi har bedömt att lärosätets storlek är en avgörande faktor för hur lärosätet arbetar med att fördela forskningsanslaget. Ett stort universitet har sannolikt andra förutsättningar för sin fördelning än en liten högskola eftersom antalet organisatoriska nivåer och den organisatoriska komplexiteten kan förväntas öka med lärosätets storlek. Vi har därför låtit lärosätets storlek vara grunden för urvalet och har valt att studera ett stort universitet, ett mellanstort lärosäte och en mindre högskola.

Förutom lärosätets storlek har vi antagit att fördelningen av forskningsmedel skiljer sig åt inom lärosäten beroende på forskningsområdenas olika karaktär. För att kunna studera olika förutsättningar för fördelning har vi därför valt lärosäten med en bred inriktning, snarare än mer specialiserade lärosäten som tekniska eller konstnärliga högskolor. Vi har därför valt att inrikta studien mot Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde.

Tabell 1 Uppgifter om utvalda lärosäten 2013

	Forskningsanslag (tkr)	Externa forskningsmedel (tkr)	Andel forskning ^a
Lunds universitet	1 896 253	2 371 000	67 %
Linnéuniversitetet	275 823	122 904	26 %
Högskolan i Skövde	39 767	53 160	22 %

NOT a) Andelen forskning uttrycks som andelen forskningsintäkter (från både anslag och andra källor) av lärosätets totala intäkter.

1.3.4 Fördelningsutfallet

Vi har bitt samtliga deltagande lärosäten att ta fram uppgifter på lärosätetsnivå om anslagsmedel, externa forskningsmedel och personalsammansättning från sina administrativa stödsystem. Vi har även bitt de tre lärosäten som deltar i den fördjupade studien att ta fram uppgifter fördelat på fakulteter och institutioner.

Lärosätenas personal- och ekonomiadministrativa system är inte konstruerade för denna typ av analys. De har därför behövt utföra viss manuell behandling för att ta fram uppgifterna. Uppgifter om lön och personal har dessutom hämtats från två olika system. Det innebär risker att det för vissa fakulteter och institutioner kan finnas löne-medel registrerade i ekonomisystemet, men att den aktuella personalen i personalsystemet räknas som anställd på en annan enhet. Jämförelser mellan andelen forskningsmedel och andelen kvinnor eller män i den forskande personalen kan därmed bli missvisande på fakultets- eller institutionsnivå. Vår och de undersökta lärosätenas bedömning är dock att uppgifterna i huvudsak är rättvisande.

Det kan också finnas skillnader mellan lärosätena som beror på vilken sorts uppgifter som de kunnat ta fram. För de tre lärosäten som ingår i den fördjupade studien bedömer vi att uppgifterna är jämförbara. Vi presenterar underlaget för respektive lärosäte mer utförligt i bilagorna till denna rapport.

Lönekostnader för den forskande personalen

Uppgifterna om hur mycket forskningsmedel som fördelats till kvinnor och män utgörs av lönekostnader från lärosätenas ekonomiadministrativa system. Uppgifterna omfattar därmed bara sådana kostnader som går att koppla till individer. Kostnader för exempelvis lokaler och utrustning ingår inte.

Uppgifterna visar således vems lön som finansierats med anslagsmedel eller externa forskningsmedel. För externa forskningsmedel får det följderna att uppgifterna inte säger något om vem som står bakom den framgångsrika ansökan som resulterat i de externa medlen. En professor som tilldelas externa medel kan exempelvis använda dessa för att finansiera lönen för andra forskare som medverkar i projektet och samtidigt låta anslagsmedel finansiera den egna lönen.

Uppgifterna omfattar lönen för den forskande personalen. Med det avser vi personer som bedriver forskning eller deltar i forskarutbildningen, framför allt professorer, lektorer, meriteringsanställningar, doktorander och övriga forskare. Vi har i möjligaste mån exkluderat uppgifter om administrativ personal. Vi har inte heller inkluderat adjunkter i uppgifterna, med undantag för Högskolan i Skövde där vi har inkluderat de adjunkter som fått tillgång till anslagsmedel och externa forskningsmedel. I bilagorna 3–6 redovisar vi närmare vilka personalkategorier som ingår i analysen.

Eftersom analysen utgår från lönekostnader kan löneskillnader mellan kvinnor och män vara en förklaring till utfallet. Utifrån lönestatistik från de tre lärosäten som deltar i den fördjupade studien kan vi dock bedöma att löneskillnadernas påverkan endast är begränsad. Vi analyserar löneskillnadernas påverkan i bilagorna 3–6.

Differensen mellan forskningsmedel och forskare

Vi har analyserat fördelning utfallet utifrån andelen kvinnor och män i den forskande personalen. Det gör vi genom att beräkna differensen i procentenheter mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner och andelen kvinnor och män i den forskande personalen. Denna differens visar skillnaden mellan hur mycket medel som gruppen kvinnor eller män har fått och hur mycket de skulle ha fått om alla individuella kvinnor och män fått lika mycket forskningsmedel. Ju närmare noll differensen är, desto könsmässigt jämnare har forskningsmedlen använts.

I vissa fall, exempelvis i tidsserierna, visar vi endast denna differens för kvinnor. Det gör vi för att inte göra tabeller och diagram alltför svårlästa. Ett negativt värde innebär då att kvinnors löner finansierats med forskningsmedel i mindre utsträckning än mäns löner, och tvärt om. Ett negativt resultat för ena könet innebär med nödvändighet ett motsvarande positivt resultat för det andra könet. Om kvinnor som grupp exempelvis har fått 10 procentenheter mindre anslagsmedel än deras andel bland personalen, så måste männen därmed ha fått lika många procentenheter mer anslagsmedel.

En skillnad uttryckt i procentenheter visar skillnadens storlek i förhållande till de totala forskningsmedlens och den forskande personalens storlek. Vid en liten fakultet kan en procentenhets skillnad motsvara bara några tusen kronor, medan det på en stor fakultet kan motsvara flera miljoner. För att komplettera bilden visar vi därför också differensen uttryckt i kronor (se figur 1).

Figur 1 Beräkning av differens i kronor

$$\text{Differens (kronor)} = \text{Forskningsmedel i kronor som använts för kvinnors löner} - \left(\text{Totala mängden forskningsmedel i kronor} \times \text{Andel kvinnor i den forskande personalen} \right)$$

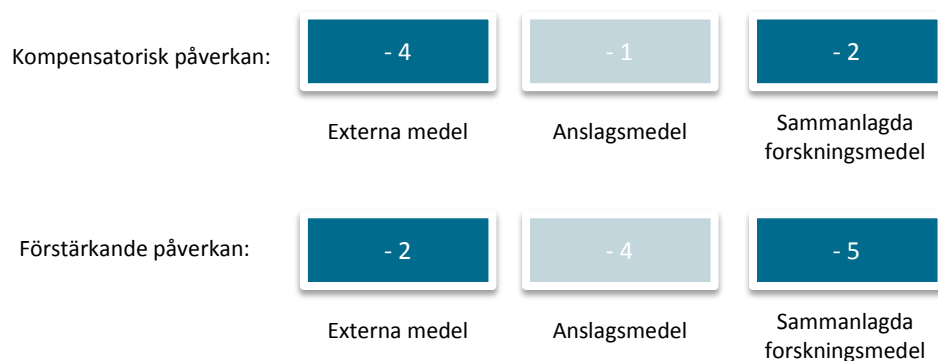
Differensen i kronor visar hur mycket mer eller mindre pengar som gruppen kvinnor har fått, jämfört med en tänkt situation där alla kvinnor och män har fått exakt lika mycket.

Kompensatorisk eller förstärkande påverkan

En del av analysen består i att undersöka vilken könsmässig påverkan anslagsmedlen har på den sammanlagda forskningsfinansieringen. Förstärker eller kompenserar anslagsmedlen en eventuellt ojämn fördelning mellan kvinnor och män?

Detta analyserar vi genom att jämföra differensen för externa forskningsmedel med differensen för de sammanlagda forskningsmedlen. Om differensen för de sammanlagda forskningsmedlen är lägre än differensen för de externa forskningsmedlen, så kan vi sluta oss till att anslagsfördelningen haft en kompenserande påverkan. Genom användningen av anslagsmedlen har alltså differensen för de sammanlagda forskningsmedlen blivit mindre än vad den skulle varit om forskningen endast finansierats med externa medel. På samma sätt kan vi sluta oss till att anslagsfördelningen haft en förstärkande påverkan om differensen för de sammanlagda forskningsmedlen är större än differensen för de externa forskningsmedlen.

Figur 2 Exempel på anslagsmedlens kompensatoriska och förstärkande påverkan



Vi kan inte utifrån denna analys dra slutsatser om vilka intentioner som lärosätet haft med sina anslagsmedel, endast om konsekvenserna av anslagsfördelningen.

Personalstrukturen

Vi analyserar också utfallet utifrån personalstrukturen vid lärosätet. Personalstrukturen har vi analyserat utifrån andelen professorer, doktorander och övriga.

Doktorand är den mest juniora tjänsten som kan komma i fråga för finansiering från forskningsanslaget. Könsfördelningen bland doktorander på nationell nivå är mer jämn än för övriga kategorier. Hösten 2013 var 48 procent av doktoranderna kvinnor och 52 procent män.⁴

Professor är den främsta anställningen som högskolelärare. Under 2013 var 24 procent av professorerna kvinnor och 76 procent var män. En professor har oftast

⁴ Uppgifter om personal är hämtade från Universitetskanslersämbetets statistikdatabas (www.uk-ambetet.se).

en större del av sin tjänst vikt åt forskning och dennes lön kan därmed i större utsträckning förväntas finansieras med forskningsanslaget.

I gruppen övriga finns lektorer, meriteringsanställningar och övrig forskande personal vid lärosätet. Gruppen består till övervägande del av lektorer. Under 2013 var 46 procent av lektorerna kvinnor och 54 procent män.

Tidsserier

Uppgifterna gäller främst år 2013. De tre lärosäten som ingår i den fördjupade studien har dock även tagit fram uppgifter för flera tidigare år. Tidsseriernas längd beror på vad lärosätet kunnat ta fram och vad som har bedömts rimligt. Lunds universitet har redovisat uppgifter för perioden 2004–2013, Linnéuniversitetet för perioden 2010–2013 (eftersom universitetet bildades först år 2010) och Högskolan i Skövde för perioden 2008–2014 (där uppgifterna för 2014 är budgeterade medel och bör betraktas som en prognos).

1.3.5 Fördelningsprocesserna

För att kartlägga och analysera fördelningsprocesserna har vi intervjuat beslutsfattare på eller representanter för de organisatoriska nivåer där beslut om forskningsanslagets fördelning fattas. Vi har genomfört sammanlagt 19 intervjuer vid de tre lärosätena. Sex av dessa har varit gruppintervjuer.

Vi har också samlat in och studerat interna riktlinjer för och beslut om hur anslaget ska fördelas på respektive lärosäte. Dessutom har vi studerat övriga relevanta riktlinjer och policydokument som exempelvis årsredovisningar, verksamhetsplaner och jämställdhetsplaner.

Vi har inte studerat fördelningsprocesserna vid alla fakulteter och institutioner vid de tre utvalda lärosätena. I stället har vi genomfört intervjuer vid vissa fakulteter och institutioner som vi har valt för att få en ämnesmässig bredd utifrån respektive lärosätes profil. Dessutom har lärosätets centrala nivå ingått i studien.

- Vid Lunds universitet har vi särskilt studerat fördelningsprocesserna vid Samhällsvetenskapliga fakulteten och Naturvetenskapliga fakulteten. Eftersom anslagsfördelningen till individer vid universitetet främst beslutas på institutionsnivå har vi dessutom studerat fyra institutioner under dessa fakulteter. Vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har vi särskilt studerat Socialhögskolan och Statsvetenskapliga institutionen. Vid Naturvetenskapliga fakulteten har vi särskilt studerat institutionerna för geologi och kemi. Analysen av utfallet, som vi beskrev i avsnitt 1.3.4, gör vi dock på fakultetsnivå.
- Vid Linnéuniversitetet har vi särskilt studerat fakulteterna för samhällsvetenskap, hälso- och livsvetenskap samt Ekonomihögskolan. Dessutom har Nämnden för lärarutbildningen ingått i studien.
- Vid Högskolan i Skövde har vi särskilt studerat institutionerna för kommunikation och information samt för teknik och samhälle.

1.3.6 Projektgrupp och kvalitetssäkring

Projektgruppen har bestått av Kristina Eriksson och Anders Widholm (projektledare). En intern referensgrupp har varit knuten till projektet.

Vi genomförde studiens inledande datainsamling och analys under våren 2014. Därefter har vi återkopplat preliminära resultat till de tre lärosäten som har deltagit i den fördjupade studien. Vid möten med företrädare för de tre lärosätena har vi diskuterat de preliminära resultaten och hur de kan tolkas. Vi har därefter även gett de tre lärosätena möjligheten att faktagranska ett utkast till det kapitel som behandlar lärosätet. Samarbetet med de tre lärosätena har genomgående fungerat mycket väl och varit en förutsättning för att genomföra uppdraget.

Vi har under uppdraget haft kontakt med myndigheter och organisationer som har ett nationellt uppdrag inom området: Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet, Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) och Nationella sekretariatet för genusforskning.

1.4 Rapportens disposition

I kapitel 2 analyserar vi den nationella styrningen av universitet och högskolor. Kapitlet utgör en bakgrund till studien och visar på vilka förutsättningar lärosätena har att fördela sina forskningsanslag.

I kapitel 3 redogör vi för resultatet av den bredare studien som vi riktat till samtliga lärosäten som anmält intresse att delta.

I kapitel 4–6 presenterar vi de tre fördjupade fallstudierna som vi genomfört vid Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde. Kapitlen har samma uppbyggnad och består av fyra huvudsakliga delar:

- Fördelningsutfallet, dvs. hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel som kommit kvinnor och män till del.
- Fördelningsprocesserna, dvs. hur lärosätet beslutar om anslagets fördelning på olika nivåer inom organisationen.
- Jämställdhetsperspektivet, dvs. om och hur lärosätet tillämpar ett jämställdhetsperspektiv när de fördelar forskningsanslaget.
- Sammanfattande iakttagelser.

I kapitel 7 presenterar vi en avslutande diskussion.

I bilaga 1 redovisar vi regeringens uppdrag till Statskontoret i sin helhet. I bilaga 2 redovisar vi den enkät som vi skickade till samtliga 16 lärosäten som anmält intresse att delta i studien, och i bilaga 3 redovisar vi de uppgifter om fördelningsutfallet som lärosätena lämnade i enkätstudien. I bilaga 4–6 finns beskrivningar av de uppgifter som Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde har redovisat. Här finns också underlaget till analysen i de tre fallstudiekapitlen samt ytterligare fördjupade analyser av fördelningsutfallet vid de tre lärosätena.

2 Nationell styrning av lärosäten

I detta kapitel beskriver vi den nationella styrningen från riksdag och regering av lärosätenas forskningsfinansiering. Den nationella styrningen ger förutsättningarna för hur lärosäten väljer att fördela sina forskningsanslag.

2.1 Olika finansieringskällor

Forskningen vid universitet och högskolor finansieras dels genom direkta forskningsanslag, dels genom externa medel som i allmänhet söks och tilldelas i konkurrens.

2.1.1 Lärosäten får två separata anslag

Universitet och högskolor tilldelas huvudsakligen anslagsmedel uppdelat på ett anslag för grundutbildning och ett annat anslag för forskning och forskarutbildning. Anslag får inte användas på annat sätt än vad riksdagen har beslutat.

Forskningsanslagens storlek varierar mellan de olika lärosätena. För 2014 hade Kungl. Konsthögskolan ett forskningsanslag på fem miljoner kronor medan Lunds universitets forskningsanslag uppgick till två miljarder kronor.

2.1.2 Externa medel utgör hälften av finansieringen

Forskningsverksamheten vid universitet och högskolor finansieras dels med det statliga anslaget för forskning och forskarutbildning, dels med bidrag från externa forskningsfinansiärer. Dessa finansiärer kan vara statliga myndigheter som Vetenskapsrådet och Vinnova, forskningsfinansiärer inom EU, stiftelser, företag samt kommuner och landsting. Även en stor del av de externa forskningsmedel som finansierar lärosätenas forskning är alltså i grunden statliga anslagsmedel.

Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen) finansierar forskning och kompetensutveckling vid de mer nybildade universiteterna och högskolorna när den bedrivs i samverkan med näringslivet. Syftet är att stärka Sveriges konkurrenskraft. Stiftelsen finansierar dessutom långsiktigt så kallade KK-miljöer vid Högskolan i Halmstad, Högskolan i Skövde och Mittuniversitetet.

I genomsnitt finansieras ungefär hälften av lärosätenas forskning av externa forskningsmedel, men det varierar kraftigt mellan lärosätena. Externa forskningsmedel söks för det mesta i konkurrens med andra forskare och tilldelas individuella forskare eller forskargrupper efter en kvalitetsbedömning av ansökan. Finansiärerna kräver ofta en medfinansiering från det lärosäte där forskaren verkar. Att en forskare tilldelas externa medel innebär därmed oftast att lärosätet binder upp delar av sitt forskningsanslag för att medfinansiera det aktuella forskningsprojektet.

Regeringen framhöll i den senaste forskningspropositionen att de externa forskningsmedlen är viktiga för att lyfta fram den mest lovande forskningen. Lärosätenas

direkta forskningsanslag var däremot enligt regeringen viktiga för att lärosäten ska kunna verka långsiktigt och fritt välja forskningsinriktningar.⁵

2.1.3 Lärosäten kan bygga upp myndighetskapital

Lärosäten omfattas inte av samma regler om anslagssparande som andra myndigheter. Lärosätena får exempelvis behålla allt anslagssparande som uppstår på anslagen för forskning och forskarutbildning. Därmed kan de bygga upp ett myndighetskapital som de sedan kan använda för att finansiera sin verksamhet under kommande år. Myndighetskapitalet genererar också ränteintäkter som lärosätet kan använda.

Riksrevisionen har konstaterat att lärosätenas samlade myndighetskapital har ökat betydligt under senare år. År 2010 uppgick det samlade myndighetskapitalet till närmare 10 miljarder kronor.⁶ För vissa lärosäten uppgår myndighetskapitalet till mycket stora summor. Lunds universitet hade 2012 ett myndighetskapital på 1,7 miljarder kronor, vilket är nästan lika mycket som det årliga forskningsanslaget. Ränteintäkterna för dessa medel uppgick 2013 till 40 miljoner kronor som universitetet under 2014 använder för olika riktade satsningar.

2.2 Statsmakternas styrning

Riksdagen och regeringen styr i förhållandevis liten utsträckning hur lärosäten ska använda sina forskningsmedel. Forskningens frihet betonas redan i regeringsformen och konkretiseras vidare i högskolelagen där det regleras att forskningsproblem fritt får väljas, forskningsmetoder fritt får utvecklas och forskningsresultat fritt får publiceras.⁷

2.2.1 Resurserna har ökat

Under senare år har lärosätenas intäkter för forskning och forskarutbildning ökat. Mellan åren 2003 och 2013 ökade de totala intäkterna med sju miljarder kronor, vilket motsvarar en ökning med 24 procent. De direkta forskningsanslagen har framför allt ökat i två steg efter de två forskningspolitiska propositionerna 2008 och 2012. År 2009 ökade det samlade forskningsanslaget till lärosätena med 15 procent och år 2013 med 8 procent.⁸

2.2.2 Resurserna styrs mot kvalitet

Från och med år 2009 beräknas lärosätenas anslag delvis utifrån kvalitetsindikatorer. Forskningsanslaget kan därmed öka eller minska beroende på andelen extern forskningsfinansiering vid lärosätet och antalet vetenskapliga publiceringar av lärosätets forskare. För 2014 fick 8 lärosäten en utökning av sitt forskningsanslag med i

⁵ Proposition 2012/13:30 *Forskning och innovation*, sid. 16.

⁶ Riksrevisionen 2012:5 *Att styra självständiga lärosäten*, sid. 37.

⁷ 1 kap. 6 § högskolelagen (1992:1434).

⁸ Universitetskanslersämbetet 2014:7 *Universitet och högskolor Årsrapport 2014*, sid. 97 och Budgetpropositioner för 2010 och 2014.

genomsnitt 2,8 procent, medan 19 lärosäten fick en minskning av anslaget med i genomsnitt 2,2 procent.

Syftet med den kvalitetsbaserade tilldelningen av forskningsanslaget är enligt regeringen att skapa incitament för lärosäten att prioritera forskningsområden där förutsättningarna för högsta internationella kvalitet är som störst. Modellen ska ge lärosätena en tydlig signal om att se över sin interna styrning.⁹

I en studie från 2013 konstaterade Svenskt Näringsliv att flera lärosäten sedan dess infört liknande modeller för sin interna fördelning av forskningsmedel. Sex av de tio största lärosätena tillämpade prestationsbaserad tilldelning när de fördelade medel från lärosätets centrala nivå till fakulteterna. Inom dessa tio lärosäten använde 34 av 37 fakulteter en prestationsbaserad tilldelning.¹⁰

2.2.3 Regeringen anger få villkor för anslaget

Universitet och högskolor har mycket stor frihet att själva bestämma hur de ska använda forskningsanslaget. Regeringen anger som regel inga anslagsvillkor förutom att anslaget ska användas för forskning och forskarutbildning.

Tidigare var forskningsanslagen till universitet och högskolor uppdelade i särskilda anslagsposter för olika vetenskapsområden. Sedan 2009 betalas dock forskningsanslaget ut som en klumpsumma till respektive lärosäte och regeringen reglerar inte närmare hur lärosätena ska fördela anslaget.

Ett undantag är att vissa av de större lärosätena får medel för satsningar på strategiska forskningsområden. Dessa medel kan utgöra upp till 10 procent av respektive universitets forskningsanslag. Kungl. Tekniska högskolan utmärker sig dock genom att 16 procent av forskningsanslaget 2014 avsåg satsningar på strategiska forskningsområden. Lärosätena blev tilldelade de strategiska forskningsområdena efter en utlysning. I regleringsbrevet anges att en viss andel av anslaget är beräknat för forskning inom ett strategiskt område som exempelvis cancer, klimatmodeller, neurovetenskap eller politiskt viktiga regioner.

2.3 Jämställdhet vid anslagsfördelningen

I högskolelagen finns mer allmänt formulerad reglering om hur lärosätena ska bedriva sin verksamhet. Där regleras bland annat att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas.¹¹

⁹ Proposition 2008/09:50 *Ett lyft för forskning och innovation*, sid. 23 och 53.

¹⁰ Svenskt Näringsliv 2013 *Från departement till doktorand: På vilka grunder fördelas de direkta statsanslagen för forskning?*

¹¹ 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434).

2.3.1 Diskriminering och positiv särbehandling

Lärosäten omfattas som alla arbetsplatser av diskrimineringslagen. De anställda får därmed inte missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan som befinner sig i en likartad situation på grund av exempelvis kön.¹²

Diskrimineringsombudsmannen stämde i maj 2014 Mittuniversitetet till Arbetsdomstolen. Orsaken var att universitetet enligt ombudsmannen uteslutit en manlig docent från att söka och få tillgång till forskningsmedel på grund av kön. Universitetet hade avsatt vissa forskningsmedel som skulle användas för att underlätta meriteringen till professor för personer av underrepresenterat kön. Eftersom kvinnor var underrepresenterade bland den aktuella fakultetens professorer informerades endast kvinnor om möjligheten att söka medlen. Dessutom kunde endast kvinnor få tillgång till medlen. Den manlige docenten hade därmed enligt Diskrimineringsombudsmannen blivit utsatt för diskriminering på grund av kön.

Diskrimineringslagen medger att positiv särbehandling tillämpas i vissa fall där meriterna är närmast likvärdiga. Det finns därmed ett undantag från bestämmelserna om diskriminering som kan tillämpas på åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor. Diskrimineringsombudsmannen menade dock att undantaget inte var tillämpligt i det aktuella fallet. Forskningsmedlen är enligt ombudsmannen en förmån som betalas ut på grund av anställningen. Genom att bevilja forskningsmedel påverkar universitetet därmed innehållet i det individuella anställningsavtalet för den anställda. Därutöver menade Diskrimineringsombudsmannen att universitetet låtit könstillhörighet vara automatiskt och ovillkorligt avgörande när de tilldelat forskningsmedel, vilket enligt ombudsmannen inte är förenligt med undantaget för positiv särbehandling.¹³

De inledande förhandlingarna i Arbetsdomstolen hölls i november 2014. Arbetsgivarverket som företräder Mittuniversitetet medgav diskriminering och en del av det belopp som yrkats i diskrimineringsersättning. Det innebär att man medgav att utlysningen av medlen inte varit i överensstämmelse med diskrimineringslagen. Ärendet kommer fortsatt att behandlas under år 2015.

2.4 Den forskande personalen

Den forskande personalen på universitet och högskolor kan delas upp i olika kategorier. Vissa av dessa anställningar är nationellt reglerade.

¹² 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567).

¹³ Diskrimineringsombudsmannen 2014-05-19 *Ansökan om stämning* (ärende ANM 2014/710 handling 6).

2.4.1 Höskolelärare

Universitet och högskolor ska enligt högskolelagen ha professorer och lektorer anställda som lärare för att bedriva forskning och utbildning. Utöver professorer och lektorer avgör lärosätet vilka kategorier av lärare de ska anställa.¹⁴

Professor ska enligt högskolelagen vara den främsta anställningen som lärare. För att kunna anställas som professor ska personen ha visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. Lärosäten har också möjligheten att direkt kalla personer till anställning som professor.

En majoritet av alla professorer är män och regeringen ger varje lärosäte specifika rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. Målen ges i regleringsbrevet och de nuvarande målen avser perioden 2012–2015.

För att anställas som lektor ska personen dels ha avlagt doktorsexamen, dels visat pedagogisk skicklighet. Även en person som inte avlagt doktorsexamen kan anställas som lektor om personen har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse i sammanhanget.

Utöver de statligt reglerade anställningarna som professor och lektor anställer lärosäten också vanligtvis adjunkter. Eftersom adjunkt inte är en statligt reglerad anställning kan anställningsvillkoren variera. Vanligen är adjunkter lärare som inte avlagt doktorsexamen.

2.4.2 Docenter

Universitet och högskolor utnämner docenter. Docent är en titel och inte en särskild anställning. Eftersom docenttiteln inte är statligt reglerad är det upp till det enskilda lärosätet att avgöra vilka kriterier som ska gälla för att en person ska utnämnas till docent. I regel är det fakulteten som beslutar att utse en forskare till docent. Normalt är docent det sista steget innan en person kan utnämnas till professor. Vid vissa lärosäten kan docent också ses som en särskild anställning som i merithänseende ligger mellan lektor och professor.

2.4.3 Meriteringsanställningar och doktorander

Lärosäten får anställa lärare i syfte att ge personen möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning. En sådan anställning får normalt sett vara som längst fyra år. Personer på denna typ av meriteringsanställningar kallas vanligen för postdoktor eller biträdande lektorer.

Doktorander är personer som genomgår forskarutbildning och som då vanligen är anställda av lärosätet. Lärosätet får anta så många doktorander som de kan erbjuda

¹⁴ 3 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434). Anställningar som lärare regleras i övrigt i 4 kap. högskoleförordningen (1993:100).

handledning och goda studievillkor. I övrigt avgör lärosätet i stor utsträckning hur antagningen ska gå till.¹⁵

2.4.4 Arbetstidsavtalen kan påverka fördelningen

Innehållet i en tjänst regleras delvis av de lokala arbetstidsavtal som sluts vid respektive universitet eller högskola. I sådana avtal kan det exempelvis regleras att en professor på lärosätet har rätt till en viss andel forskningstid. Det är också vanligt att det i avtalet står att minst 20 procent av lektorernas arbetstid ska avse forskning och kompetensutveckling. De lokala arbetstidsavtalen ger därmed förutsättningar för hur lärosätet kan fördela sitt forskningsanslag.

Professorer har traditionellt haft en stor andel forskning i sin tjänst. Det finns dock inte längre någon nationell reglering av detta, utan professorernas villkor bestäms i arbetstidsavtalen vid respektive lärosäte.

¹⁵ 7 kap. 34–41 §§ högskoleförordningen (1993:100).

3 Fjorton lärosäten

Statskontoret har skickat en enkät till samtliga lärosäten som anmält intresse att delta i studien. Det är 14 lärosäten som har lämnat svar: Lunds universitet, Göteborgs universitet, Umeå universitet, Karolinska institutet, Linnéuniversitetet, Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Borås, Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde, Högskolan i Halmstad, Högskolan Väst, Kungl. Konsthögskolan, Södertörns högskola och Chalmers tekniska högskola. Endast nio av dessa lärosäten har dock lämnat uppgifter om hur mycket forskningsmedel de har fördelat till kvinnor och män.

3.1 Fördelningsutfallet

Av de medel från forskningsanslaget som avsett lönekostnader för de nio undersökta lärosätena totalt har 39 procent använts för kvinnors löner och 61 procent för mäns löner. Eftersom kvinnor utgör 42 procent av den forskande personalen vid dessa lärosäten och män utgör 58 procent, ger det en skillnad mellan andelen anslagsmedel och andelen forskare på 3 procentenheter. Det motsvarar drygt 80 miljoner kronor (se tabell 2).¹⁶

Tabell 2 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen anslag och anställda (differens i procentenheter) vid undersökta lärosäten 2013

	Kvinnor			Män		
	Anslag	Å.a.	Differens	Anslag	Å.a.	Differens
Lunds universitet	36 %	40 %	-4	64 %	60 %	+4
Göteborgs universitet	45 %	53 %	-8	55 %	47 %	+8
Karolinska institutet	41 %	50 %	-9	59 %	50 %	+9
Linnéuniversitetet	43 %	45 %	-2	57 %	55 %	+2
Högskolan i Gävle	41 %	39 %	+2	59 %	61 %	-2
Högskolan i Skövde	34 %	36 %	-2	66 %	64 %	+2
Högskolan Väst	58 %	54 %	+4	42 %	46 %	-4
Kungl. Konsthögskolan	61 %	59 %	+2	39 %	41 %	-2
Chalmers tekniska högskola	23 %	27 %	-4	77 %	73 %	+4
Samtliga undersökta lärosäten^a	39 %	42 %	-3	61 %	58 %	+3

NOT: a) Vi har räknat fram uppgifterna genom att addera mängden anslagsmedel för de deltagande lärosätena och sedan jämföra detta tal med det sammanlagda antalet årsarbetskrafter.

¹⁶ För en närmare beskrivning av hur vi har räknat fram differensen, se avsnitt 1.3.4.

Vid de fyra större lärosäten som ingår i studien har kvinnor i mindre utsträckning än män fått tillgång till forskningsanslaget. Här är differenserna också något större än för övriga lärosäten. Det gäller Lunds universitet, Göteborgs universitet, Karolinska institutet och Chalmers tekniska högskola. Vid Högskolan i Gävle, Högskolan Väst och Kungl. Konsthögskolan har kvinnor i högre utsträckning än män fått tillgång till forskningsanslaget.

I tabell 3 tar vi också hänsyn till externa forskningsmedel vid respektive lärosäte. Tabellen visar differenserna för kvinnor för de externa forskningsmedlen, anslagsmedlen och de sammanlagda forskningsmedlen (det vill säga anslagsmedel och externa forskningsmedel sammanlagt). För externa forskningsmedel är underlaget endast sju lärosäten eftersom Karolinska institutet endast redovisat uppgifter om anslagsfördelningen och Kungl. Konsthögskolan redovisat att de inte haft några externa forskningsmedel 2013.

Tabell 3 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid undersökta lärosäten 2013

Lärosäte	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda forskningsmedel
Lunds universitet	-1	-4	-2
Göteborgs universitet	-2	-8	-5
Karolinska institutet	–	-9	–
Linnéuniversitetet	-1	-2	-2
Högskolan i Gävle	-11	+2	-2
Högskolan i Skövde	-6	-2	-4
Högskolan Väst	-22	+4	-16
Kungl. Konsthögskolan	–	+2	+2
Chalmers tekniska högskola	-1	-4	-2
Samtliga lärosäten	-1	-3	-3

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Differensen för externa forskningsmedel är något lägre än för anslagsmedlen vid de undersökta lärosätena som helhet. Av de externa forskningsmedel som 2013 användes till löner hade 40 procent finansierat kvinnors löner och 60 procent mäns löner. Kvinnor utgjorde 41 procent av den forskande personalen vid dessa lärosäten, vilket ger en differens på -1 procentenhet.

Vi kan se en tydlig skillnad mellan å ena sidan de tre universitetet och Chalmers tekniska högskola där användningen av externa forskningsmedel är förhållandevis könsmissigt jämn, och å andra sidan de tre mindre högskolorna där kvinnors löner i betydligt mindre utsträckning finansierats med externa forskningsmedel. Två av de tre högskolor som har positiva differenser för anslagsmedlen – Högskolan i Gävle och Högskolan Väst – är också de lärosäten som uppvisar de högsta negativa differenserna för de externa forskningsmedlen. Sett till sammanlagda forskningsmedel uppvisar samtliga undersökta lärosäten utom Kungl. Konsthögskolan negativa differenser.

Genom att jämföra differenserna för externa forskningsmedel med differenserna för de sammanlagda forskningsmedlen kan vi se hur anslagsmedlen påverkat fördelningen av de sammanlagda forskningsmedlen. Förstärks eller kompenseras den eventuella differensen som uppstår av de externa forskningsmedlen genom lärosätenas fördelning av de egna anslagsmedlen?¹⁷

Vid de tre universitetet och Chalmers tekniska högskola kan vi se att anslagsmedlen har en svagt förstärkande påverkan. Här är alltså differensen för de sammanlagda forskningsmedlen något högre än för de externa forskningsmedlen. Vid de tre mindre högskolorna ser vi dock en kompensatorisk påverkan för anslagsmedlen. Denna påverkan är särskilt tydlig för Högskolan i Gävle.

Några av de undersökta lärosätena har kunnat ta fram uppgifter för flera år. Dessa uppgifter redovisar vi i tabellerna 4 och 5.

Tabell 4 Differenser (procentenheter) för forskningsanslaget för kvinnor vid undersökta lärosäten år 2007, 2010 och 2013

Lärosäte	2007	2010	2013
Lunds universitet	-5	-5	-4
Göteborgs universitet	-11	-10	-8
Karolinska institutet	-	-	-9
Linnéuniversitetet	-	+1	-2
Högskolan i Gävle	-	-4	+2
Högskolan i Skövde	-	-8	-2
Högskolan Väst	+5	-2	+4
Kungl. Konsthögskolan	-	-	+2
Chalmers tekniska högskola	-	-	-4

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Tabell 5 Differenser (procentenheter) för sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid undersökta lärosäten 2007, 2010 och 2013

Lärosäte	2007	2010	2013
Lunds universitet	-3	-3	-2
Göteborgs universitet	-6	-6	-5
Linnéuniversitetet	-	-2	-2
Högskolan i Gävle	-	-9	-2
Högskolan i Skövde	-	-8	-4
Högskolan Väst	+1	-7	-16
Kungl. Konsthögskolan	-	-	+2
Chalmers tekniska högskola	-	-	-2

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

¹⁷ Vi beskriver analysens genomförande mer utförligt i avsnitt 1.3.4.

Eftersom så få lärosäten har redovisat uppgifter för flera år är det svårt att se några tydliga mönster. Skillnaderna mellan kvinnor och män framstår dock som förhållandevis stabila. Med några undantag används genomgående mindre forskningsmedel till att finansiera kvinnors än mäns löner i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen.

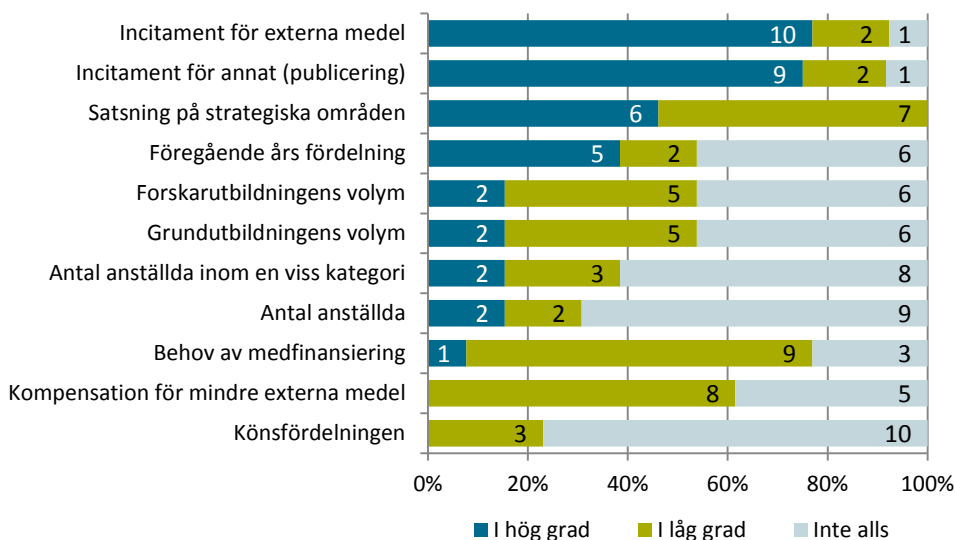
3.2 Fördelningsprocesserna

Statskontorets enkätstudie omfattar också frågor om hur fördelningen av forskningsanslaget går till på respektive lärosäte. Analysen är uppdelad i två avsnitt. Först analyserar vi den centrala fördelningen, det vill säga fördelningen av anslagsmedel från lärosätets centrala nivå till nästa organisatoriska nivå (oftast fakultet eller institution). Därefter analyserar vi fördelningen av forskningsanslaget till enskilda forskare.

3.2.1 Den centrala fördelningen

Den centrala fördelningen styrs framför allt av att lärosätenas ledningar vill skapa incitament för fakulteter, institutioner eller motsvarande (se diagram 1).

Diagram 1 Styrande principer för fördelningen av anslagsmedel från lärosätets centrala nivå till fakulteter, institutioner eller motsvarande (antal svarande lärosäten anges i respektive stapel)



Framför allt används anslagsmedlen för att premiera externa forskningsmedel. Tio av tretton tillfrågade lärosäten har svarat att de i hög grad använder anslaget för att skapa incitament för fakulteter och institutioner att finansiera forskningen med externa medel. Vi frågade också om lärosätena använder anslaget som incitament för annat. Nio av tolv lärosäten svarade att de i hög grad gjorde det. Med utgångspunkt från våra fallstudier kan vi med stor sannolikhet anta att lärosätena framför allt premierat vetenskaplig publicering. Samtliga svarande lärosäten menade också att de i någon utsträckning fördelade anslagsmedel som en satsning på strategiska forskningsområden.

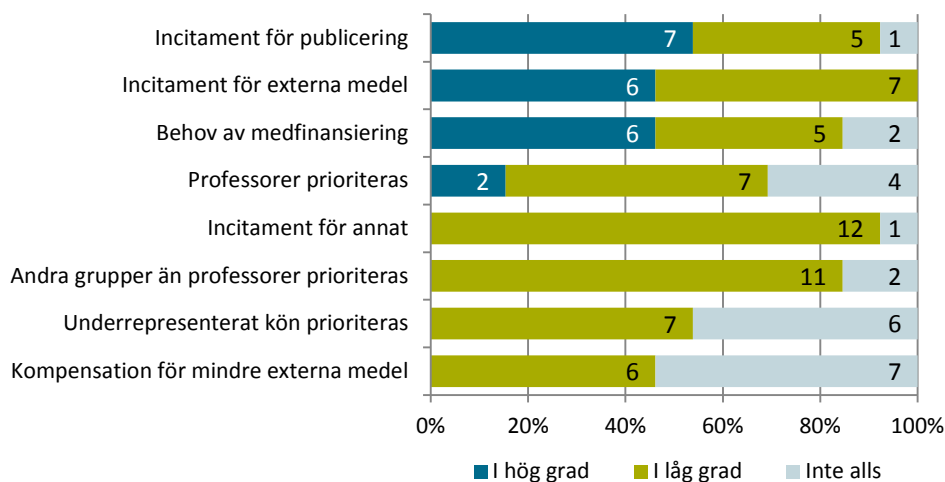
Fem av tretton lärosäten svarade att föregående års fördelning i hög grad styrde årets fördelning på central nivå. Här återfinns samtliga av de större lärosätena utom Karolinska institutet: Lunds, Göteborgs och Umeå universitet. Karolinska institutet har svarat att den centrala fördelningen i liten grad styrs av föregående års fördelning. Av de övriga lärosätena är det bara Linnéuniversitetet och Högskolan i Halmstad som svarat att den centrala fördelningen i hög grad styrs av föregående års fördelning.

3.2.2 Individfördelningen

Det verkar vara förhållandevis ovanligt att lärosätets ledning styr hur fakulteter och institutioner ska fördela forskningsanslaget till individuella forskare. Fyra av tretton lärosäten har svarat att de har centrala riktlinjer för hur de ska fördela anslaget på individnivå: Umeå universitet, Linnéuniversitetet, Högskolan i Gävle och Södertörns högskola.

Även när lärosätena fördelar forskningsanslaget till individuella forskare är incitament för externa medel och publicering styrande. Sju av tretton lärosäten har svarat att de i hög grad använder fördelningen för att premiera publiceringar och sex av tretton har svarat att de i hög grad använder fördelningen för att premiera externa forskningsmedel. Endast Kungl. Konsthögskolan har svarat att de inte alls använder incitament för publicering som styrande princip vid fördelning av forskningsanslaget till individer. Inget lärosäte har svarat att incitament för externa medel inte alls styr fördelningen (se diagram 2).

Diagram 2 Styrande principer för fördelning av anslagsmedel till individuella forskare (antal svarande lärosäten anges i respektive stapel)



Utöver viljan att premiera publicering och externa forskningsmedel framstår medfinansiering som en viktig princip. Sex av tretton lärosäten har svarat att fördelningen till individer i hög grad styrs av behovet att medfinansiera externt finansierad forskning.

Umeå universitet och Kungl. Konsthögskolan har svarat att de i hög grad prioriterar professorer när de fördelar anslagsmedel. Utöver det har sju lärosäten svarat att de prioriterar professorer i låg grad.

3.3 Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhet beaktas i jämförelsevis liten utsträckning när forskningsanslaget fördelas. Det framgår av analysen i avsnitt 3.2. Vi har också bitt de deltagande lärosätena att mer utförligt beskriva om och hur de beaktar jämställdhet när de fördelar anslaget.

3.3.1 Riktade satsningar på central nivå

Den centrala fördelningen av forskningsanslaget till fakulteter, institutioner eller motsvarande styrs i mycket liten utsträckning av könsfördelningen vid de undersökta lärosätena (se diagram 1 i avsnitt 3.2.1). Inget lärosäte har svarat att den centrala fördelningen i hög grad styrs av könsfördelningen. Tre har svarat att fördelningen i låg grad styrs av könsfördelningen: Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Gävle. Inget av dessa lärosäten använder dock könsfördelningen som ett kriterium när de ska fördela huvuddelen av anslaget på central nivå. Vid Lunds universitet finns det dock exempel på att fakulteter tar hänsyn till könsfördelningen när de fördelar anslaget vidare till institutioner.

Vid Linnéuniversitetet och Högskolan i Gävle används anslagsmedel centralt för vissa riktade satsningar i syfte att få en jämnare könsfördelning bland lärosätenas professorer. Liknande riktade satsningar redovisas även i andra svar från tillfrågade lärosäten, även om dessa inte angett att könsfördelningen styr deras centrala fördelning. Göteborgs universitet, Umeå universitet, Karolinska institutet, Högskolan i Halmstad och Södertörns högskola hänvisar till sådana riktade satsningar på central nivå.

3.3.2 Jämställdhet vid individfördelningen

Vid individfördelningen, alltså när anslagsmedel fördelas till individuella forskare eller forskargrupper, tar de undersökta lärosätena hänsyn till jämställdhet i något större utsträckning än vid den centrala fördelningen. Inget lärosäte har svarat att prioriteringar av underrepresenterat kön styr individfördelningen i hög grad. Sju av tretton lärosäten har dock svarat att det styr fördelningen i låg grad (se diagram 2 i avsnitt 3.2.2): Lunds universitet, Göteborgs universitet, Umeå universitet, Karolinska institutet, Linnéuniversitetet, Högskolan i Borås och Chalmers tekniska högskola.

Lunds universitet och Linnéuniversitetet ingår i Statskontorets fördjupade studie. Vår analys av dessa lärosäten i kapitlen 4 och 5 visar att de i vissa fall tar hänsyn till jämställdhet när de fördelar anslagsmedel till individuella forskare, men i begränsad utsträckning.

Göteborgs universitet och Högskolan i Borås hänvisar till policydokument för jämställdhet och lika villkor. I Göteborgs universitets policy tydliggörs bland annat att de ledningsorgan som har ett särskilt ansvar för fördelningen av forskningsanslaget har att beakta jämställdhet vid samtliga beslut. Umeå universitet menar att fakulteternas resursfördelningssystem kan ta hänsyn till jämställdhet. Karolinska

institutet framför att de följer upp samtliga processer där medel fördelas till individer utifrån tilldelning till kvinnor och män.

3.4 Sammanfattande iakttagelser

Kvinnor får mindre anslagsmedel

Nio lärosäten har lämnat uppgifter om hur mycket anslagsmedel som kommit kvinnor och män till del 2013. För dessa lärosäten totalt har 39 procent av anslagsmedlen använts för kvinnors löner och 61 procent för mäns löner. Eftersom kvinnor utgör 42 procent av den forskande personalen vid dessa lärosäten blir differensen -3 procentenheter för kvinnor. Skillnaderna i anslagsmedel varierar mellan de undersökta lärosätena.

Skillnader mellan de större och de mindre lärosätena

Sju lärosäten har lämnat uppgifter om externa forskningsmedel 2013. Vid samtliga lärosäten som vi undersökt har kvinnors löner i mindre utsträckning än mäns finansierats med externa forskningsmedel. Vi kan se en tydlig skillnad mellan å ena sidan de tre universiteten och Chalmers tekniska högskola där användningen av externa forskningsmedel är förhållandevis könsmissigt jämn, å andra sidan de tre mindre högskolorna där kvinnors löner i betydligt mindre utsträckning finansierats med externa forskningsmedel.

Förstärkande och kompenserande påverkan

Vid de tre undersökta universiteten och Chalmers tekniska högskola har anslagsmedlen haft en svagt förstärkande påverkan på differensen för sammanlagda forskningsmedel. Skillnaden mellan kvinnor och män är alltså något större för användningen av sammanlagda forskningsmedel än för användningen av bara externa forskningsmedel. För de tre mindre högskolorna (undantaget Kungl. Konsthögskolan) ser vi däremot en kompensatorisk påverkan av anslagsmedlen.

Anslaget används för att skapa incitament

De undersökta lärosätena använder i stor utsträckning forskningsanslaget för att ge incitament till forskare att söka externa medel och skriva vetenskapliga publikationer. Det gäller både vid lärosätenas centrala fördelning av forskningsanslaget till fakulteter, institutioner och motsvarande och när de fördelar anslagsmedel till individer. Därutöver är en vilja att satsa på strategiska forskningsområden i hög grad styrande för den centrala fördelningen och behovet av medfinansiering i hög grad styrande för individfördelningen.

Lärosätena tar liten hänsyn till jämställdhet i fördelningen

Lärosätena tar liten hänsyn till jämställdhet när de fördelar forskningsanslaget på central nivå och till individer. När de tar hänsyn till jämställdhet på central nivå handlar det främst om riktade satsningar för att öka andelen kvinnliga professorer. När forskningsanslaget fördelas till individuella forskare eller forskargrupper kan lärosätena enligt enkätsvaren ta hänsyn till jämställdhet, men det är utifrån vår undersökning svårt att konkretisera hur de har gjort det.

4 Lunds universitet

Lunds universitets anslag för forskning och forskarutbildning uppgick 2013 till 1,9 miljarder kronor. Universitetet har knappt 30 000 studenter och drygt 2 000 lärare. Andelen män bland både studenter (47 procent) och disputerade lärare (65 procent) är något högre än för de övriga större universitetet.¹⁸

4.1 Fördelningsutfallet

Av de anslagsmedel för forskning som avsett lönekostnader vid Lunds universitet 2013 har 36 procent använts för kvinnors löner och 64 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen har kvinnor i något mindre utsträckning än män fått tillgång till anslagsmedel. Eftersom kvinnor utgör 40 procent av forskarna och männen 60 procent, ger det en skillnad mellan andelen anslagsmedel och andelen forskare på 4 procentenheter. Det motsvarar 31,5 miljoner kronor.¹⁹

4.1.1 Anslagsmedel per fakultet

Vid Lunds universitet är det framför allt Medicinska fakulteten som uppvisar en högre differens mellan andelen anslagsmedel och andelen anställda (se tabell 6).

Tabell 6 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen anslag och anställda (differens i procentenheter) vid Lunds universitet 2013

Fakultet	Kvinnor			Män		
	Anslag	Å.a.	Differens	Anslag	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	37 %	35 %	+2	63 %	65 %	-2
Humanistiska och teologiska	41 %	41 %	0	59 %	59 %	0
Juridiska	49 %	50 %	-1	51 %	50 %	+1
Konstnärliga	41 %	43 %	-2	59 %	57 %	+2
Lunds tekniska högskola	25 %	28 %	-3	75 %	72 %	+3
Medicinska	41 %	54 %	-13	59 %	46 %	+13
Naturvetenskapliga	31 %	33 %	-2	69 %	67 %	+2
Samhällsvetenskapliga	50 %	50 %	0	50 %	50 %	0
Universitetet totalt	36 %	40 %	-4	64 %	60 %	+4

NOT: Vi har inte inkluderat Universitetets särskilda verksamheter i analysen. Se vidare bilaga 4.

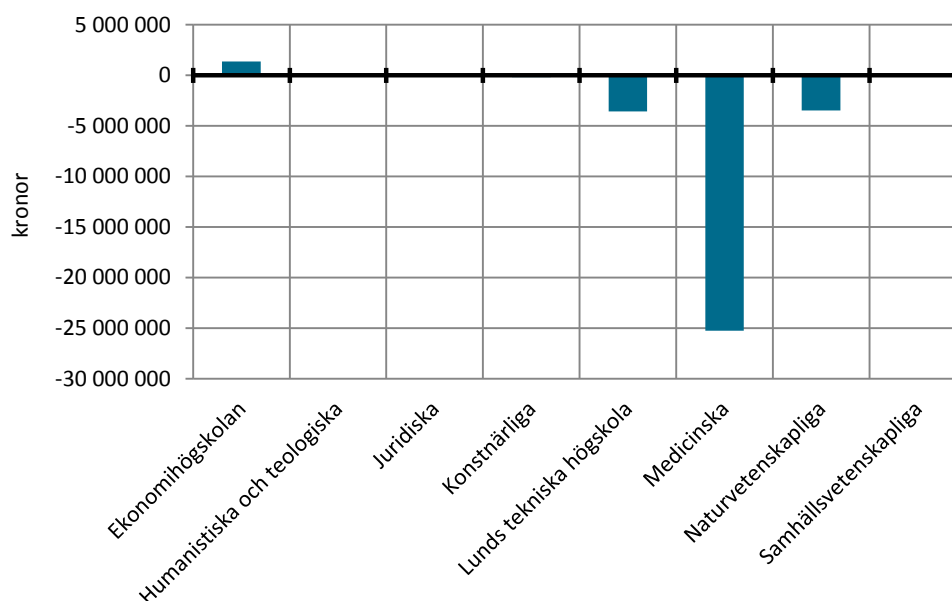
¹⁸ Uppgifter om studenter avser helårsstudenter läsåret 2012/13 och är hämtade från Universitetskanslersämbetets statistikdatabas. Uppgifter om lärare avser årsarbetskrafter för totala antalet lärare 2013 och är hämtade från Lunds universitets årsredovisning för 2013.

¹⁹ För en närmare beskrivning av hur vi har räknat fram uppgifterna, se avsnitt 1.3.4.

Vid Medicinska fakulteten har 41 procent av de anslagsmedel som används för lönekostnader kommit kvinnliga forskare till del. Eftersom kvinnor utgör 54 procent av den forskande personalen ger det en differens på -13 procentenheter.

Medicinska fakulteten är en av universitetets större fakulteter och 13 procentenheter motsvarar här drygt 25 miljoner kronor. Uttryckt i kronor så framstår också differenserna vid Lunds tekniska högskola och Naturvetenskapliga fakulteten som större än differenserna vid övriga fakulteter. Analysen utgår från skillnaden mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen (se diagram 3).

Diagram 3 Skillnaden mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Lunds universitet 2013 uttryckt i kronor



En närmare analys av utfallet vid Medicinska fakulteten finns i bilaga 4. Där framgår det att negativa differenser för forskningsanslaget uppstår vid samtliga institutioner, men att variationen mellan institutionerna är stor. Differenserna varierar mellan -6 och -24 procentenheter.

Eftersom principerna för fördelning av forskningsmedel till doktorander skiljer sig från fördelningen till övrig forskande personal, har vi även analyserat utfallet exklusive doktorander. Vi redovisar detta mer utförligt i bilaga 4. Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna så ökar differensen för universitetet som helhet från 4 till 6 procentenheter. Ökningen är särskilt tydlig vid Ekonomihögskolan, Konstnärliga fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Vid Lunds tekniska högskola minskar dock differensen från 3 procentenheter till 1 procentenhet om vi räknar bort doktoranderna.

4.1.2 Externa forskningsmedel

För universitetet som helhet uppvisar de externa forskningsmedlen en något lägre differens än anslagsmedlen. Användningen av externa forskningsmedel är alltså könsmässigt jämnare än användningen av anslagsmedel vid Lunds universitet. Under 2013 hade 39 procent av de externa forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 61 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i personalen har kvinnor i något mindre utsträckning än män fått tillgång till externa forskningsmedel. Differensen uppgår till 1 procentenhet vilket motsvarar drygt 13 miljoner kronor (se tabell 7).

Tabell 7 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Lunds universitet 2013

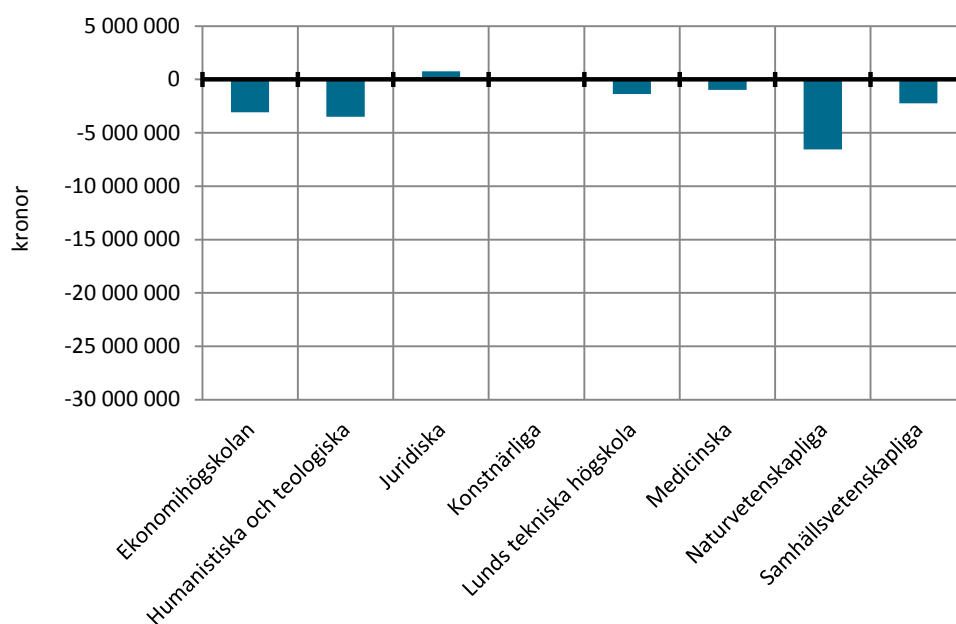
Fakultet	Kvinnor			Män		
	Externa medel	Å.a.	Differens	Externa medel	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	26 %	35 %	-9	74 %	65 %	+9
Humanistiska och teologiska	35 %	41 %	-6	65 %	59 %	+6
Juridiska	56 %	50 %	+6	44 %	50 %	-6
Konstnärliga	38 %	43 %	-5	62 %	57 %	+5
Lunds tekniska högskola	27 %	28 %	-1	73 %	72 %	+1
Medicinska	54 %	54 %	0	46 %	46 %	0
Naturvetenskapliga	29 %	33 %	-4	71 %	67 %	+4
Samhällsvetenskapliga	46 %	50 %	-4	54 %	50 %	-4
Universitetet totalt	39 %	40 %	-1	61 %	60 %	+1

NOT: Fördelning utfallet mäts med andelen medel som använts för kvinnors och mäns löner. Utfallet säger därmed ingenting om hur framgångsrika kvinnors och mäns ansökningar om externa forskningsmedel har varit. Se vidare avsnitt 1.3.4.

De största differenserna uppstår vid Ekonomihögskolan, Humanistiska och teologiska fakulteterna och Juridiska fakulteten. För Medicinska fakulteten är användningen av externa forskningsmedel i stort sett helt könsmässigt jämn. Differensen i procentenheter är så pass liten att den avrundas till noll.

Externa forskningsmedel utgör olika stor del av forskningsfinansieringen vid universitetets fakulteter. Omräknat i kronor uppstår den största differensen vid Naturvetenskapliga fakulteten (se diagram 4).

Diagram 4 Skillnaden mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Lunds universitet 2013 uttryckt i kronor



Även Ekonomihögskolan och Humanistiska och teologiska fakulteterna uppvisar jämförelsevis stora differenser i kronor.

Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna om de externa forskningsmedlen så minskar differensen från 1 procentenhet till 0 för universitetet som helhet. För Ekonomihögskolan och Samhällsvetenskapliga fakulteten minskar differensen för externa forskningsmedel förhållandevis kraftigt när vi räknar bort doktorander. Differensen för Ekonomihögskolan minskar från 9 till 2 procentenheter och differensen för Samhällsvetenskapliga fakulteten minskar från 4 till 0 procentenheter.

4.1.3 Sammanlagda forskningsmedel

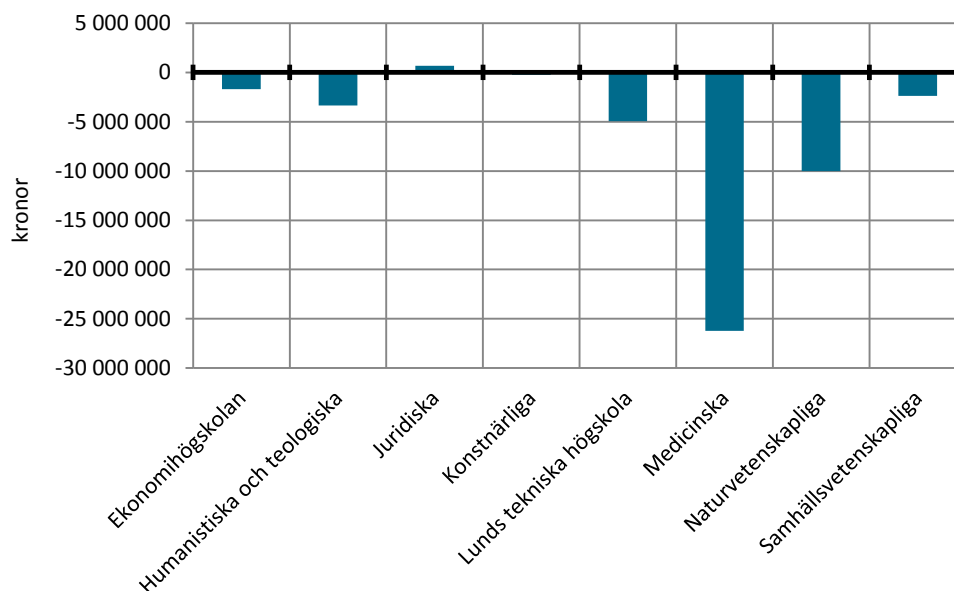
Genom att summera de anslagsmedel och externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns lönekostnader kan vi analysera den sammanlagda användningen av forskningsmedel vid universitetet. För universitetet som helhet har 38 procent av de sammanlagda forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 62 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i personalen har kvinnor i något mindre utsträckning än män fått tillgång till forskningsmedel. Differensen uppgår till 2 procentenheter vilket motsvarar drygt 45 miljoner kronor (se tabell 8).

Tabell 8 Andel sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Lunds universitet 2013

Fakultet	Kvinnor			Män		
	F.medel	Å.a.	Differens	F.medel	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	33 %	35 %	-2	67 %	65 %	+2
Humanistiska och teologiska	39 %	41 %	-2	61 %	59 %	+2
Juridiska	52 %	50 %	+2	48 %	50 %	-2
Konstnärliga	41 %	43 %	-2	59 %	57 %	+2
Lunds tekniska högskola	27 %	28 %	-1	73 %	72 %	+1
Medicinska	50 %	54 %	-4	50 %	46 %	+4
Naturvetenskapliga	30 %	33 %	-3	70 %	67 %	+3
Samhällsvetenskapliga	48 %	50 %	-2	52 %	50 %	+2
Universitetet totalt	38 %	40 %	-2	62 %	60 %	+2

Jämfört med anslagsmedlen ser vi alltså att differensen för de sammanlagda forskningsmedlen är något lägre för universitetet som helhet. Räknat i kronor är differensen störst vid Medicinska fakulteten, vilket alltså förklaras av användningen av anslagsmedel. Även Lunds tekniska högskola och Naturvetenskapliga fakulteten uppvisar jämförelsevis högre differenser (se diagram 5).

Diagram 5 Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen uttryckt i kronor vid Lunds universitet 2013



Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna om de sammanlagda forskningsmedlen så är differensen för universitetet som helhet i stort sett oförändrad. Differensen ökar från 2 till 3 procentenheter, men på grund av att differenserna avrundas

till heltal så framstår ökningen som större än vad den egentligen är. Om vi räknar med två decimaler ser vi att differensen ökar från -2,25 till -2,59. För Konstnärliga fakulteten ökar differensen för kvinnor från -2 till -13 procentenheter när vi räknar bort doktoranderna. I kronor räknat handlar det dock endast om en förändring från 200 000 kronor till 900 000 kronor.

Genom att jämföra differensen för externa forskningsmedel med differensen för de sammanlagda forskningsmedlen kan vi se hur anslagsmedlen har påverkat utfallet. Förstärks eller kompenseras den eventuella differens som uppstår av de externa forskningsmedlen genom lärosätenas fördelning av de egna anslagsmedlen? Vår analys i detta avsnitt utgår från den differens som uppstår för kvinnor.²⁰

För universitetet som helhet var differensen för externa forskningsmedel -1 procentenhet. Differensen för de sammanlagda forskningsmedlen (anslagsmedel och externa forskningsmedel) var -2 procentenheter för kvinnor. Man kan då säga att anslagsmedlen haft en viss förstärkande könsmissig påverkan på de sammanlagda forskningsmedlen (se tabell 9).

Tabell 9 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Lunds universitet 2013

Fakultet	Externa medel	Anslag	Sammanlagda medel
Ekonomihögskolan	-9	+2	-2
Humanistiska och teologiska	-6	0	-2
Juridiska	+6	-1	+2
Konstnärliga	-5	-2	-2
Lunds tekniska högskola	-1	-3	-1
Medicinska	0	-13	-4
Naturvetenskapliga	-4	-2	-3
Samhällsvetenskapliga	-4	0	-2
Universitetet totalt	-1	-4	-2

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

För de flesta av fakulteterna har anslagsfördelningen haft en kompenserande könsmissig påverkan eftersom differensen för de sammanlagda forskningsmedlen är mindre än differensen för de externa forskningsmedlen. Det är fallet för samtliga fakulteter utom Medicinska fakulteten. Det är också den fakultet som har störst löne-kostnader vid universitetet. Trots att anslagsfördelningen vid alla andra fakulteter uppvisar en kompenserande påverkan, blir påverkan för universitetet som helhet därmed förstärkande.

²⁰ Analysens genomförande beskriver vi vidare i avsnitt 1.3.4.

4.1.4 Personalstrukturen

Vi analyserar utfallet för olika personalkategorier med hjälp av differenserna för den kvinnliga forskande personalen. Differensen i procentenheter visar därmed skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen.

Inom respektive tjänstekategori är differenserna för universitetet som helhet jämförelsevis små. Inom respektive fakultet är dock differenserna större för de olika personalkategorierna. (se tabell 10).

Tabell 10 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Lunds universitet 2013 uppdelat på personalkategorier

Fakulteter	Professorer			Doktorander			Övrig forskande pers.		
	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel
Ekonomihögskolan	-11	+5	-1	-21	+5	-1	-8	+3	-1
Humanistiska och teologiska	-9	+3	0	+3	-1	-1	-8	-2	-4
Juridiska	+6	-6	+1	-2	-1	-2	+11	+4	+8
Konstnärliga	+19	-8	-6	+37	-1	0	-4	-1	-1
Lunds tekniska högskola	0	0	0	-1	+2	-1	0	-2	-1
Medicinska	+4	-3	0	-1	+3	0	-5	-17	-9
Naturvetenskapliga	-7	+2	0	-3	+2	0	-4	-2	-3
Samhällsvetenskapliga	0	+2	+2	-14	-1	-3	-6	-2	-3
Universitetet totalt	-1	0	0	-2	+2	0	-3	-6	-4

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

De största differenserna uppstår i gruppen övrig forskande personal. I denna grupp ingår lektorer, meriteringsanställningar och övrig forskande personal. För professorer och doktorander har forskningsmedlen fördelats förhållandevis jämnt.

Konstnärliga fakulteten uppvisar mycket stora differenser för externa forskningsmedel. Det beror på att fakulteten har jämförelsevis lite externa forskningsmedel och att individuella skillnader därmed får stort genomslag.

Medicinska fakulteten är ett intressant exempel med tanke på att fakulteten uppvisar universitetets största differenser för anslagsmedel och sammanlagda forskningsmedel. För kvinnliga professorer motverkas en hög negativ differens för anslagsmedel av en hög positiv differens för externa forskningsmedel. Differensen för de sammanlagda forskningsmedlen blir därmed noll. I gruppen övrig forskande perso-

nal, där vi bland annat återfinner lektorer, är differensen för anslagsmedlen för kvinnor negativ och jämförelsevis mycket hög. Det innebär att kvinnor i denna grupp får tillgång till forskningsmedel i mindre utsträckning jämfört med män. I bilaga 4 finns en mer detaljerad analys av utfallet uppdelat på personalkategorier vid Medicinska fakulteten.

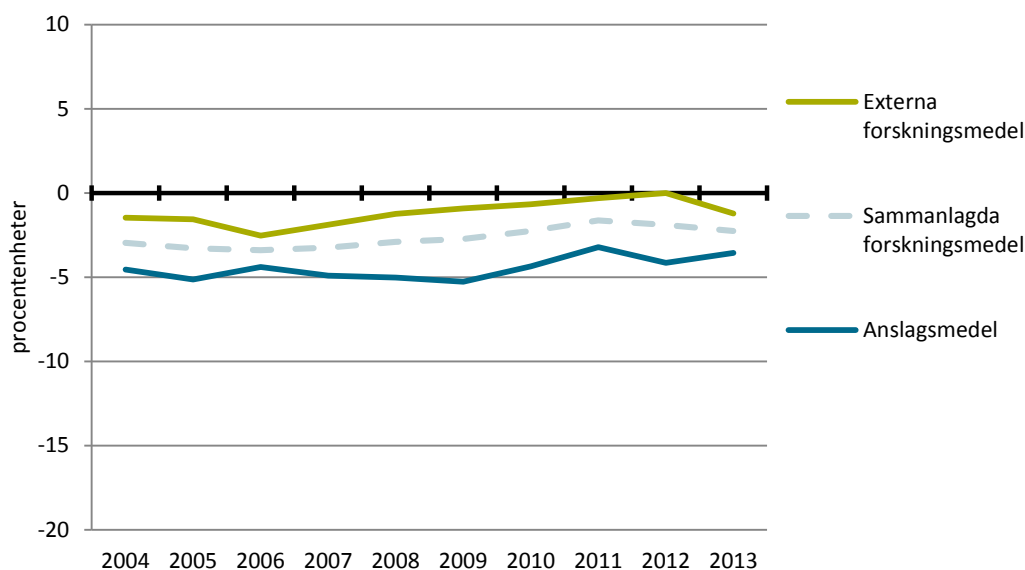
Medicinska fakulteten har i sina kommentarer till Statskontoret framfört att olikheter i tjänstgöringens innehåll för lektorer är en del av förklaringen till fördelning utfallet. Fakulteten framhåller exempelvis att drygt 40 procent av lektoraten huvudsakligen finansieras med medel från anslaget för grundutbildning. I denna grupp är kvinnor överrepresenterade. Det är en förklaring till att lönerna för kvinnor i gruppen övrig forskande personal i mindre utsträckning finansieras med forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i gruppen.

4.1.5 Fördelningen över tid

För Lunds universitet har vi tagit fram en tidsserie för åren 2004–2013. Vi analyserar utfallet över tid med hjälp av differenserna för den kvinnliga forskande personalen. Differensen i procentenheter visar därmed skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen.

Med undantag för externa forskningsmedel 2012 har differenserna varit negativa under hela perioden. Det innebär att kvinnors löner har finansierats med anslagsmedel och externa forskningsmedel i mindre utsträckning i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen (se diagram 6).

Diagram 6 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Lunds universitet 2004–2013

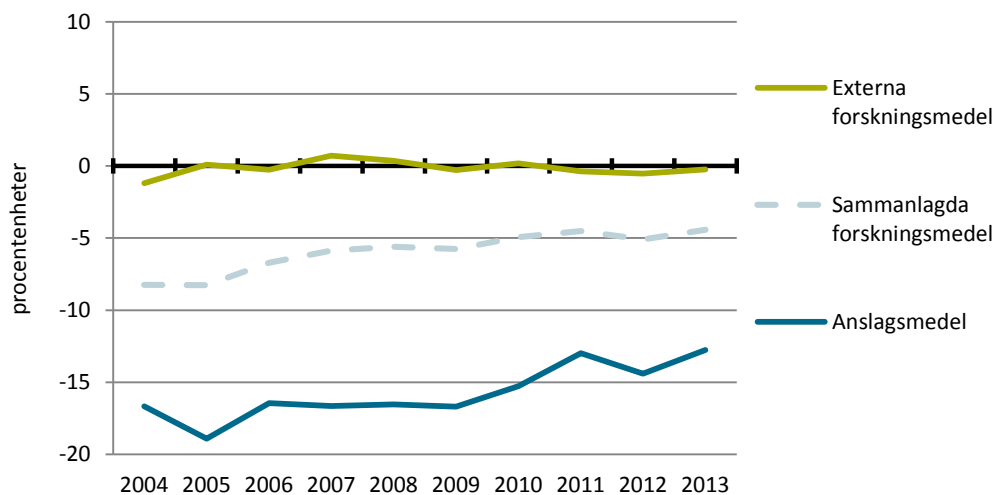


NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Differenserna för både anslagsmedlen och de externa forskningsmedlen har minskat endast marginellt under perioden.

Med tanke på att Medicinska fakulteten uppvisar universitetets största differenser för anslagsmedel är det intressant att särskilt analysera utvecklingen över tid vid denna fakultet (se diagram 7).

Diagram 7 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Medicinska fakulteten, Lunds universitet 2004–2013



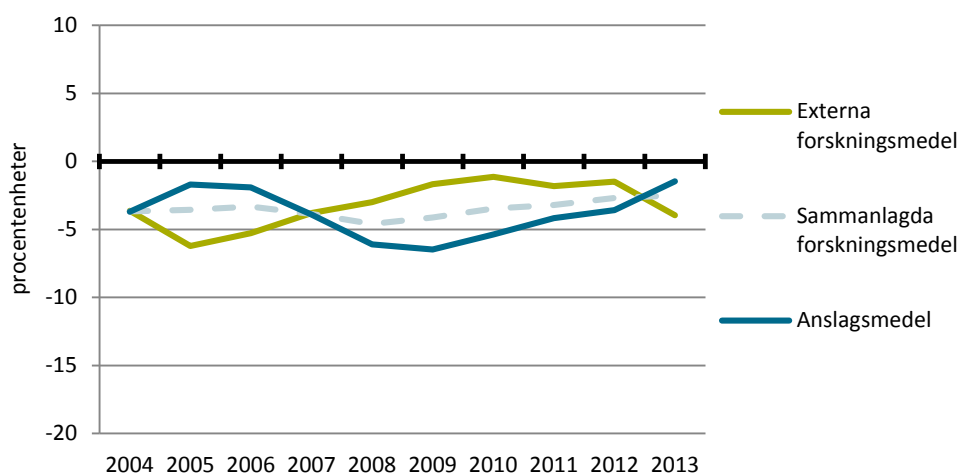
NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Differenserna för externa forskningsmedel vid Medicinska fakulteten har varit stabila över tid. Bara under periodens första år har differensen överstigit 1 procentenhet. Differensen för anslagsmedlen uttryckt i procentenheter har minskat något under perioden. Uttryckt i kronor har dock differensen för anslagsmedel ökat under periodens tre sista år, vilket beror på att de totala anslagsmedlen som använts till löner vid fakulteten har ökat med en tredjedel mellan 2011 och 2013. Det motsvarar en ökning med knappt 49 miljoner kronor.

Vi presenterar här också utvecklingen för de två fakulteter vid universitetet som vi studerat närmare: Naturvetenskapliga fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Vid Naturvetenskapliga fakulteten blir anslagsmedlens kompensatoriska könsmässiga effekt tydlig. När differensen för externa forskningsmedel ökar, så minskar differensen för anslagsmedlen, och tvärtom (se diagram 8).

Diagram 8 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Naturvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet 2004–2013

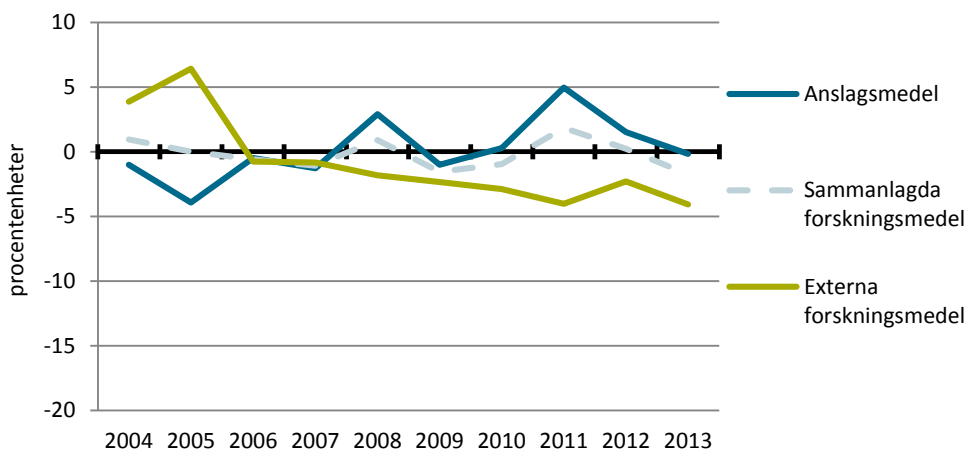


NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Under hela perioden har differenserna vid Naturvetenskapliga fakulteten varit negativa. Det innebär att kvinnor har fått tillgång till forskningsmedel i mindre utsträckning än män i förhållande till andelen kvinnor i personalen.

För Samhällsvetenskapliga fakulteten har differensen för sammanlagda forskningsmedel varierat kring noll under perioden. (se diagram 9).

Diagram 9 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet 2004–2013



NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

4.2 Fördelningsprocessen

Vid Lunds universitet fördelas forskningsanslaget i tre huvudsakliga led: från central nivå till fakulteterna, från fakulteterna till institutionerna och från institutionerna till enskilda forskare. I vissa fall är institutionerna också uppdelade i organisatoriska enheter som i sin tur fördelar anslagsmedlen vidare till individuella forskare.

Lunds universitet är en starkt decentraliserad organisation. Universitetets styrelse och rektor ger inga instruktioner till fakulteterna om hur de ska fördela anslagsmedlen. Fakulteterna styr i sin tur inte heller närmare hur institutionerna ska fördela anslagsmedlen. Däremot kan fakulteterna tillämpa särskilda fördelningsmodeller som utformas för att premiera ett visst beteende vid institutionerna. Vi har särskilt studerat Samhällsvetenskapliga fakulteten och Naturvetenskapliga fakulteten.

4.2.1 Central fördelning på historiska grunder

Lunds universitet fördelar anslaget för forskning och forskarutbildning vidare till fakulteterna genom att räkna upp föregående års tilldelning med en pris- och löneomräkning. Hur forskningsanslaget är fördelat mellan universitetets fakulteter bygger på den historiska fördelningen och är därmed förhållandevis stabil över tid.

Universitetets forskningsanslag har ökat med drygt 230 miljoner kronor mellan 2010 och 2013. Det motsvarar en ökning av anslaget med 14 procent. Ökningen av forskningsanslaget har framför allt använts för att finansiera uppbyggnaden av de tre stora forskningsanläggningarna European Spallation Source (ESS), MAX IV-laboratoriet och Medicon Village. Även de kommande höjningarna av universitetets forskningsanslag ska i första hand användas för att finansiera dessa anläggningar. Verksamheten vid anläggningarna berör främst Lunds tekniska högskola, Naturvetenskapliga fakulteten och Medicinska fakulteten.

Universitetet avsätter också medel från forskningsanslaget för rektors strategiska satsningar. Dessutom använder universitetet ränteintäkterna från sitt myndighetskapital för sådana strategiska satsningar.

4.2.2 Samhällsvetenskapliga fakulteten

Samhällsvetenskapliga fakulteten fördelar huvuddelen av sina anslagsmedel för forskning och forskarutbildning vidare till institutionerna. Dessa fördelar i sin tur medlen till enskilda forskare i form av anslagsfinansierad forskningstid. Fakulteten behåller knappt 10 procent av anslagsmedlen för gemensamma satsningar på fakultetsnivå. För 2014 motsvarade det drygt 11 miljoner kronor. Delar av dessa medel används som strategiska satsningar för att utveckla forskningen vid fakulteten, varav man har använt en del som riktade satsningar i syfte att öka andelen kvinnor i personalen.

Prestationsbaserad fördelning till institutionerna

Samhällsvetenskapliga fakulteten fördelar medel till institutionerna med en modell där institutionerna får anslagsmedel baserat på prestationer i form av antalet studenter på grundutbildningen, antalet avlagda forskarexamina, mängden externa forskningsmedel som tilldelats institutionens forskare och antalet publikationer som

registrerats för institutionens forskare. Institutionerna fördelar sedan sina anslagsmedel till enskilda individer. Fakulteten styr inte hur institutionerna fördelar anslaget vidare och inte heller hur de fördelar anslaget mellan exempelvis forskarutbildning och de anställda lärarnas forskning.

Fakulteten har utformat sin fördelningsmodell för att den ska vara transparent och enkel att förstå, ge goda planeringsförutsättningar samt ge utdelning till följd av prestation utan att för den skall innebära för stora omfördelningseffekter. Det senare innebär att utfallet för respektive institution tillåts öka med maximalt 10 procent per år och minska med maximalt 6 procent per år. Dessutom har det varit en förutsättning att modellen ska bygga på tillförlitlig data.

Fakulteten framhåller också de knappa resurserna som en viktig förutsättning för hur de fördelar anslaget. På fakulteten finns omkring 300 lärare och 140 doktorander. Eftersom anslagsmedlen för forskning och forskarutbildning endast uppgår till 120 miljoner kronor anser sig fakulteten inte ha möjlighet till några större omprioriteringar mellan institutionerna. Man anser sig dessutom ha begränsade möjligheter att avsätta särskilda medel för olika riktade satsningar.

Institutionerna finansierar professorer och forskarutbildning

Samhällsvetenskapliga fakultetens olika institutioner hanterar enligt fakulteten sina anslagsmedel på liknande sätt. Institutionerna använder i huvudsak anslagsmedlen till att finansiera forskarutbildningen och professorernas forskningstid. De tillämpar inte någon särskild modell för fördelningen, utan fördelar i huvudsak medlen till de personer som är professorer och doktorander det aktuella året.

Institutionerna upplever sig ha små möjligheter att välja hur de ska fördela medlen. De anser sig i stora delar vara bundna att finansiera de personer som för tillfället är professorer eller doktorander. Enligt arbetstidsavtalet för lärare vid Lunds universitet ska en professor ”normalt ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt forskning samt delta i utbildning och handledning av forskarstuderande”. Det har på Samhällsvetenskapliga fakulteten tolkats som att institutionerna därmed är skyldiga att erbjuda professorerna en grundfinansiering för sin forskning. Institutionerna använder därför sina anslagsmedel för att säkerställa forskningstid på 50 procent för sina professorer. Genom att professorer normalt får externa forskningsmedel, behöver dock institutionen oftast inte finansiera hela professors forskningstid med anslagsmedel.

Efter att institutionen fördelat medel för professorernas forskningstid används anslagsmedlen för att finansiera forskarutbildningen. Att upprätthålla en tillräcklig volym på forskarutbildningen ses som viktigt för kvaliteten i institutionens verksamhet. Institutionerna belönas också för antalet forskarexamina i fakultetens fördelningsmodell för forskningsanslaget. Även doktorandernas anställningar kan delvis finansieras med externa forskningsmedel. Hur många doktorander som institutionen anställer blir därmed en avvägning av det ekonomiska utrymmet beroende på antalet professorer och mängden externa medel. Forskarutbildningen och professorernas forskningstid uppges därmed ta i stort sett alla anslagsmedel i anspråk.

Lektorer är beroende av externa medel

Endast en mindre del av anslaget återstår för att finansiera övriga disputerade lärares och forskares anslagstid. Enligt arbetstidsavtalet ska minst 20 procent av lektorernas

arbetstid avse "forskning och kompetensutveckling". Denna tid finansieras av anslaget för grundutbildning. Därutöver är lektorerna i stor utsträckning beroende av forskningsmedel från externa finansiärer för att kunna bedriva forskning. Socialhögskolan har också förbundit sig att under perioden 2012–2015 finansiera 10 procent forskningstid för docenter. Tillsammans med de 20 procent forskning och kompetensutveckling som finansieras av grundutbildningsanslaget kan en docent därmed få 30 procent anslagsfinansierad forskningstid.

4.2.3 Naturvetenskapliga fakulteten

Naturvetenskapliga fakulteten fördelar i stort sett samtliga anslagsmedel för forskning och forskarutbildning vidare till institutionerna. Fakulteten styr inte hur institutionerna i sin tur fördelar anslagsmedlen.

Fördelningen till institutionerna

Fakulteten fördelar medlen till institutionerna med en modell som består av tre delar:

- Grundtilldelning, som bygger på institutionernas kostnader för löner och hyror. Denna motsvarar omkring 40 procent av tilldelningen och ska bidra till en tilldelning som är stabil över tid.
- Riktade satsningar, som varierar från år till år (framför allt rekryteringar och stöd till forskningsinfrastruktur).
- Rörlig tilldelning, som utgör omkring en tredjedel av tilldelningen och ska "gynna faktorer som ökar forskningens samlade konkurrenskraft". Tilldelningen baseras på forskarutbildningens och grundutbildningens omfattning, andelen externa forskningsmedel vid institutionen och mängden publiceringar och citeringar av institutionens forskare.

Naturvetenskapliga fakultetens fördelningsmodell är utformad för att dels skapa stabilitet och grundfinansiering för institutionerna, dels ge fakulteten möjlighet att styra och stimulera ett visst beteende på institutionerna. Som det enda av våra undersökta fall har Naturvetenskapliga fakulteten också ambitionen att använda fördelningsmodellen för att påverka könsbalansen bland fakultetens personal. Detta beskriver vi ytterligare i avsnitt 4.3.2.

Kemiska institutionen fördelar vidare till avdelningar

De större institutionerna kan i sin tur också vara uppdelade på organisatoriska enheter. Kemiska institutionen är exempelvis uppdelad i tio avdelningar. Institutionen fördelar då anslagsmedel enligt en särskild modell till respektive avdelning som i sin tur fördelar medel till enskilda individer. Modellen liknar den som tillämpas av fakulteten, med undantag för att institutionen inte avsätter egna medel för riktade satsningar. Institutionens fördelning till avdelningarna baseras därmed på antalet tillsvidareanställda lärare, omfattningen på grundutbildningen, antal examina inom forskarutbildningen och omfattningen på de externa forskningsmedel som tilldelats avdelningens forskare. Institutionen styr inte hur avdelningarna i sin tur fördelar anslagsfinansierad forskningstid.

Institutionen har utformat fördelningsmodellen för att den på bästa sätt ska motsvara omfattningen på verksamheten vid respektive avdelning. Modellen ska vara så robust att små variationer i parametrarna inte ska ge stora förändringar i utfallet. Det

har också varit viktigt att modellen är enkel och transparent för att den ska accepteras av de anställda. Antalet anställda lärare utgör en viktig parameter i modellen. Det har varit viktigt för institutionen att säkerställa att avdelningarna har finansiering för sina anställda.

För institutionerna är fördelningen en fråga om personalplanering

De två institutioner som vi studerat tillämpar ingen särskild modell när de fördelar anslagsfinansierad forskningstid till individer. De beskriver i stället detta som en form av personalplanering där de fördelar tid mellan forskning och utbildning. Institutionen ska hantera sitt uppdrag i grundutbildningen och de anställda lärarna ska försörjas och ges möjlighet att forska. När institutionen har fördelat undervisningstiden och institutionsledningen ser hur mycket externa medel som olika forskare har tilldelats, använder institutionen forskningsanslaget för att täcka upp finansieringen av den övriga forskningstiden. Tillgången till grundutbildningen och förmågan att få externa forskningsmedel avgör alltså hur mycket anslagsfinansierad forskningstid en lärare får.

Institutionerna framhåller försörjningsansvaret för de anställda lärarna som en viktig utgångspunkt för fördelningen av anslagsfinansierad tid. De känner ett ansvar att skapa en anställningstrygghet för sina tillsvidareanställda lärare och ge dem möjlighet att forska. Anslagsmedlen räcker visserligen inte till att finansiera all forskningstid för institutionens lärare, men det har löst sig genom tilldelningen av externa forskningsmedel.

4.3 Jämställdhetsperspektiv

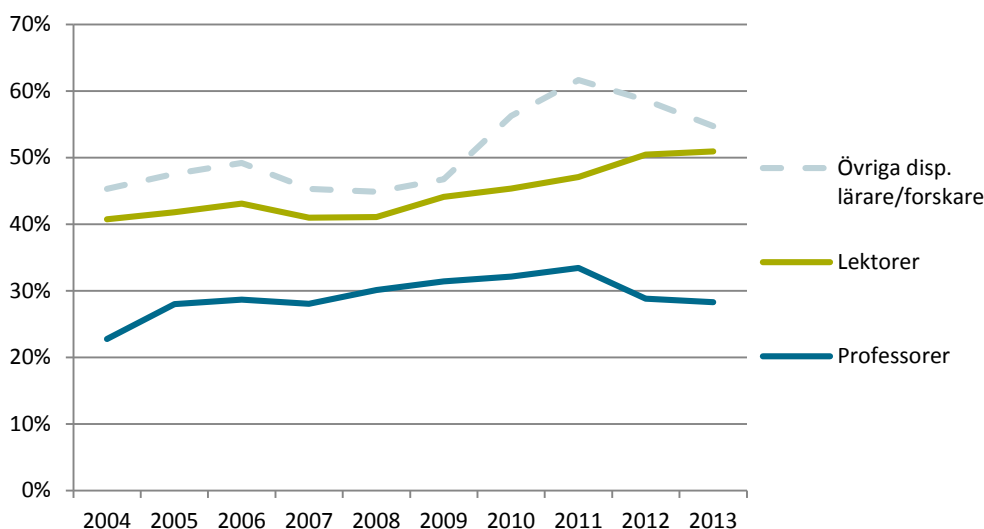
Lunds universitet tillämpar inget uttalat jämställdhetsperspektiv vid den centrala fördelningen av anslagsmedel till fakulteterna. Inom de två fakulteter som vi studerat finns det dock exempel på hur könsfördelningen bland de anställda har gett fakulteterna anledning att på olika sätt ta hänsyn till jämställdhet när de har fördelat anslaget.

4.3.1 Samhällsvetenskapliga fakulteten

Varken Samhällsvetenskapliga fakulteten eller de två institutioner som vi studerat vid fakulteten använder jämställdhet som ett kriterium när de fördelar huvuddelen av sina anslagsmedel för forskning och forskarutbildning. De har heller inte gjort någon egen analys eller uppföljning av anslagsmedlens fördelning till kvinnor och män.

Fakultetsledningen har sett den låga andelen kvinnliga professorer som problematisk, särskilt med tanke på att kvinnor är i majoritet bland studenter och doktorander. Därför har fakulteten använt anslagsmedel för riktade satsningar i syfte att påverka könsfördelningen. Andelen kvinnliga professorer har ökat något under perioden 2004–2013.

Diagram 10 Andelen kvinnor inom olika personalkategorier vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet, 2004–2013



För gruppen övriga disputerade lärare och forskare märks en tydlig ökning av andelen kvinnor från år 2009. Från 2012 minskar dock andelen. Det beror sannolikt på fakultetens satsning på meriteringsanställningar. Antalet meriteringsanställningar för yngre forskare ökade kraftigt mellan åren 2010 och 2012. Från 2012 har antalet meriteringstjänster på fakulteten minskat.

Meriteringsanställningar som ett sätt att öka andelen kvinnor

Sedan 2010 har Samhällsvetenskapliga fakulteten genomfört en särskild satsning på meriteringsanställningar för unga forskare (postdoktorer och biträdande lektorer). I budgeten för 2014 avsatte fakulteten 3,4 miljoner kronor av anslaget för att särskilt anställa postdoktorer och biträdande lektorer. Medlen används för att delfinansiera dessa personers forskningstid. Även institutionerna har bidragit med finansiering från sina anslagsmedel.

Eftersom andelen kvinnor är högre bland de mer juniora forskarna, ses detta som en satsning som på sikt kan gynna könsbalansen för de mer seniora forskarna som docenter och professorer. När satsningen under 2012 var som mest omfattande finansierades sådana meriteringsanställningar för 22 kvinnor och 15 män. Satsningen på yngre forskares meriteringsanställningar delfinansierades från början av universitetet centralt, men det fasas nu ut.

Docentprogram för kvinnors meritering till professor

Under 2013 drev Samhällsvetenskapliga fakulteten ett docentprogram tillsammans med Ekonomihögskolan vid Lunds universitet. De lektorer som antogs till programmet fick råd och stöd i syfte att snabba på meriteringen till docent. Utgångspunkten för programmet var den låga andelen kvinnor bland docenterna. Programmet var öppet för både kvinnor och män, men en förutsättning för att starta programmet var att en majoritet av deltagarna skulle vara kvinnor.

Inga satsningar på institutionsnivå

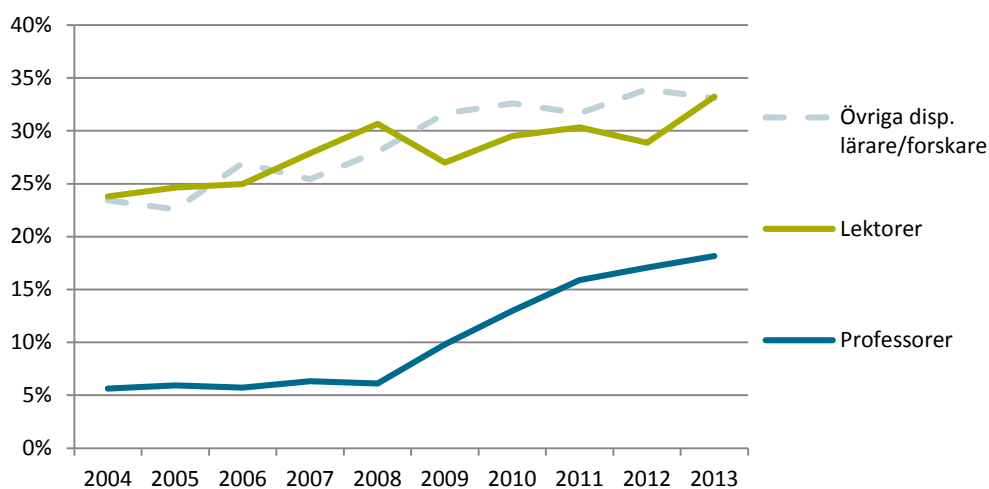
Institutionerna kan behålla en del av sina anslagsmedel för riktade satsningar. Dessa medel använder de framför allt som medfinansiering för att stödja forskarnas ansökningar om externa medel. De institutioner som vi studerat närmare har under senare år inte använt anslagsmedlen för några riktade satsningar för ökad jämställdhet. Institutionerna har upplevt att utrymmet för sådana satsningar har varit begränsat.

Vid våra intervjuer vid fakulteten och institutionerna framkommer det att tid för forskning är avgörande för att de kvinnor som redan är anställda ska kunna meritiera sig till högre tjänster som docent och professor. Samtidigt är möjligheten till anslagsfinansierad forskningstid mycket begränsad för alla utom fakultetens professorer. Eftersom professorerna till övervägande del är män så kommer anslagsmedel för forskning männen till del i större utsträckning än kvinnorna.

4.3.2 Naturvetenskapliga fakulteten

Vid en analys 2008 konstaterade Naturvetenskapliga fakulteten att andelen kvinnor på fakulteten var betydligt lägre än på motsvarande fakulteter vid andra lärosäten. Fakulteten inledde då ett arbete för att skapa en jämnare könsbalans bland de anställda. Andelen kvinnor i fakultetens personal har också ökat (se diagram 11).

Diagram 11 Andelen kvinnor inom olika personalkategorier vid Naturvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet, 2004–2013



För professorer kan vi urskilja ett tydligt trendbrott från 2009 när andelen kvinnliga professorer började öka. Kvinnor utgjorde 18 procent av professorerna 2013.

Fördelningsmodellen används för att påverka

Naturvetenskapliga fakulteten har som uttalad ambition att genom forskningsanslagets fördelning påverka antalet kvinnliga professorer. I fakultetens fördelningsmodell ingår tillsvidareanställdas lön som en parameter i den så kallade grundtilldelningen till institutionerna. Denna grundtilldelning ger institutionerna anslagsmedel motsvarande 40 procent av respektive lärares lön. Men om läraren är en internt

befordrad kvinnlig professor får institutionen anslagsmedel för forskning motsvarande 100 procent av lärarens lön. Genom att ge högre tilldelning för kvinnliga professorers lönekostnad vill fakulteten skapa incitament för institutionerna att underlätta kvinnors meritering till professor. Av fakultetens 26 kvinnliga professorer år 2014 var 24 internt befordrade.

Våra intervjuer med företrädare för institutionerna indikerar att detta styrmedel är verkningsfullt. Även om institutionen får anslagsmedel för forskning motsvarande 100 procent av den kvinnliga professors lön, så kommer inte institutionen att behöva använda alla dessa medel för just denna professors forskningstid. Professorn har ofta en del undervisning som finansieras av anslagsmedel för grundutbildning. Dessutom förväntas professorer dra in externa forskningsmedel och därmed delvis finansiera sin egen lön. Genom att befordra kvinnor till professorer får institutionen därmed mer fria anslagsmedel för forskning. Det uppges vara ett starkt incitament för institutionen som då ytterligare kan utöka sin forskningsverksamhet.

Kemiska institutionen är en av de två institutioner på fakulteten som vi studerat närmare. Institutionen fördelar i sin tur anslagsmedel vidare till olika avdelningar enligt en särskild modell. Institutionen har dock valt att inte inkludera fakultetens högre viktning av kvinnliga befordrade professorer i sin modell. Trots det menar institutionsledningen att fakultetens högre viktning för kvinnliga professorer får en styrande effekt på avdelningarnas agerande.

Rekrytering av kvinnliga lektorer

Fakultetsledningen har sedan början av 2000-talet arbetat aktivt med rekrytering av kvinnliga lektorer. Ledningen har medvetet riktat rekryteringar mot forskningsområden där man på förhand vet att det finns kompetenta kvinnliga kandidater. Man har sedan gett utlysningen av tjänsterna en snäv utformning varpå ett begränsat antal personer kunnat komma i fråga. På detta sätt har fakulteten kunnat rekrytera knappt 20 kvinnliga lektorer, varav flertalet kunnat meritera sig till professorer.

Institutionerna får öronmärkta medel för dessa så kallade kvinnliga lektorat genom fördelningsmodellens del för riktade satsningar. För 2014 finansierade fakulteten åtta sådana kvinnliga lektorat genom att fördela medel motsvarande 80 procent av dessa lektors lönekostnad till institutionerna.

Inga jämställdhetsatsningar på institutionsnivå

Att så få av professorerna är kvinnor har setts som ett problem på båda de institutioner som vi studerat närmare. Däremot har de inte använt forskningsanslaget för att genomföra riktade satsningar för kvinnor. Institutionerna har framför allt upplevt att problemet är svårigheten att rekrytera kvinnor. De har inte sett möjligheten för kvinnor och män att bedriva forskning på anslagsfinansierad tid som ett problem.

Institutionerna som vi har studerat upplever att det stora problemet vid personalplaneringen är grundutbildningens begränsade omfattning och möjligheten för lärare att få tillräckligt mycket undervisningstid. För yngre forskare är undervisning en viktig del i att meritera sig till lektor eller professor. Det har uppstått problem för yngre kvinnliga forskare som ibland upplevt att de inte fått tillräckligt mycket undervisningstid för att meritera sig till lektor eller professor.

Eftersom kvinnorna är så få bland lärarna på de institutioner som vi har studerat, innebär det också att de i större utsträckning upptas av att delta i uppgifter och arbetsgrupper där jämn könsfördelning ses som viktig. Till sådana uppgifter hör exempelvis deltagande i betygskommittéer och lärarförslagsnämnder. Kvinnliga lärares tid för forskning, och därmed meritering, kan således minska i större utsträckning jämfört med manliga lärare. Att stötta en lovande kvinnlig forskare behöver enligt våra intervjuer inte bara innebära att institutionen tilldelar henne mer anslagsfinansierad forskningstid, utan att hon också tillåts och stötts att inte åta sig för många sidouppdrag.

4.3.3 Arbete mot oavsiktlig särbehandling

Fördelningsprocesserna vid de fakulteter och institutioner som vi har studerat har i stor utsträckning beskrivits som mer eller mindre automatiska där tydliga kriterier ska styra fördelningen. I vissa fall finns det dock utrymme för mer subjektiva bedömningar. Ingen av de fakulteter eller institutioner som vi studerat närmare har haft några uttalade processer för att undvika oavsiktlig särbehandling på grund av kön.

Automatisk process vid samhällsvetenskapliga fakulteten

Fördelningen av anslagsmedel för forskning och forskarutbildning vid Samhällsvetenskapliga fakulteten är i stor utsträckning en automatisk process utan subjektiva bedömningar. Fördelningen från fakultet till institution baseras på i förväg definierade prestationskriterier. Utfallet på individnivå påverkas dock inte av dessa prestationskriterier, utan bestäms framför allt utifrån vilka som vid tillfället är anställda som professorer eller doktorander. Institutionerna upplever att utfallet endast kan påverkas på längre sikt genom rekrytering eller genom ökat inflöde av anslagsmedel eller externa forskningsmedel.

Det finns dock utrymme för subjektiva bedömningar när institutionerna fördelar anslagsmedel. Eftersom anslagsmedlen inte räcker för att finansiera alla anställda lärare och doktorander är institutionerna beroende av att lärarna får externa forskningsmedel. För att få sådana medel krävs dock oftast att institutionen medfinansierar det aktuella forskningsprojektet. Det är exempelvis vanligt att externa finansierare inte betalar hela overheadkostnaden, vilket institutionen då måste täcka med anslagsmedel för forskning. Vilka forskare och projekt som ges medfinansiering med anslagsmedel blir således ett strategiskt viktigt val för institutionen. Medfinansiering innebär dessutom att anslagsmedel binds upp under flera år, eftersom forskningsprojekt ofta löper över en längre tid.

Kollegial process vid naturvetenskapliga fakulteten

Vid de institutioner på Naturvetenskapliga fakulteten som vi undersökt är fördelningen av undervisningstid och anslagsfinansierad forskningstid en process utan tydligt definierad struktur och med stort inslag av subjektiva bedömningar. Institutionerna beskriver fördelningen av anslagsfinansierad forskningstid som ett resultat av personalplaneringen. Personalplaneringen beskrivs i sin tur som en i hög grad kollegial process. Även om prefekten formellt har sista ordet så bemannas utbildningen genom interna diskussioner. Behovet av ämneskompetens i utbildningen och lärarens specifika kompetensområde uppges vara avgörande. De beskriver också processen som i huvudsak oproblematiserad eftersom olika personer har olika yrkesmässig inriktning.

Det kan också förekomma att prefekten eller avdelningschefen medvetet fördelar mer anslagsfinansierad forskningstid till lovande forskare. Institutionerna ser en sådan satsning som strategisk för att forskaren på sikt ska lyckas få externa forskningsmedel eller bygga upp en forskningsgrupp. Anslagsmedel används därmed strategiskt för att på sikt öka forskningsintäkterna och bredda institutionens kompetens.

4.4 Sammanfattande iakttagelser

Kvinnor får mindre anslagsmedel

Vid Lunds universitet har kvinnor fått del av forskningsanslaget i något mindre utsträckning än män. Skillnaden mellan kvinnor och män har minskat något, men har varit förhållandevis stabil under den undersökta perioden 2004–2013. Med undantag för Medicinska fakulteten är könsskillnaderna i forskningsanslagets användning mätt i procentenheter förhållandevis små för universitetets fakulteter. Eftersom Lunds universitets forskningsanslag är så pass stort blir också könsskillnaderna uttryckt i kronor förhållandevis stora. För 2013 var differensen mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen 4 procentenheter för universitetet som helhet. Det motsvarar 31,5 miljoner kronor och är alltså så mycket mindre pengar av forskningsanslaget som använts för kvinnors löner vid universitetet jämfört med en tänkt situation då alla kvinnor och män fått lika mycket anslagsmedel.

Anslagsfördelningen har i de flesta fall en kompensatorisk påverkan

För de flesta fakulteter får forskningsanslaget en kompenserande effekt i förhållande till de externa forskningsmedlen. Det innebär att den differens som uppstår som resultat av de externa forskningsmedlen minskar när man tar hänsyn till anslagsmedlen. Fakulteternas fördelning av anslagsmedlen innebär då alltså att könsskillnaderna minskar. Undantaget är Medicinska fakulteten där könsskillnaderna i stället förstärks när man tar hänsyn till anslagsmedlen. Eftersom denna fakultet är så pass stor blir också effekten av anslagsmedlen förstärkande på universitetsnivå.

Stora skillnader mellan kvinnor och män vid Medicinska fakulteten

Medicinska fakulteten utmärker sig genom en mycket stor könsskillnad för användningen av forskningsanslaget. Könsskillnaden för hur externa forskningsmedel används är dock mycket liten och har så varit under samtliga undersökta år 2004–2013. Medan externa forskningsmedel fördelar sig könsmissigt jämnt på fakulteten så kommer alltså forskningsanslaget män till del i betydligt större utsträckning än kvinnor. En orsak är att en stor andel kvinnliga lektorer i hög utsträckning är verksamma inom grundutbildningen och då finansieras med grundutbildningsanslaget. En annan orsak är att kvinnliga professorers löner i stor utsträckning finansieras med externa forskningsmedel och i mindre utsträckning av forskningsanslaget.

Jämställdhet är ett kriterium vid Naturvetenskapliga fakulteten

Lunds universitet är en starkt decentraliserad organisation. Universitetets styrelse och rektor ger inga instruktioner till fakulteterna om hur de ska fördela anslagsmedlen. Fakulteterna styr i sin tur inte heller närmare hur institutionerna ska fördela

anslagsmedlen. Däremot kan fakulteterna tillämpa särskilda fördelningsmodeller som premierar ett visst beteende vid institutionerna. Vid Naturvetenskapliga fakulteten finns ett exempel på hur jämställdhet är ett kriterium i fördelningsmodellen. Genom denna modell premierar fakulteten institutionerna ekonomiskt för internt befordrade kvinnliga professorer. Detta verkar ha varit verkningsfullt för att öka andelen kvinnliga professorer.

Jämställdhet är inget kriterium vid individfördelningen

Ingen av de institutioner som vi studerat tillämpar något jämställdhetsperspektiv när de fördelar anslagsfinansierad forskningstid till individer. Vid Samhällsvetenskapliga fakulteten upplever sig institutionerna i stor utsträckning vara bundna av att i första hand anslagsfinansiera forskarutbildningen och professorernas forskningstid. De fördelar därmed anslagsfinansierad forskningstid till de individer som vid tillfället råkar vara professorer eller doktorander. Vid Naturvetenskapliga fakulteten har de institutioner som vi studerat jämförelsevis gott om anslagsmedel för forskning. De kan därmed använda anslagsmedlen för att täcka upp den tid som individer inte ägnar åt grundutbildning och externt finansierad forskning.

5 Linnéuniversitetet

Linnéuniversitetet bildades 2010 genom en sammanslagning av Växjö universitet och Högskolan i Kalmar. År 2013 uppgick universitetets anslag för forskning och forskarutbildning till 276 miljoner kronor. Universitetet har drygt 14 000 studenter och knappt 900 lärare. Könsfördelningen bland lärarna är förhållandevis jämn (47 procent kvinnor och 53 procent män). Av studenterna är 62 procent kvinnor och 38 procent män, vilket är jämförbart med övriga mellanstora lärosäten.²¹

5.1 Fördelningsutfallet

Av de anslagsmedel för forskning som avsett lönekostnader vid Linnéuniversitetet 2013 har 43 procent använts för kvinnors löner och 57 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen har kvinnor i något mindre utsträckning än män fått tillgång till anslagsmedel. Eftersom kvinnor utgör 45 procent av forskarna och männen 55 procent, ger det en skillnad mellan andelen anslagsmedel och andelen forskare på 2 procentenheter. Det motsvarar drygt 2 miljoner kronor.²²

5.1.1 Anslagsmedel per fakultet

Vid två av Linnéuniversitetets fakulteter har kvinnors löner finansierats med anslagsmedel i något högre utsträckning i förhållande till andelen kvinnor i personalen. Det är Fakulteten för konst och humaniora och Fakulteten för teknik. För övriga fakulteter och för universitetet som helhet har kvinnors löner i något mindre utsträckning finansierats med forskningsanslaget (se tabell 11).

Tabell 11 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen anslag och anställda (differens i procentenheter) vid Linnéuniversitet 2013

Fakultet	Kvinnor			Män		
	Anslag	Å.a.	Differens	Anslag	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	29 %	34 %	-5	71 %	66 %	+5
Hälso- och livsvetenskap	51 %	57 %	-6	49 %	43 %	+6
Konst och humaniora	54 %	53 %	+1	46 %	47 %	-1
Samhällsvetenskap	49 %	52 %	-3	51 %	48 %	+3
Teknik	25 %	23 %	+2	75 %	77 %	-2
Universitetet totalt	43 %	45 %	-2	57 %	55 %	+2

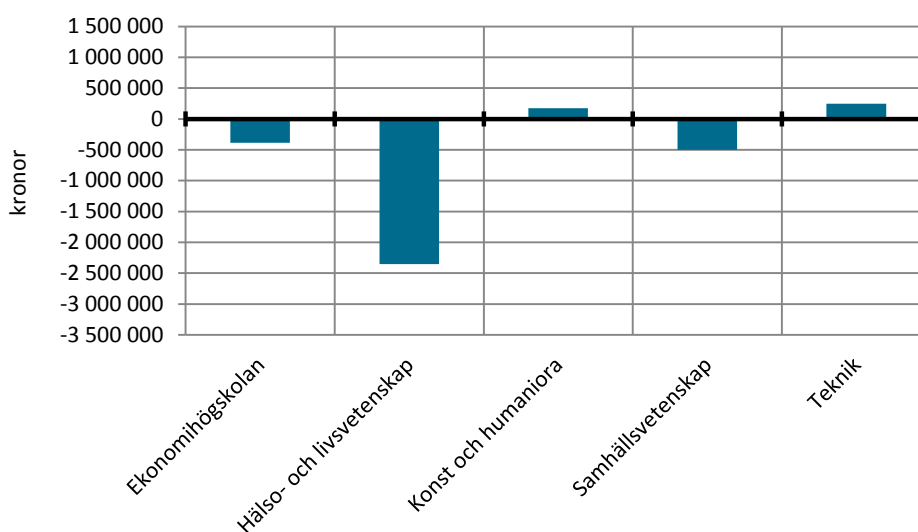
²¹ Uppgifter om studenter avser helårsstudenter läsåret 2012/13 och är hämtade från Universitetskanslersämbetets statistikdatabas. Uppgifter om lärare avser årsarbetskrafter för totala antalet lärare 2013 och är hämtade från universitetets årsredovisning för 2013.

²² För en närmare beskrivning av hur vi har räknat fram differensen se avsnitt 1.3.4.

Differensen var störst vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap och uppgick här till 6 procentenheter. Fakulteten består av institutioner för biologi och miljö, hälso- och vårdvetenskap, kemi och biomedicin, medicin och optometri samt psykologi.

Om vi i stället uttrycker differenserna för respektive fakultet i kronor ser vi att de är förhållandevis små i de flesta fallen. Med ett undantag överstiger differenserna inte 500 000 kronor. Undantaget är Fakulteten för hälso- och livsvetenskap där differensen uttryckt i kronor uppgår till 2,3 miljoner kronor (se diagram 12).

Diagram 12 Skillnaden mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Linnéuniversitetet 2013 uttryckt i kronor



En närmare analys av Fakulteten för hälso- och livsvetenskap finns i bilaga 5. Där framkommer det att den förhållandevis stora differensen framför allt uppstår vid Institutionen för kemi och biomedicin. Vid denna institution blir differensen för anslagsmedlen -11 procentenheter för kvinnor vilket motsvarar knappt 1,3 miljoner kronor. Även vid Institutionen för psykologi uppstår en större negativ differens i procentenheter för kvinnor, men eftersom denna institution är förhållandevis liten blir differensen i kronor mindre.

Eftersom principerna för att fördela forskningsmedel till doktorander skiljer sig från fördelningen till övrig forskande personal, har vi även analyserat utfallet exklusive doktorander. Det redovisar vi mer utförligt i bilaga 5. Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna så ökar differensen för universitetet som helhet från -2 till -5 procentenheter för kvinnor. Differenserna ökar för samtliga fakulteter. Forskarutbildningen har alltså en könsmissigt utjämnande effekt för forskningsanslagets användning vid Linnéuniversitetet.

5.1.2 Externa forskningsmedel

För universitetet som helhet uppvisar de externa forskningsmedlen en något lägre differens än anslagsmedlen. Användningen av externa forskningsmedel är alltså

något könsmässigt jämnare än användningen av anslagsmedel vid Linnéuniversitetet. Under 2013 har 44 procent av de externa forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 56 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen har kvinnor i något mindre utsträckning fått tillgång till externa forskningsmedel. Differensen uppgår till 1 procentenhet vilket motsvarar drygt 500 000 kronor (se tabell 12).

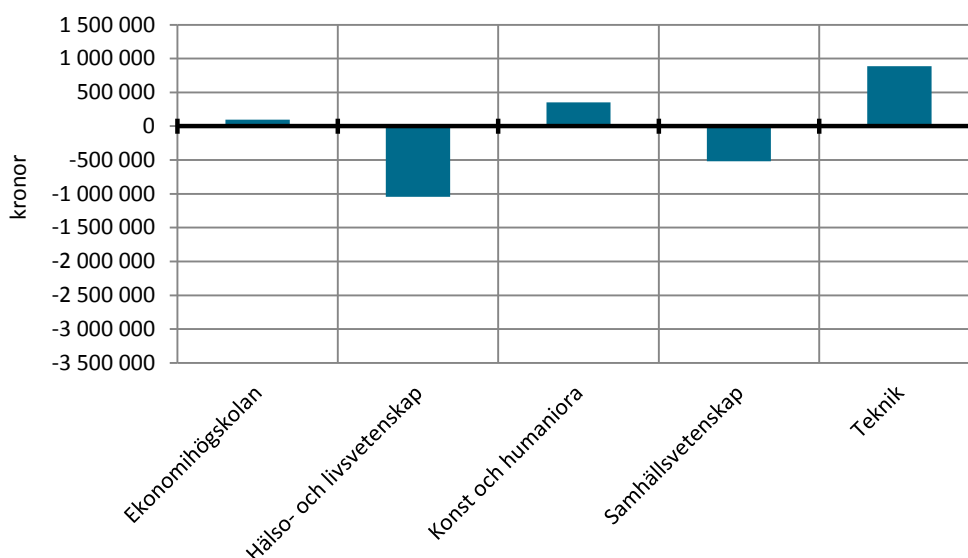
Tabell 12 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Linnéuniversitet 2013

Fakultet	Kvinnor			Män		
	Externa medel	Å.a.	Differens	Externa medel	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	35 %	34 %	+1	65 %	66 %	-1
Hälso- och livsvetenskap	52 %	57 %	-5	48 %	43 %	+5
Konst och humaniora	61 %	53 %	+8	39 %	47 %	-8
Samhällsvetenskap	44 %	52 %	-8	56 %	48 %	+8
Teknik	30 %	23 %	+7	70 %	77 %	-7
Universitetet totalt	44 %	45 %	-1	56 %	55 %	+1

NOT: Vi har mätt fördelning utfallet med andelen medel som använts för kvinnors och mäns löner. Utfallet säger därmed ingenting om hur framgångsrika kvinnors och mäns ansökningar om externa forskningsmedel har varit. Se vidare avsnitt 1.3.4.

Fakulteten för konst och humaniora och Fakulteten för samhällsvetenskap uppvisar förhållandevis höga differenser för externa forskningsmedel. Vid dessa fakulteter utgör externa forskningsmedel dock en mindre del av forskningsfinansieringen jämfört med de övriga fakulteterna. Även Fakulteten för teknik uppvisar en förhållandevis stor differens. Här utgör också externa forskningsmedel en större del av forskningsfinansieringen. Räknat i kronor uppstår de största differenserna vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap och Fakulteten för teknik (se diagram 13).

Diagram 13 Skillnaden mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Linnéuniversitetet 2013 uttryckt i kronor



Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna så förändras differensen för universitetet som helhet från -1 till +2 för kvinnor. För de flesta fakulteterna uppstår inte några större skillnader. Undantaget är Fakulteten för hälso- och livsvetenskap där differensen minskar från -5 till 0 procentenheter för kvinnor om vi inte räknar med doktoranderna i analysen.

5.1.3 Sammanlagda forskningsmedel

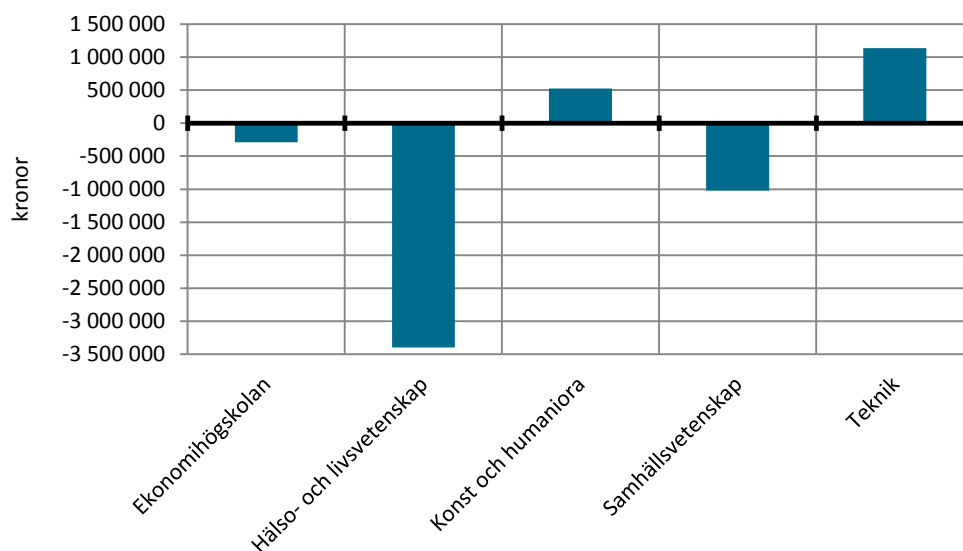
Genom att summera de anslagsmedel och externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns lönekostnader, kan vi analysera den sammanlagda användningen av forskningsmedel vid universitetet. För universitetet som helhet har 43 procent av de sammanlagda forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 57 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen har kvinnor i mindre utsträckning än män fått tillgång till forskningsmedel. Differensen uppgår till 2 procentenheter vilket motsvarar knappt 3 miljoner kronor (se tabell 13).

Tabell 13 Andel sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Linnéuniversitet 2013

Fakultet	Kvinnor			Män		
	F.medel	Å.a.	Differens	F.medel	Å.a.	Differens
Ekonomihögskolan	32 %	34 %	-2	68 %	66 %	+2
Hälsa- och livsvetenskap	51 %	57 %	-6	49 %	43 %	+6
Konst och humaniora	56 %	53 %	+3	44 %	47 %	-3
Samhällsvetenskap	47 %	52 %	-5	53 %	48 %	+5
Teknik	27 %	23 %	+4	73 %	77 %	-4
Universitetet totalt	43 %	45 %	-2	57 %	55 %	+2

Även för de sammanlagda forskningsmedlen finns den högsta differensen vid Fakulteten för hälsa- och livsvetenskap. Det framkommer även när vi ser till differenserna uttryckt i kronor (se diagram 14).

Diagram 14 Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Linnéuniversitetet 2013 uttryckt i kronor



Om vi räknar bort doktoranderna från uppgifterna så påverkas inte differensen för universitetet som helhet. En ökning av differensen uppstår för Ekonomihögskolan, Fakulteten för samhällsvetenskap och Fakulteten för teknik. För Fakulteten för hälsa- och livsvetenskap och Fakulteten för konst och humaniora minskar differensen något om vi inte räknar med doktoranderna.

Genom att jämföra differensen för externa forskningsmedel med differensen för de sammanlagda forskningsmedlen kan vi se hur anslagsmedlen har påverkat utfallet. Förstärks eller kompenseras den eventuella differens som uppstår av de externa

forskningsmedlen genom lärosätenas fördelning av de egna anslagsmedlen? Vår analys i detta avsnitt utgår från den differens som uppstår för kvinnor.²³

För universitetet som helhet var differensen för de externa forskningsmedlen -1 procentenhet. Differensen för de sammanlagda forskningsmedlen (anslagsmedel och externa forskningsmedel) var -2. Vi kan då säga att anslagsmedlen har haft en viss förstärkande könsmissig påverkan på de sammanlagda forskningsmedlen. Denna påverkan är dock mycket liten. Genom anslagsfördelningen har differensen ökat från -1 procentenhet till -2 procentenheter (se tabell 14).

Tabell 14 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Linnéuniversitetet 2013

Fakultet	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Ekonomihögskolan	+1	-5	-2
Hälso- och livsvetenskap	-5	-6	-6
Konst och humaniora	+8	+1	+3
Samhällsvetenskap	-8	-3	-5
Teknik	+7	+2	+4
Universitetet totalt	-1	-2	-2

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Den förhållandevis svaga förstärkande effekten som uppstår för universitetet som helhet kan vi också se för Ekonomihögskolan och Fakulteten för hälso- och livsvetenskap. Vid övriga fakulteter kan vi snarare se en kompenserande könsmissig effekt av anslagsmedlen. Men eftersom Fakulteten för hälso- och livsvetenskap har mer forskningsmedel än övriga fakulteter så påverkas utfallet för universitetet som helhet i större utsträckning.

5.1.4 Personalstrukturen

Vi analyserar utfallet för olika personalkategorier med hjälp av differenserna för den kvinnliga forskande personalen. Differensen i procentenheter visar därmed skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen.

Inom respektive personalkategori är differenserna för universitetet som helhet förhållandevis små. För några fakulteter finns det dock högre differenser inom personalkategorierna (se tabell 15).

²³ Vi beskriver analysens genomförande vidare i avsnitt 1.3.4.

Tabell 15 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, anslagsmedel och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Linnéuniversitetet 2013 uppdelat på personalkategorier

Fakulteter	Professorer			Doktorander			Övrig forskande pers.		
	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel	Externa medel	Anslagsmedel	Sam. medel
Ekonomihögskolan	+11	-5	0	+22	-2	+4	-11	-5	-9
Hälso- och livsvetenskap	+2	+5	+4	-15	-1	-6	-5	-9	-7
Konst och humaniora	-6	+2	+1	-60	+10	+6	+24	+1	+9
Samhällsvetenskap	+22	0	+2	+25	-2	0	-10	0	-5
Teknik	-12	-3	-5	0	-4	-3	+11	+8	+9
Universitetet totalt	+3	+1	+1	-8	+2	-1	0	-1	0

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Differenserna i tabellen ovan är i flera fall mycket stora. Det beror delvis på att underlaget består av förhållandevis få personer. Individuella skillnader får därmed stort genomslag på differenserna.

Det går att använda analysen av differenser fördelat på personalkategorier för att närmare identifiera var höga differenser uppstår. Vi kan ta Fakulteten för hälso- och livsvetenskap som exempel. Denna fakultet uppvisade universitetets högsta differens för den sammanlagda tilldelningen av anslagsmedel och externa forskningsmedel (-6 procentenheter för kvinnor, se tabell 13 i avsnitt 5.1.3). I tabell 15 framkommer negativa differenser för doktorander och personal i kategorin övrig forskande personal (docenter, lektorer, postdoktorer och övriga). För doktoranderna är det framför allt tilldelningen av externa forskningsmedel som ger den negativa differensen. Forskarutbildning för kvinnliga doktorander finansieras alltså i mindre utsträckning med externa medel. För kategorin övrig forskande personal uppstår negativa differenser för både anslagsmedlen och de sammanlagda forskningsmedlen.

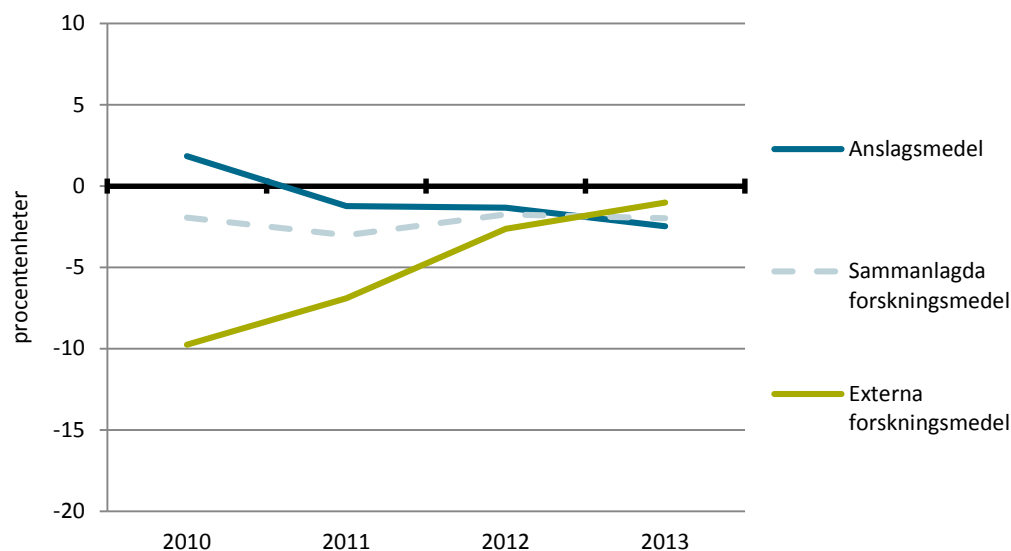
Fakulteten för konst och humaniora uppvisar mycket höga differenser för de externa forskningsmedlen. Det beror på att externa forskningsmedel för professorer och doktorander utgör en mycket liten del av forskningsfinansieringen och att individuella skillnader därmed får ett stort genomslag. För gruppen övrig forskande personal i fakulteten är dock externa forskningsmedel mer vanligt förekommande. Differensen speglar att kvinnors löner i denna personalgrupp i större utsträckning finansierats med externa forskningsmedel.

5.1.5 Fördelningen över tid

För Linnéuniversitetet har vi kunnat ta fram uppgifter för perioden 2010–2013. En längre tidsserie har inte bedömts relevant eftersom universitetet formellt bildades 2010. Vi analyserar utfallet över tid med hjälp av differenserna för den kvinnliga forskande personalen. Differensen i procentenheter visar därmed skillnaden mellan

andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen (se diagram 15).

Diagram 15 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Linnéuniversitetet 2010–2013



NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Differensen för anslagsmedlen har förändrats från +2 till -2 procentenheter för kvinnor sedan 2010. Utvecklingen har alltså gått mot att kvinnors löner i något mindre utsträckning finansieras med anslagsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen. Samtidigt har differensen för de externa forskningsmedlen minskat förhållandevis kraftigt under samma tid. Effekten blir att differensen för de sammanlagda forskningsmedlen har varit förhållandevis stabil och bara varierat mellan -2 och -3 procentenheter för kvinnor. Kvinnor har alltså haft tillgång till forskningsmedel i något mindre utsträckning än män under perioden.

5.2 Fördelningsprocessen

Vid Linnéuniversitetet fördelas forskningsanslaget huvudsakligen i två steg: från universitetsledningen till de olika fakulteterna och från fakulteterna till enskilda forskare. Även om forskare alltså verkar inom fakultetens olika institutioner har dessa institutioner ingen direkt funktion vid forskningsanslagets fördelning. Det finns också en särskild nämnd för lärarutbildningen som tilldelas medel från forskningsanslaget och som nämnden sedan fördelar vidare som öronmärkta medel till de olika fakulteterna.

5.2.1 Den centrala fördelningen är delvis prestationsbaserad

Huvuddelen av forskningsanslaget, 90 procent, fördelas till Linnéuniversitetets fakulteter baserat på föregående års budget.

Fem procent fördelas utifrån en prestationsbaserad modell. Hälften av denna fördelning bygger på mängden externa forskningsmedel som betalats till fakulteternas forskare. För 2013 fick Ekonomihögskolan och Fakulteten för hälso- och livs- vetenskap något mer anslagsmedel medan fakulteterna för konst och humaniora, samhällsvetenskap och teknik fick något mindre. Omfördelningen var dock mycket liten. För respektive fakultet motsvarade omfördelningen mindre än en halv procent av tilldelningen av anslagsmedel.

Den andra hälften av den prestationsbaserade tilldelningen bygger på publiceringar och beräknas för individer. Medlen betalas ut till fakulteterna som öronmärkta medel för just denne forskare. Med dessa medel ska forskaren exempelvis kunna öka sin forskningstid, minska sitt beroende av externa forskningsmedel, delfinansiera en assistent eller åka på konferenser. Fördelning utifrån publiceringar infördes från och med 2014.

Universitetet behåller ytterligare fem procent av anslaget centralt för riktade satsningar. Dessa strategiska satsningar kan variera. En betydande del används dock för delfinansiering av särskilda forskningscentrum. För att stärka och lyfta fram de starkaste forskningsområdena gör universitetet en särskild satsning för att bygga upp framstående forskningsmiljöer, så kallade Linnaeus University Centres (Lnuc). Universitetet inrättar sådana forskningsmiljöer efter ansökan från fakulteterna. En forskningsmiljö garanteras en långsiktig finansiering genom åtaganden både från fakulteten och från de medel som avsätts centralt för strategiska satsningar. Under 2013 fanns fyra sådana centrum. Räknat i årsarbetskrafter var 28 kvinnor och 26 män verksamma vid centrumen.²⁴

5.2.2 Direktiv till fakulteterna om anslagets fördelning

Styrelsen för Linnéuniversitetet beslutade 2010 om direktiv till fakulteterna för hur de ska fördela forskningsanslaget. Dessa direktiv kompletterades och förtydligades 2013 genom riktlinjer som beslutades av rektor. Direktiven innebär att fakulteterna ska fördela anslagsmedel till forskare utifrån en bedömning av personens möjlighet att bidra till en eller flera forskningsmiljöer i enlighet med universitetsstyrelsens övergripande prioritering av forskningsverksamheten. För åtminstone professorer och docenter ska bedömningen göras med stöd av externa bedömare.

I de kompletterande riktlinjerna från rektor läggs stor vikt vid att fakulteterna använder anslagsmedlen för att stimulera ett ökat inflöde av externa forskningsmedel. Medel från forskningsanslaget ska därmed i normalfallet endast beviljas ”lärare och forskare som bedöms ha tillräckliga externa medel eller som bedöms uppvisa en tillfredsställande aktivitet för att få externa medel”.

Alla disputerade lärare och forskare ska dessutom ha samma möjlighet att få del av de anslagsmedel som på fakulteterna fördelas efter prestation. Fakulteter ska alltså inte kunna avsätta anslagsmedel endast för exempelvis professorer. Det lokala arbetstidsavtalet är också något annorlunda utformat på Linnéuniversitetet än på

²⁴ De fyra centrumen var 2013 Conurrences in Colonial and Postcolonial Studies (bl.a. litteratur, historia och språk), Ecology and Evolution in Microbial model Systems (marin forskning), Labour Market and Discrimination Studies (nationalekonomi) och Biomaterials Chemistry (utveckling och tillämpning av material).

exempelvis Lunds universitet. I likhet med avtalet för Lunds universitet står det att professorer i normalfallet ska ägna huvudparten av sin arbetstid åt forskning och utbildning på forskarnivå. I avtalet för Linnéuniversitetet står det dock att detta gäller ”om de ekonomiska förutsättningarna medger detta”.

5.2.3 Nämnden för lärarutbildning fördelar medel till forskare

Nämnden för lärarutbildning har det övergripande kvalitetsansvaret för lärarutbildningen vid Linnéuniversitetet. Nämnden beviljar medel för forskning som respektive fakultet fördelar utifrån sina olika kriterier. Medlen fördelas dock endast till lärare som är aktiva inom lärarprogrammen. Även forskarutbildning med anknytning till lärarutbildningen finansieras genom nämndens anslagsmedel. Beslut om fördelningen fattas i nämnden där alla berörda fakulteter är representerade.

Syftet med nämndens anslagsmedel är att stärka kvaliteten för lärarutbildningen. Nämnden lyder inte under universitetets centrala direktiv och riktlinjer för anslaget fördelning, utan har frihet att använda anslagsmedlen för att på bästa sätt understödja kvaliteten i lärarutbildningen.

Vid en analys av den fördelning som gjorts av Nämnden för lärarutbildning framkommer det att 21 kvinnliga och 15 manliga forskare har fått anslagsfinansierad forskningstid under 2013. Det är framför allt lektorer som har fått anslagsfinansierad forskningstid från nämnden. Majoriteten av dessa lektorer (17 av 23) var verksamma vid fakulteter där lektorer annars inte tilldelas anslagsfinansierad forskningstid: fakulteterna för samhällsvetenskap samt konst och humaniora (se vidare i bilaga 5).

5.2.4 Fakulteterna fördelar anslaget på olika sätt

Fakulteterna fördelar forskningsanslaget vidare till enskilda forskare i form av anslagsfinansierad forskningstid, vilket innebär att en viss andel av en persons arbetstid avsätts för anslagsfinansierad forskning. Fakulteterna har hittills gjort denna fördelning på olika sätt. Men sedan rektors kompletterande beslut 2013 om hur forskningsanslaget ska fördelas på fakulteterna, har fakulteterna börjat förändra sina processer. Från och med 2014 kommer de att överensstämna bättre med riktlinjerna.

Prestation som grund för fördelningen

I enlighet med universitetets centrala riktlinjer använder fakulteterna huvudsakligen forskningsanslaget för att premiera prestationer, framför allt förmågan att söka och få externa medel. Fakulteterna beräknar vanligen prestationer som ett genomsnitt under ett antal år. De kan dock ta hänsyn till om personer varit frånvarande och således inte kunnat prestera på grund av exempelvis sjukskrivning eller föräldraledighet.

Vilka prestationer som räknas har varierat mellan fakulteterna. Vid Fakulteten för samhällsvetenskap har fördelningen endast utgått från forskarnas publiceringar och hur mycket externa medel de tilldelats. Andra institutioner har tillämpat fler prestationskriterier. Ekonomihögskolan tillämpade exempelvis sju kriterier för 2013 och nio kriterier för 2014. De omfattade områden som publicering, medverkan i forskarmiljöer och nätverk, interna och externa förtroendeuppdrag, medverkan i forskar-

utbildningen samt ansökningar om externa forskningsmedel. Flera fakulteter bedömer inte bara forskarnas prestationer de senaste åren utan även deras förväntade framtida prestationer. Vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap uttrycks det som att forskarens utvecklingstendens (*trajectory*) bedöms.

Bedömningen av forskarnas prestationer har antingen gjorts av externt rekryterade sakkunniga eller av fakultetsledningen. Vid fördelningsprocessen 2012 som ledde till utfallet 2013 gjordes exempelvis bedömningarna vid Ekonomihögskolan och Fakulteten för samhällsvetenskap av fakultetsledningen snarare än externa sakkunniga.

Konsekvenser av den prestationsbaserade fördelningen

I våra intervjuer har det framkommit att fakultetsledningarna diskuterat konsekvenserna av det prestationsbaserade systemet. Systemet skulle exempelvis kunna gynna forskare som sitter på sin kammare och skriver, snarare än forskare som tar ett större ansvar för gemensamma uppdrag som grund- och forskarutbildning. Om kvinnor i större utsträckning upptas av utbildning och administrativa sysslor, skulle systemet också kunna få konsekvenser för fördelningen av anslagsmedel mellan kvinnor och män.

Det har framkommit olika exempel på hur fakulteterna försökt undvika sådana konsekvenser. Ett exempel är att som vid Ekonomihögskolan tillämpa flera prestationskriterier som även tar hänsyn till sådant som interna och externa förtroendeuppdrag samt medverkan i forskarutbildningen. Ett annat exempel är Fakulteten för samhällsvetenskap, där lärarnas prestationer bedömts utifrån deras förutsättningar i form av forskningstid. Fakulteten värderade därmed de prestationer som en person åstadkommit högre om forskningen utgjort en mindre del än den så kallade normal-tilldelningen. För professorer var normaltilldelningen 50 procent av tiden och för docenter 20 procent av tiden. Docentens prestationer värderades därmed högre om forskningen bedrivits på mindre tid än 20 procent av anställningen.

Anser sig fakulteten vara rik eller fattig?

Hur fakulteterna använder sina anslagsmedel beror delvis på om fakultetsledningen anser sig ha goda eller knappa anslagsresurser. De fakulteter som upplever att de har förhållandevis lite anslagsmedel, anser sig också ha små möjligheter att använda dessa anslagsmedel strategiskt. Att exempelvis öka eller minska tilldelningen av anslagsfinansierad tid för att premiera ett visst beteende beskrivs då som mindre meningsfullt eftersom det handlar om för lite pengar för att göra någon skillnad.

Stora fasta kostnader är en anledning till att en fakultet kan uppleva sitt handlingsutrymme som begränsat. En stor forskarutbildning är exempelvis en sådan långsiktig kostnad som kan anses begränsa utrymmet. Samtidigt anser fakulteterna att det är viktigt för utvecklingen att upprätthålla en viss volym i forskarutbildningen. Ett annat exempel är de så kallade Linnécentrumen som innebär att fakulteten förbinder sig att finansiera forskning med anslagsmedel under en längre tid.

Fakulteter finansierar professorer och docenter

En upplevd brist på anslagsmedel kan få till följd att fakulteten endast finansierar vissa personalkategorier med anslagsmedel. Vid Ekonomihögskolan och Samhällsvetenskapliga fakulteten har framför allt professorers och docenters forskningstid

finansierats med anslagsmedel. Lektorer har därmed inte kunnat få anslagsfinansierad forskningstid. I stället har de varit hänvisade till de 20 procent kompetensutvecklingstid som finansieras med anslaget för grundutbildning samt till externa forskningsmedel. Vissa lektorer vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har dock fått anslagsfinansierad forskningstid genom Nämnden för lärarutbildningen. Inför fördelningen 2015 har dessutom båda fakulteterna inlett översyner av sina fördelningsmodeller för att inkludera alla disputerade lärare och därmed bättre överensstämma med universitetets centrala riktlinjer.

Att vissa fakulteter framför allt anslagsfinansierar professorers och docenters forskningstid har i våra intervjuer setts som en viktig orsak till att anslagsmedel i större utsträckning används för mäns än för kvinnors löner. Andelen kvinnor bland professorer och docenter är lägre än bland lektorer och övriga. Om lektorer inte kan få anslagsfinansierad forskningstid innebär det med automatik att kvinnor har svårare att få anslagsfinansierad forskningstid än män. Vid Ekonomihögskolan undantogs 2013 därmed 69 procent av alla anställda disputerade kvinnor och 64 procent av alla disputerade män från fördelningen av anslagsfinansierad forskningstid. Vid Fakulteten för Samhällsvetenskap undantogs 85 procent av alla disputerade kvinnor och 60 procent av alla disputerade män.

5.3 Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhet har endast i begränsad utsträckning varit ett kriterium när huvuddelen av anslagsmedlen för forskning har fördelats vid Linnéuniversitetet. När jämställdhet har påverkat fördelningen har det handlat om särskilda och tillfälliga satsningar.

5.3.1 Möjlighet att prioritera vissa forskare

Vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap har dock fakultetsledningen haft en uttalad ambition att också göra vissa egna prioriteringar. Efter att forskarna blivit bedömda av externa sakkunniga har fakultetsstyrelsen fördelat anslagsfinansierad forskningstid. Modellen innebär att fakultetsstyrelsen får utrymme att göra egna tolkningar och strategiska satsningar utifrån de sakkunnigas bedömningar av forskarnas prestationer. Det har styrelsen enligt uppgift utnyttjat för att utöka forskningstiden för enstaka forskare, framför allt yngre kvinnor, som upplevts som lovande men som inte bedömts så högt på sina tidigare prestationer. Dessa forskare har fått 5–10 procent ytterligare forskningstid för att underlätta meritering till docent och professor.

5.3.2 Riktade satsningar för meritering

Rektor beslutade 2013 om ett åtgärdsprogram för att öka andelen kvinnliga professorer. För intern befordran av kvinnor till professor innehåller programmet ett antal stöd som fakulteterna kan använda. Stödet består av ett mentorsprogram och möjlighet till experthjälp för att ge råd och föreslå åtgärder med syftet att den kvinnliga forskaren snarast möjligt ska kunna uppnå kompetens för att kunna utnämnas till professor. Experthjälpen delfinansieras av universitetet centralt.

För att underlätta intern befordran kan kvinnliga forskare som ligger relativt nära befordran enligt åtgärdsprogrammet också ges extra forskningstid. För att nå avsedd effekt bör de kvinnliga forskarna enligt programmet få ägna hälften av sin tjänst åt

forskning. Lärosätet har dock inte avsatt centrala anslagsmedel för att finansiera denna insats, utan förväntar sig att fakulteterna finansierar den extra forskningstiden. Exempelvis har Fakulteten för samhällsvetenskap tillämpat detta 2012 och 2014.

5.3.3 Arbete mot oavsiktlig särbehandling

Tilldelningen av anslagsfinansierad forskningstid beskrivs som en i stora delar automatisk process som följer av bedömningen av forskarnas prestationer. Vid Fakulteten för samhällsvetenskap uttrycks det exempelvis inte som att man bedömer forskarnas prestationer, utan att forskarna får poäng utifrån förutbestämda kriterier. Trots det finns det utrymme för subjektiva bedömningar. Fakulteten för hälso- och livsvetenskap använder exempelvis detta utrymme för att utöka forskningstiden för vissa forskare, vilket vi har diskuterat i föregående avsnitt.

I våra intervjuer med fakultetsledningarna har det framkommit att fakulteterna i olika utsträckning diskuterat olika faktorer som skulle kunna missgynna kvinnor när de fördelar anslagsfinansierad forskningstid. De fakulteter som vi studerat har dock inte gjort någon egen analys av om fördelningen av anslagsfinansierad forskningstid innebär någon oavsiktlig särbehandling av kvinnor eller män. Ingen av fakulteterna som vi studerat har heller några kvalitetssäkringsprocesser med uttalat syfte att undvika oavsiktlig särbehandling på grund av kön vid fördelningen av forskningsanslaget. Fakulteterna inriktat kvalitetssäkringen på att fördelningen ska följa de fördelningsprinciper som respektive fakultet beslutat om.

Fakulteterna har strävat efter att få en jämn könsfördelning i de grupper som ska bedöma lärarnas och forskarnas prestationer. Däremot har de inte alltid lyckats. I våra intervjuer har det framkommit att det ofta kan vara svårt att rekrytera högt meriterade kvinnor till sådana bedömargrupper.

5.4 Sammanfattande iakttagelser

Kvinnor får mindre anslagsmedel

Vid Linnéuniversitetet har kvinnor 2013 fått del av forskningsanslaget i något mindre utsträckning än män. Räknat i kronor framgår det att skillnaden mellan kvinnor och män är förhållandevis liten. Med undantag för Fakulteten för hälso- och livsvetenskap överstiger differenserna vid respektive fakultet inte 500 000 kronor. Det är alltså så små differenser att de kan komma sig av en enstaka persons anställning. Under den undersökta perioden 2010–2013 ser vi dock att kvinnors löner i allt mindre utsträckning finansieras med medel från forskningsanslaget.

Skillnaden mellan kvinnor och män är stabil över tid

Under den undersökta perioden 2010–2013 har kvinnor fått tillgång till något mindre sammanlagda forskningsmedel än män. Den minskade användningen av anslagsmedel för kvinnors löner sammanfaller med en ökande användning av externa forskningsmedel. Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel och andelen kvinnor i den forskande personalen har därmed varit förhållandevis stabil över de undersökta åren.

Externa forskningsmedel ska styra anslagsfördelningen

Jämfört med de två övriga lärosätena som vi studerat styr Linnéuniversitetet i förhållandevis stor utsträckning hur forskningsanslaget ska fördelas till individer. Det finns centralt beslutade direktiv och riktlinjer för hur fakulteterna ska fördela anslagsmedlen. Vikten av att fakulteterna använder anslagsmedlen för att stimulera inflödet av externa forskningsmedel betonas särskilt. Normalt sett ska fakulteterna endast bevilja anslagsmedel till lärare och forskare som har eller anstränger sig för att få externa forskningsmedel. Fakulteterna har tolkat direktiven olika, men från och med fördelningen som beslutas 2014 kommer processerna vid fakulteterna att vara mer likartade och i linje med universitetets centrala direktiv och riktlinjer.

En svagt förstärkande effekt av anslagsfördelningen

Med tanke på universitetets betoning av externa forskningsmedel kan man förvänta sig att den eventuella könsskillnad som uppstår vid tilldelningen av externa forskningsmedel förstärks av universitetets fördelning av anslagsmedel. För 2013 kan vi också se en sådan förstärkande effekt som dock är mycket liten och bara uppstår vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap. Om vi exkluderar doktoranderna från analysen blir dock den förstärkande effekten något mer tydlig och uppstår vid tre fakulteter: Ekonomihögskolan, Fakulteten för hälso- och livsvetenskap och Fakulteten för samhällsvetenskap.

Bedömningar av prestationer avgör anslagsfinansierad forskningstid

Bedömningar av lärares och forskares prestationer spelar en stor roll vid fördelningen av anslagsfinansierad forskningstid. Fakulteterna har genomfört olika slags bedömningar och använt olika kriterier. Hur mycket anslagsmedel som fakulteten upplever sig ha i förhållande till antalet anställda påverkar också fördelningen. Fakulteter som upplever sig ha för lite anslagsmedel försöker i mindre utsträckning använda dessa medel för att premiera ett visst beteende. Dessutom har dessa fakulteter framför allt använt anslagsmedlen till att finansiera professorers och docenters forskningstid. Lektorer har då varit beroende av externa forskningsmedel eller sin tid för kompetensutveckling för att bedriva forskning. En konsekvens är att forskningsanslaget vid dessa fakulteter framför allt kommer män till del eftersom en majoritet av professorer och docenter är män.

Jämställdhet är sällan ett kriterium vid anslagsfördelningen

Jämställdhet har endast i begränsad utsträckning varit ett kriterium när anslagsmedel fördelas. Ett exempel på att jämställdhet varit ett kriterium är att styrelsen vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap har utnyttjat möjligheten att utöka forskningstiden för yngre lovande kvinnor inom ramen för bedömningen av lärares och forskares prestationer. I de fall jämställdhet har påverkat fördelningen har det i övrigt handlat om särskilda och tillfälliga satsningar.

6 Högskolan i Skövde

Högskolan i Skövdes anslag för forskning och forskarutbildning uppgick 2013 till 41 miljoner kronor. Högskolan har drygt 4 000 studenter och 240 lärare. Könsfördelningen bland studenter är 58 procent kvinnor och 42 procent män, vilket är jämförbart med övriga mindre högskolor. Bland lärarna är 40 procent kvinnor och 60 procent män.²⁵

6.1 Fördelningsutfallet

Av de anslagsmedel för forskning som avsett lönekostnader vid Högskolan i Skövde 2013 har 34 procent använts för kvinnors löner och 66 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen har kvinnor i något mindre utsträckning än män fått tillgång till anslagsmedel. Eftersom kvinnor utgör 36 procent av forskarna och männen 64 procent, ger det en skillnad mellan andelen anslagsmedel och andelen forskare på 2 procentenheter. Det motsvarar drygt 500 000 kronor.

Högskolan i Skövde införde en ny organisation från den 1 januari 2014. De tre tidigare institutionerna var ämnesmässigt breda och ersattes av fem mer specialiserade institutioner. Vi analyserar forskningsanslagets och de externa forskningsmedlens fördelning främst utifrån 2013 års uppgifter som alltså bygger på den tidigare organisationen. Som ett stöd för att tolka fördelningen inom de ämnesmässigt breda institutionerna presenterar vi också uppgifter för 2014. Det är dock budgeterade kostnader och inte utfall. Därför är 2014 års uppgifter snarast att betrakta som en prognos.

Institutionerna i både 2013 och 2014 års organisation är personalmässigt små i förhållande till de fakulteter som vi studerat vid Lunds universitet och Linnéuniversitetet. Det innebär att uppgifterna för Högskolan i Skövde är mer känsliga för individuella förändringar.

6.1.1 Anslagsmedel per institution

Vid Högskolan i Skövde är det framför allt Institutionen för teknik och samhälle som uppvisar en högre differens mellan andelen anslagsmedel och andelen anställda (se tabell 16).

²⁵ Uppgifter om studenter avser helårsstudenter läsåret 2012/13 och är hämtade från Universitetskanslersämbetets statistikdatabas. Uppgifter om lärare avser årsarbetskrafter för totala antalet lärare 2013 och är hämtade från högskolans årsredovisning för 2013.

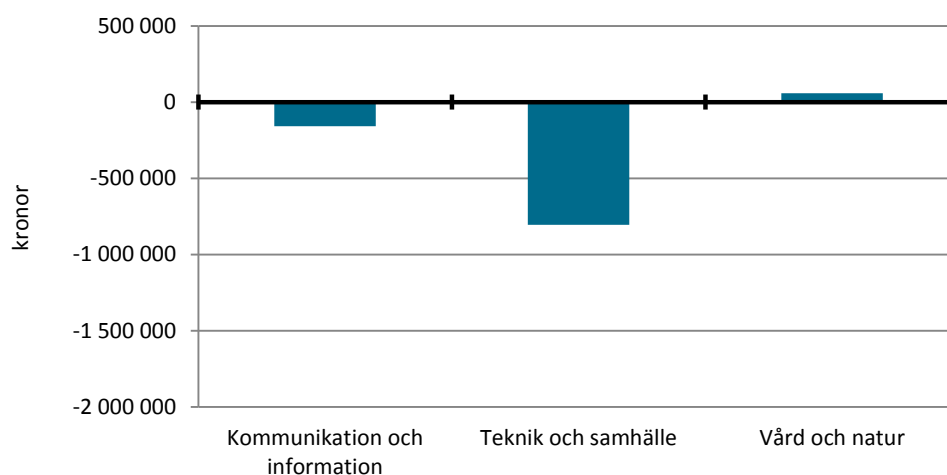
Tabell 16 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen anslag och anställda (differens i procentenheter) vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Kvinnor			Män		
	Anslag	Å.a.	Differens	Anslag	Å.a.	Differens
Kommunikation och information	26 %	28 %	-2	74 %	72 %	+2
Teknik och samhälle	12 %	21 %	-9	88 %	79 %	+9
Vård och natur	65 %	64 %	+1	35 %	36 %	-1
Högskolan totalt	34 %	36 %	-2	66 %	64 %	+2

Institutionen för teknik och samhälle bestod av ämnena teknik, ekonomi och socialpsykologi. Av den forskande personalen var 21 procent kvinnor och 79 procent män. Det var därmed den institution på högskolan som hade lägst andel kvinnor.

Eftersom Högskolan i Skövde har relativt lite anslagsmedel blir differenserna uttryckt i kronor förhållandevis små. Den negativa differensen för kvinnor på 9 procentenheter vid Institutionen för teknik och samhälle motsvaras av drygt 800 000 kronor (se diagram 16).

Diagram 16 Skillnaden mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Högskolan i Skövde 2013 uttryckt i kronor



Eftersom 2013 års institutioner var ämnesmässigt breda, kan vi anta att det finns variationer inom dessa. Uppgifterna från 2014 visar också på större variation mellan institutionerna. I 2014 års organisation ser vi att det framför allt är inom Institutionen för biovetenskap och Institutionen för handel och företagande som differenserna är förhållandevis stora (se tabell 17).

Tabell 17 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen anslag och anställda (differens i procentenheter) vid Högskolan i Skövde 2014

Institution	Kvinnor			Män		
	Anslag	Å.a.	Differens	Anslag	Å.a.	Differens
Biovetenskap	35 %	48 %	-13	65 %	52 %	+13
Handel och företagande	12 %	25 %	-13	88 %	75 %	+13
Hälsa och lärande	81 %	84 %	-3	19 %	16 %	+3
Informationsteknologi	18 %	20 %	-2	82 %	80 %	+2
Ingenjörsvetenskap	6 %	6 %	0	94 %	94 %	0
Högskolan totalt	29 %	35 %	-6	71 %	65 %	+6

Institutionen för handel och företagande var före 2014 en del av Institutionen för teknik och samhälle. Institutionen för biovetenskap är en sammanslagning av delar som före 2014 fanns inom Institutionen för kommunikation och information och Institutionen för vård och natur.

Institutionerna är från 2014 personalmässigt något mindre än de tidigare institutionerna. Det innebär att individuella skillnader får ännu större påverkan på differensen. En enskild individ som får mer eller mindre forskningsmedel påverkar differensen i större utsträckning vid en mindre institution än vid en större. Detta kan framför allt förväntas påverka differensen för Institutionen för handel och företagande som 2014 var högskolans minsta institution med drygt 17 årsarbetskrafter för den forskande personalen.

6.1.2 Externa forskningsmedel

De externa forskningsmedlen vid högskolan uppvisar något högre differenser än anslagsmedlen. Under 2013 hade 30 procent av de externa forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 70 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i personalen har kvinnor i mindre utsträckning än män fått tillgång till externa forskningsmedel. Differensen uppgår till 6 procentenheter för högskolan som helhet vilket motsvarar drygt 2 miljoner kronor (se tabell 18).

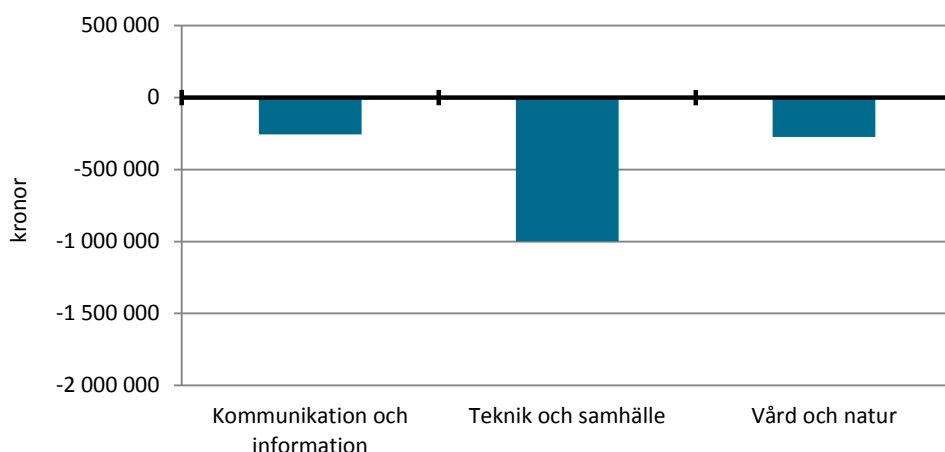
Tabell 18 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Kvinnor			Män		
	Externa medel	Å.a.	Differens	Externa medel	Å.a.	Differens
Kommunikation och information	26 %	28 %	-2	74 %	72 %	+2
Teknik och samhälle	13 %	21 %	-8	87 %	79 %	+8
Vård och natur	61 %	64 %	-3	39 %	36 %	+3
Högskolan totalt	30 %	36 %	-6	70 %	64 %	+6

NOT: Vi har mätt fördelning utfallet med andelen medel som använts för kvinnors och mäns löner. Utfallet säger därmed ingenting om huruvida kvinnor eller män har varit mer eller mindre lyckosamma att få externa forskningsmedel. Se vidare avsnitt 1.3.4.

Även för externa forskningsmedel är det Institutionen för teknik och samhälle som uppvisar den högsta differensen. Räknat i kronor motsvarar denna differens knappt en miljon kronor (se diagram 17).

Diagram 17 Skillnaden mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Högskolan i Skövde 2013 uttryckt i kronor



Uppgifterna för 2014, som alltså är en prognos över utfallet och därmed mer osäkra, visar på en något lägre differens för högskolan som helhet. För vissa institutioner ser vi dock förhållandevis höga differenser (se tabell 19).

Tabell 19 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Högskolan i Skövde 2014

Institution	Kvinnor			Män		
	Externa medel	Å.a.	Differens	Externa medel	Å.a.	Differens
Biovetenskap	72 %	48 %	+24	28 %	52 %	-24
Handel och företagande	19 %	25 %	-6	81 %	75 %	+6
Hälsa och lärande	54 %	84 %	-30	46 %	16 %	+30
Informationsteknologi	25 %	20 %	+5	75 %	80 %	-5
Ingenjörsvetenskap	11 %	6 %	+5	89 %	94 %	-5
Högskolan totalt	31 %	35 %	-4	69 %	65 %	+4

NOT Uppgifterna för 2014 är prognoser och således mer osäkra än uppgifterna för 2013.

Jämfört med 2013 års institutioner så verkar variationen mellan institutionerna ha ökat 2014. En förklaring kan vara att skillnader mellan kvinnor och män tenderade att jämnas ut i de ämnesmässigt breda institutionerna före 2014. Även inom 2014 års ämnesmässigt smalare institutioner uppges också möjligheterna att över huvud taget få externa forskningsmedel variera. Inom vissa ämnen finns fler finansiärer än andra, vilket tillsammans med könsammansättningen inom ämnena kan påverka differensen. Det har i våra diskussioner med högskolan framförts som en faktor som exempelvis påverkar utfallet för Institutionen för biovetenskap.

Det är också intressant att notera att Institutionen för biovetenskap uppvisar en hög och positiv differens för externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner (+24), men en hög och negativ differens (-13) för anslagsmedel (se tabell 17 i avsnitt 6.1.1). Kvinnor har vid denna institution alltså fått tillgång till mer externa forskningsmedel och mindre anslagsmedel i förhållande till andelen kvinnor i personalen.

6.1.3 Sammanlagda forskningsmedel

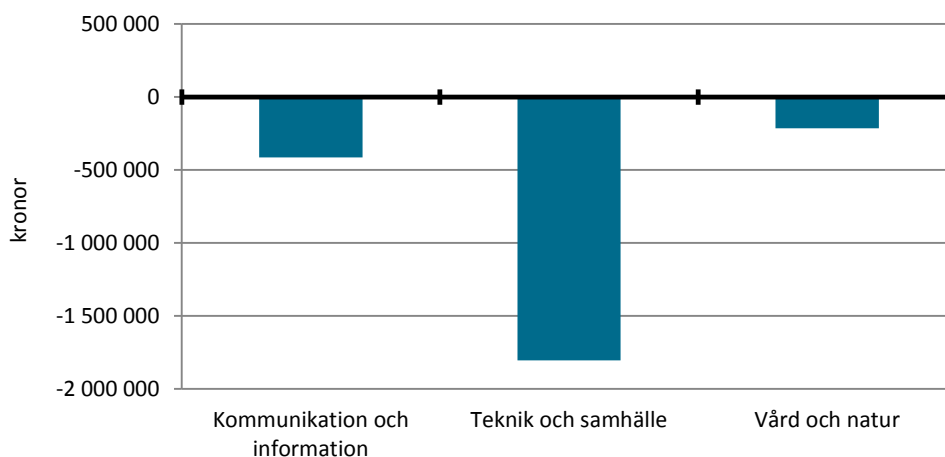
Genom att summera de anslagsmedel och externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns lönekostnader kan vi analysera den sammanlagda användningen av forskningsmedel vid högskolan. För högskolan som helhet har 32 procent av de sammanlagda forskningsmedlen använts för kvinnors löner och 68 procent för mäns löner. I förhållande till andelen kvinnor och män i personalen har kvinnor i mindre utsträckning än män fått tillgång till forskningsmedel. Differensen uppgår till 4 procentenheter vilket motsvarar drygt 2,8 miljoner kronor (se tabell 20).

Tabell 20 Andel sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och män (årsarbetskrafter, å.a.) i den forskande personalen och skillnaden mellan andelen forskningsmedel och anställda (differens i procentenheter) vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Kvinnor			Män		
	F.medel	Å.a.	Differens	F.medel	Å.a.	Differens
Kommunikation och information	26 %	28 %	-2	74 %	72 %	+2
Teknik och samhälle	13 %	21 %	-8	87 %	79 %	+8
Vård och natur	63 %	64 %	-1	37 %	36 %	+1
Högskolan totalt	32 %	36 %	-4	68 %	64 %	+4

Jämfört med anslagsmedlen ser vi alltså att differensen för de sammanlagda forskningsmedlen är något högre för högskolan som helhet (jämför tabell 16 i avsnitt 6.1.1). Uttryckt i kronor är det fortfarande Institutionen för teknik och samhälle som har den högsta differensen (se diagram 18).

Diagram 18 Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Högskolan i Skövde 2013 uttryckt i kronor



Genom att jämföra differensen för externa forskningsmedel med differensen för de sammanlagda forskningsmedlen kan vi se hur anslagsmedlen har påverkat utfallet. Förstärks eller kompenseras den eventuella differens som uppstår av de externa forskningsmedlen genom lärosätenas fördelning av de egna anslagsmedlen? Vår analys utgår från den differens som uppstår för kvinnor.²⁶

För högskolan som helhet var differensen för externa forskningsmedel -6 procentenheter för kvinnor. Differensen för den sammanlagda tilldelningen av forskningsmedel (anslagsmedel och externa forskningsmedel) var dock -4 procentenheter för

²⁶ Vi beskriver analysens genomförande vidare i avsnitt 1.3.4.

kvinnor. Vi kan alltså säga att anslagsmedlen haft en viss kompensatorisk köns­mässig effekt på de sammanlagda forskningsmedlen. Genom anslagsfördelningen har differensen minskat från -6 till -4 procentenheter (se tabell 21).

Tabell 21 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Kommunikation och information	-2	-2	-2
Teknik och samhälle	-8	-9	-8
Vård och natur	-3	+1	-1
Högskolan totalt	-6	-2	-4

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

På institutionsnivå framkommer denna kompensatoriska effekt dock endast vid Institutionen för vård och natur. Vid övriga institutioner kan vi inte se att den differens som uppstod av de externa forskningsmedlen har påverkats nämnvärt av anslagsfördelningen.

I 2014 års organisation finns det tecken på att fördelningen av forskningsanslaget till viss del verkar kompensatoriskt vid flera av institutionerna. Det är egentligen endast vid Institutionen för handel och företagande som anslagsmedlen förstärker differensen för de sammanlagda forskningsmedlen. För högskolan som helhet har anslagsmedlen också en förstärkande påverkan på differensen för sammanlagda forskningsmedel (se tabell 22).

Tabell 22 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Högskolan i Skövde 2014

Institution	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Biovetenskap	+ 24	- 13	+ 8
Handel och företagande	- 6	- 13	- 10
Hälsa och lärande	- 30	- 3	- 10
Informationsteknologi	+ 5	- 2	+ 2
Ingenjörsvetenskap	+ 5	0	+ 3
Högskolan totalt	- 4	- 6	- 5

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

6.1.4 Personalstrukturen

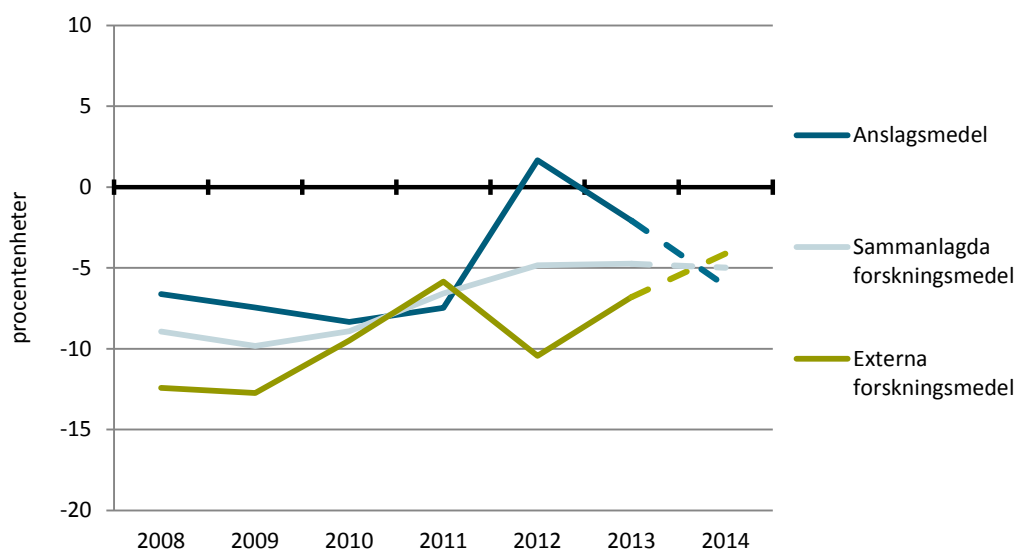
För Högskolan i Skövde har det inte varit möjligt att se hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel som använts till löner för olika personalkategorier. En analys av personalstrukturen, utan koppling till fördelningen av forskningsmedel, finns dock i bilaga 6.

6.1.5 Fördelningen över tid

För Högskolan i Skövde har vi tagit fram en tidsserie för åren 2008–2014. Vi analyserar utfallet över tid med hjälp av differenserna för den kvinnliga forskande personalen. Differensen i procentenheter visar därmed skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Eftersom Högskolan i Skövde har relativt lite forskningsmedel innebär det att små individuella skillnader i tilldelningen av forskningsmedel påverkar utfallet för hela högskolan i förhållandevis stor utsträckning. Det ger större variationer i utfallet för högskolan i analysen.

Differenserna för högskolan som helhet har med ett undantag varit negativa under hela perioden. Det innebär att kvinnors löner i mindre utsträckning finansierats med både anslagsmedel och externa forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen (se diagram 19).

Diagram 19 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Högskolan i Skövde 2008–2014



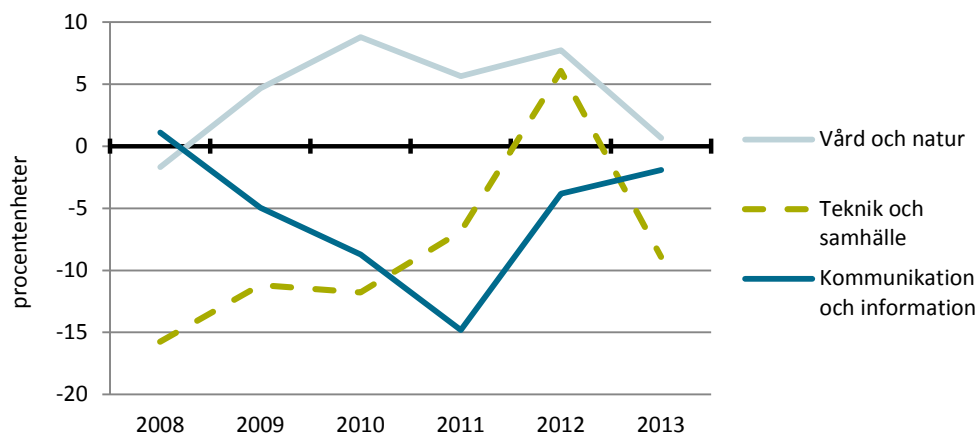
NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen. De streckade linjerna för 2014 symboliserar att dessa uppgifter är budgeterade kostnader och alltså en prognos snarare än ett utfall.

Undantaget är differensen för anslagsmedel 2012. Detta år kan vi notera jämförelsevis stora förändringar av differenserna för både anslagsmedel och externa forskningsmedel. Differensen för anslagsmedlen minskade kraftigt 2012: från -7 till +2 procentenheter. Det motsvaras av en ökning av anslagsmedel till kvinnor med knappt 2,4 miljoner kronor och en nästan lika stor minskning för män. Samtidigt som mer anslagsmedel användes för kvinnors löner 2012 så minskade också mängden externa forskningsmedel som användes för kvinnors löner med drygt 2,1 miljoner kronor.

Differensen för de sammanlagda forskningsmedlen har minskat under perioden, vilket innebär att fördelningen av de sammanlagda forskningsmedlen blivit något mer könsmässigt jämn.

När vi analyserar differenserna för anslagsmedel inom respektive institution märker vi den förhållandevis kraftiga ökningen av anslagsmedel för kvinnors löner 2012 inom Institutionen för teknik och samhälle samt Institutionen för kommunikation och information (se diagram 20).

Diagram 20 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Högskolan i Skövdes institutioner 2008–2013

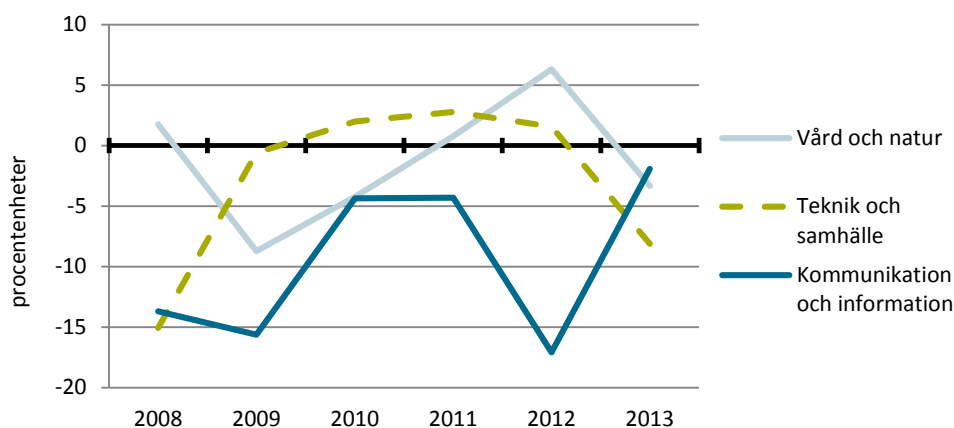


NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Vid Institutionen för vård och natur, där kvinnor är i majoritet bland personalen, har differensen för anslagsmedel som regel varit positiv. Det innebär att anslagsmedel har använts för kvinnors löner i något större utsträckning i förhållande till andelen kvinnor i personalen. Vid de övriga två institutionerna har differenserna som regel varit negativa.

När vi analyserar differenserna för externa forskningsmedel vid de olika institutionerna framgår det att den minskade användningen av externa forskningsmedel för kvinnors löner 2012 främst inträffade vid Institutionen för kommunikation och information (se diagram 21).

Diagram 21 Skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Högskolan i Skövdes institutioner 2008–2013



NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

De kraftiga förändringarna 2012 uppkom alltså framför allt inom Institutionen för kommunikation och information. En orsak kan vara att högskolan inrättade en ny forskarskola inom institutionens område detta år med hjälp av externa forskningsmedel från KK-stiftelsen. Dessa medel kan i högre utsträckning ha kommit manliga doktorander till del. Men eftersom uppgifterna om anslagsmedel och externa forskningsmedel inte har kunnat brytas ned på individnivå kan vi inte dra några säkra slutsatser om detta.

6.2 Fördelningsprocessen

Högskolan i Skövde var fram till 2014 indelad i tre tematiska institutioner. Forskningen bedrevs inom tre forskningscentrum och två särskilda forskningsspecialiseringar. Vår analys avser den organisatoriska indelning som rådde före 2014. Processerna för att fördela forskningsanslaget har dock inte förändrats nämnvärt i och med omorganiseringen, enligt högskolan. Forskningsanslaget fördelas huvudsakligen i två steg: från högskoleledningen till institutionerna och från institutionerna till specifika forskningsprojekt.

6.2.1 Fördelningen till institutionerna är prestationsbaserad

Högskolan fördelar huvuddelen av forskningsanslaget till institutionerna utifrån mängden externa medel och forskarnas publiceringar. Fördelningen har ändå varit förhållandevis stabil över tid. Högskolan behåller en mindre del, mindre än 10 procent av anslaget, på central nivå som strategiska medel. Rektor beslutar om dessa medel för olika satsningar. Under senare år har högskolan främst använt dessa medel för att finansiera forskningsprojekt som man har bedömt har strategisk betydelse för högskolan, exempelvis projekt finansierade av EU.

6.2.2 KK-stiftelsen är högskolans viktigaste finansiär

Högskolan i Skövde utsågs 2011 till en så kallad KK-miljö och utgör en av Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutvecklings (KK-stiftelsens) tre prioriterade forskningsmiljöer. Stiftelsen stödjer därmed långsiktigt en uppbyggnad av vissa av lärosätets forskningsmiljöer inom ramen för ett tioårigt projekt. KK-stiftelsen är den dominerande externa finansiären och stod för 44 procent av lärosätets externa finansiering 2013.

KK-stiftelsens position som dominerande forskningsfinansiär för lärosätet har konsekvenser för ledningens möjligheter att styra forskningsverksamheten. Till skillnad från andra externa forskningsfinansiärer gör KK-stiftelsen ingen egen bedömning av kvaliteten i de forskningsprojekt som de stödjer. I stället har högskolan en egen granskningsprocess och föreslår projekt till stiftelsen som sedan beslutar om finansiering.

Ansökningsprocessen för medel från KK-stiftelsen ger således högskolans ledning en större möjlighet att påverka forskningens inriktning jämfört med mer traditionella externa finansiärer. De projekt som KK-stiftelsen finansierar förutsätter som regel medfinansiering från högskolan. Beslut om vilka projekt som högskolan prioriterar när man ansöker om medel från KK-stiftelsen påverkar därmed också hur det egna forskningsanslaget fördelas.

6.2.3 Institutionerna använder anslaget till medfinansiering

Det finns inga centrala riktlinjer för hur institutionerna ska fördela forskningsanslaget, utan de ansvarar själva för hur de ska använda anslagsmedlen. Fördelningsprinciperna har varierat något, men har haft det gemensamma draget att institutionerna använt i stort sett alla sina anslagsmedel till medfinansiering vid externt finansierade projekt. Med tanke på forskningsanslagets storlek har det bedömts vara det enda sättet för att kunna upprätthålla en tillräckligt omfattande forskningsverksamhet vid högskolan.

Prefekten beslutar om medfinansiering till projekt

Anslagsmedel eller anslagsfinansierad forskningstid fördelas inte till individer vid högskolan. I stället ansöker projektledare för blivande forskningsprojekt om medfinansiering med anslagsmedel från institutionens prefekt. Projektgruppernas sammansättning kommer sig vanligen av att forskare med gemensamma intressen och inriktning på institutionen inleder samarbete.

Prefekten ska godkänna alla forskningsprojekt som initieras vid institutionen. Därmed kan prefekten formellt besluta vilka projektgrupper som ska bildas och om de ska tilldelas anslagsmedel som medfinansiering. Prefekterna har dock inte bedömt projektens vetenskapliga kvalitet eller prioritering av vilka projekt som ska få medfinansiering. I stället har de anpassat graden av medfinansiering för att anslagsmedel ska räcka till alla forskningsprojekt. Våra intervjuer visar dock att prefekterna i vissa fall har nekat vissa forskargrupper medfinansiering, men att detta inte handlat om brist på medel. Sådana beslut har i stället fattats på grund av gruppens tidigare prestationer, exempelvis att gruppen tidigare inte levererat det den åtagit sig.

Endast en mindre del till annat än medfinansiering

Medfinansiering av externt finansierade forskningsprojekt tar det mesta av institutionernas anslagsmedel för forskning i anspråk. Det är en medveten strategi från högskolans sida att öka mängden externa forskningsmedel. Mängden externa forskningsmedel har också ökat under senare år, vilket inneburit att allt mer anslagsmedel bundits upp till medfinansiering. Externa forskningsmedel utgjorde 2013 mer än hälften av högskolans totala intäkter för forskningsverksamheten. Högskolan har bland annat lyckats få stora anslag från EU:s forskningsfinansierande myndighet vilket kräver en förhållandevis hög grad av medfinansiering.

Utöver medfinansiering kan institutionerna sätta av en mindre del av anslagsmedlen för andra syften. Det kan exempelvis handla om medel för forskargrupper att resa på konferenser. Prefekter har också avsatt mindre summor för att låta någon skriva en ansökan om externa forskningsmedel. Vissa ämnen där forskarna inte lyckats få några externa forskningsmedel alls har under vissa perioder även fått anslagsmedel för att upprätthålla forskningskompetensen.

Även forskarutbildningen är externfinansierad

Även forskarutbildningen vid högskolan är i huvudsak finansierad med externa forskningsmedel. Det är dock enligt högskolan få finansiärer som är villiga att finansiera en hel doktorandutbildning. För att kunna upprätthålla forskarutbildning har högskolan gått in och finansierat delar av denna med anslagsmedel.

6.3 Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhet beaktas inte vid fördelningen av anslagsmedel från högskolan till institutionerna eller från institutionerna till forskningsprojekten. Högskolan har dock som mål att öka både antalet professorer och andelen kvinnliga professorer. För att öka andelen kvinnor på ledande befattning och för att få en jämnare könsfördelning inom olika anställningskategorier har högskolan därför initierat olika åtgärder. Forskningsanslagets fördelning används dock inte uttalat för dessa syften.

6.3.1 Arbete mot oavsiktlig särbehandling

Som framgått tidigare fördelas anslagsmedel framför allt som medfinansiering. Där gör institutionerna normalt ingen prioritering mellan olika forskare eller forskargrupper. Våra intervjuer visar dock att högskolans ledning och prefekter har förhållandevis stor möjlighet att styra forskningsverksamheten mer informellt. Sådan styrning kan bestå av att uppmuntra vissa individer eller forskargrupper att söka externa medel. Det kan också handla om att lyfta fram vissa forskargrupper som föredömen. Denna typ av informell styrning kan enligt våra intervjuer leda till att vissa ämnen och forskargrupper får bättre förutsättningar än andra. Högskolan har inga kvalitetssäkringsprocesser med uttalat syfte att undvika oavsiktlig särbehandling på grund av kön när man fördelar forskningsanslaget.

6.4 Sammanfattande iakttagelser

Individuella skillnader får stort genomslag på en liten högskola

Högskolan i Skövde är ett förhållandevis litet lärosäte med ett litet forskningsanslag och få anställda. Det gör att individuella skillnader får större påverkan på hur stor andel forskningsmedel som fördelas till kvinnor och män. En stor könsmissig skillnad i procent eller procentenheter kan därmed motsvaras av en förhållandevis liten skillnad i kronor.

Kvinnor får mindre anslagsmedel

Vid Högskolan i Skövde har kvinnor fått tillgång till forskningsmedel i mindre utsträckning än män, jämfört med andelen kvinnor i den forskande personalen. Det gäller både anslagsmedel och externa forskningsmedel för hela den uppmätta perioden 2008–2014. Utvecklingen har dock gått mot att forskningsmedlen fördelas mer könsmissigt lika. Skillnaden mellan andelen forskningsmedel som kommer kvinnor till del och andelen kvinnor i den forskande personalen har minskat från 9 till 5 procentenheter mellan 2008 och 2014.

Fördelningen varierar mellan institutionerna

Vid Institutionen för vård och natur var användningen av både anslagsmedel och externa forskningsmedel 2013 förhållandevis könsmissigt jämn. Det är också den enda av högskolans institutioner där kvinnor utgör majoriteten av den forskande personalen. Vid de övriga två institutionerna utgjorde männen majoriteten av den forskande personalen. Vid Institutionen för vård och natur fanns det också större könsskillnader för forskningsmedlens användning.

Forskningsanslaget används nästan helt till medfinansiering

Jämställdhet beaktas inte vid fördelningen av forskningsanslaget. Högskolan styr inte hur institutionerna ska använda anslagsmedlen i någon större utsträckning. Forskningsanslaget används framför allt som medfinansiering vid externt finansierade forskningsprojekt. Högskolan ser de externa forskningsmedlen som avgörande för att kunna upprätthålla en tillräcklig omfattning på forskningsverksamheten och forskningsanslaget används huvudsakligen för att understödja externt finansierad forskning. Det innebär att tilldelningen av externa forskningsmedel i stor utsträckning styr hur anslagsmedlen används. Vi kan också se att den skillnad mellan kvinnor och män som uppstår vid tilldelningen av externa forskningsmedel i stor utsträckning återspeglas i användningen av anslagsmedlen.

Viss möjlighet att påverka genom informell styrning

Högskolan har i praktiken begränsade möjligheter att påverka hur externa forskningsmedel kommer kvinnor och män till del. Institutionernas prefekter har liten påverkan på hur forskningsgrupperna sätts samman, ansökningarna utformas av forskarna och beslut om medel fattas av de externa finansiärerna. Genom sin storlek har dock högskolans ledning möjlighet till informell styrning genom att lyfta fram

och uppmana vissa forskare och forskargrupper att söka medel. Dessutom ger samarbetet med KK-stiftelsen en möjlighet för högskolan att styra externa forskningsmedel mot strategiskt prioriterade områden.

7 Avslutande diskussion

Statskontorets studie är första gången som lärosätenas fördelning av forskningsanslaget har analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv. Våra iakttagelser gäller endast för de lärosäten som deltagit i studien. Sammanlagt omfattas 14 lärosäten, både större universitet och mindre högskolor. Eftersom urvalet består av lärosäten som själva valt att delta, kan det dock inte ses som representativt.

7.1 Kvinnor får mindre forskningsmedel

Nio lärosäten har lämnat uppgifter om utfallet av forskningsanslagets fördelning 2013. För dessa lärosäten sammantaget har kvinnor i mindre utsträckning än män fått tillgång till forskningsanslaget. Det gäller både i absoluta termer och i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen. Skillnaden mellan kvinnor och män varierar visserligen mellan de undersökta lärosätena och vid två högskolor har kvinnor i högre utsträckning än män fått tillgång till forskningsanslaget. Vid de tre lärosäten som vi studerat närmare – Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde – kan vi dessutom konstatera variationer mellan lärosätenas fakulteter och institutioner. Den generella bilden är dock att kvinnor får tillgång till anslagsmedel i lägre utsträckning än män.

Sju lärosäten har lämnat uppgifter om hur externa forskningsmedel använts 2013. Användningen av externa forskningsmedel var könsmässigt jämnare än användningen av anslagsmedel vid de undersökta lärosätena. Vid de tre mindre högskolorna som ingår i studien var skillnaderna mellan könen större för användningen av externa forskningsmedel än vid övriga lärosäten som vi undersökt. Det gäller Högskolan i Gävle, Högskolan i Skövde och Högskolan Väst. För dessa högskolor har dessutom användningen av forskningsanslaget haft en kompensande könsmässig påverkan. Genom fördelningen av forskningsanslaget har könsskillnaden för de sammanlagda forskningsmedlen minskat. För de tre universiteterna som ingår i studien kan vi i stället notera en svagt förstärkande könsmässig påverkan. Här har alltså skillnaden mellan kvinnor och män blivit något större efter att vi tagit hänsyn till hur forskningsanslaget fördelats. Det gäller Lunds universitet, Göteborgs universitet och Linnéuniversitetet.

För Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde har vi tagit fram tidsserier över fördelningsutfallet. Vi kan då se att skillnaden mellan hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel som kommit kvinnor och män till del visserligen har minskat något. Sett till framför allt de sammanlagda forskningsmedlen framstår dock skillnaden som tämligen stabil vid de undersökta lärosätena.

Vi gör ingen bedömning av om skillnaderna mellan hur mycket forskningsmedel som kommer kvinnor och män till del är stora eller små. En sådan bedömning behöver ta hänsyn till orsaken till skillnaden. Varje skillnad som beror på forskarens kön är att betrakta som för stor, oavsett hur mycket pengar det handlar om. Men det finns flera faktorer som kan förklara skillnaden i användningen av forskningsmedel, varav några vi inte undersökt i denna studie. Vi kan exempelvis inte säga att de

skillnader som vi uppmätt kan förklaras av att kvinnor och män gör olika karriärval, eller att skillnaderna är uttryck för diskriminering eller särbehandling. Studien tar heller inte hänsyn till kvaliteten på den forskning som bedrivs eller om kvinnor eller män generellt presterar bättre eller sämre utifrån lärosätenas kriterier för anslagsfördelning. Fördelningsutfallet behöver därför tolkas av berörda fakulteter och institutioner. Vi återkommer till det i avsnitt 7.6.

7.2 Flera förklaringar till utfallet

Utöver vad vi diskuterat i avsnitt 7.1 kan fördelningsutfallet bero på flera faktorer. Sammansättningen av den forskande personalen är en sådan. Professorer har normalt en större andel forskning i sin tjänst och professorers löner kan därmed förväntas finansieras med forskningsanslaget i högre utsträckning än andra anställningar. En majoritet av professorerna är oftast män vilket leder till att anslagsmedel kommer män till del i högre utsträckning än kvinnor. En stor forskarutbildning kan på samma sätt innebära att anslagsmedel fördelas jämnare mellan könen eftersom könsfördelningen bland doktorander generellt sett är jämnare. För Lunds universitet och Linnéuniversitetet har vi kunnat bryta ned utfallsuppgifterna på olika personal-kategorier. När vi exkluderar doktoranderna från analysen vid dessa lärosäten ser vi att skillnaderna mellan kvinnor och män ökar.

I våra diskussioner med de undersökta lärosätena har de vid flera tillfällen framfört anställningens innehåll som en förklaring till utfallet. Medicinska fakulteten vid Lunds universitet har exempelvis framfört att en stor del av deras lektorer huvudsakligen är verksamma inom grundutbildningen. Det är en förklaring till att anslagsmedel för forskning kommer kvinnor till del i mindre utsträckning än män.

Det finns också skillnader mellan olika vetenskapsområden som delvis förklarar utfallet på lärosätetsnivå. Vissa vetenskapsområden får större del av lärosätets forskningsanslag än andra. Möjligheten att få externa forskningsmedel skiljer sig också åt mellan olika vetenskapsområden. I kombination med att könsfördelningen i den forskande personalen varierar mellan vetenskapsområden kan det förklara varför forskningsmedel kommer kvinnor till del i mindre utsträckning än män vid lärosätet som helhet.

Lärosätets processer för att fördela forskningsanslaget kan också gynna eller missgynna kvinnor eller män. Vår studie ger dock inga belägg för att så är fallet vid de lärosäten som vi undersökt. Undantaget är då anslagsmedel endast fördelas till professorer, vilket oftast med automatik gör att en stor del av fakultetens eller institutionens kvinnor undantas från möjligheten att få anslagsfinansierad forskningstid. Vi kan också konstatera att lärosäten sällan tar hänsyn till riskerna för oavsiktlig särbehandling på grund av kön genom att exempelvis själva analysera sitt fördelningsutfall. Vi diskuterar fördelningsprinciperna vidare i avsnitt 7.3.

Det kan också förekomma att kvinnor och män bedriver forskning, men att denna forskning varken finansieras med forskningsanslaget eller med externa forskningsmedel. Vi har exempelvis funnit att lektorer i flera fall bedriver forskning på den tid som enligt arbetstidsavtalet ska avsättas för forskning eller kompetensutveckling och som finansieras med anslaget för grundutbildning. Denna tid motsvarar vanligen 20 procent av en lektors tjänst. Vid flera fakulteter och institutioner som vi undersökt är detta den enda möjligheten till forskning för lektorer som inte lyckas få externa

forskningsmedel. Inom gruppen lektorer är könsfördelningen jämnare än bland exempelvis docenter och professorer. Att lektorers forskning delvis finansieras med grundutbildningsanslaget kan alltså vara en förklaring till att forskningsanslaget kommer kvinnor till del i mindre utsträckning än män.

Slutligen har vår studie utgått från löneandel och visar alltså i vilken utsträckning som kvinnors och mäns löner finansierats med forskningsanslaget eller med externa forskningsmedel. Det innebär att löneskillnader mellan kvinnor och män påverkar utfallet. Vi bedömer dock att löneskillnadernas påverkan är begränsad. Om storleken på de anslagsmedel som använts för kvinnors löner räknas upp motsvarande skillnaden i lön mellan kvinnor och män, minskar differenserna för de undersökta lärosätena endast marginellt. Sådana analyser finns i bilagorna 3–6.

7.3 Fördelningsprinciperna varierar

Forskningsanslaget fördelas vanligen i två huvudsakliga steg: från lärosätets ledning till underliggande enheter (fakulteter, institutioner eller motsvarande) och från en organisatorisk enhet (vanligen institutionen) till individuella forskare eller forskningsprojekt. I båda dessa steg kan man också skilja mellan huvuddelen av anslagsmedlen som oftast fördelas utifrån en viss modell som är mer eller mindre stabil över tid och anslagsmedel som fördelas som särskilda och tillfälliga satsningar. Det ger fyra kategorier inom vilka lärosätena kan fördela forskningsanslaget efter olika principer.

Figur 3 Fyra kategorier för forskningsanslagets fördelning

	Modellfördelade medel	Särskilda satsningar
Från central nivå till fakultet, institution eller motsvarande	1) – Historik – Prestation – Volym	3) Strategiska satsningar (forskningsområden)
Från fakultet, institution eller motsvarande till forskare	2) – Prestation – Medfinansiering – Kompetensförsörjning	4) Strategiska satsningar (forskningsområden, medfinansiering)

I detta avsnitt diskuterar vi de principer som vi identifierat vid de tre lärosäten som vi studerat närmare: Lunds universitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde. Vi använder också den bredare enkätstudien till 14 lärosäten som stöd för att bedöma om dessa principer är vanligt förekommande.

7.3.1 Den centrala fördelningen styrs av historiken

Historiken styr i stor utsträckning hur medlen fördelas på central nivå vid de lärosäten som vi undersökt. Det innebär att föregående års fördelning avgör hur mycket anslagsmedel en fakultet, institution eller motsvarande får innevarande år. Historiken som styrande princip är särskilt tydlig vid Lunds universitet, där i stort sett hela

anslaget fördelas utifrån historiken, och Linnéuniversitetet, där 90 procent av anslaget fördelas utifrån historiken. Av enkätstudien kan vi också se att historiken är en styrande princip framför allt vid de större universiteten som deltagit i studien.

Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde använder en prestationsbaserad tilldelning av forskningsanslaget på central nivå. Fördelningen premierar därmed vissa prestationer i syfte att skapa incitament för forskarna att framför allt söka och få externa forskningsmedel och att skriva vetenskapliga publikationer. Den prestationsbaserade delen har dock i praktiken fått ett förhållandevis litet genomslag vid dessa lärosäten. Vid Linnéuniversitetet har endast fem procent av forskningsanslaget fördelats enligt prestationskriterier och vid Högskolan i Skövde har omfördelningen mellan institutioner i praktiken varit begränsad. Av de 14 lärosäten som svarat på vår enkät är det endast Lunds universitet som svarat att de på central nivå inte alls använder forskningsanslaget för att skapa incitament.

Utöver historik och prestationer visar enkätundersökningen att lärosätena i viss utsträckning använder en volymbaserad tilldelning. Lärosäten kan då välja att basera fördelningen på exempelvis antalet lärare, studenter eller doktorander. Att föregående års fördelning ges så pass stort genomslag kan också ses som ett uttryck för lärosätets önskan att upprätthålla stabilitet i volymen av forskningsverksamhet vid respektive fakultet eller institution.

7.3.2 Individfördelningen styrs av externa medel

Vid de tre lärosäten som vi undersökt har externa forskningsmedel i stor utsträckning styrt fördelningen av anslagsmedel till forskare eller forskargrupper. Antingen genom att förmågan att erhålla externa forskningsmedel är ett kriterium vid en prestationsbaserad fördelningsmodell eller att behovet av medfinansiering vid externa forskningsprojekt styr anslagsfördelningen.

Anslagsmedlen kan på fakultets- eller institutionsnivå användas för att premiera visst beteende. Framför allt har de fakulteter och institutioner som vi undersökt velat skapa incitament för att forskare ska ansöka om externa forskningsmedel och publicera sig i vetenskapliga sammanhang. Linnéuniversitetet är ett tydligt exempel där lärosätets centrala riktlinjer innebär att anslagsmedel i normalfallet endast ska tilldelas forskare som visat att de kan få externa forskningsmedel. Av de 14 lärosäten som ingår i enkätstudien har samtliga svarat att de i olika utsträckning använder anslaget för att skapa incitament för forskare.

När forskning finansieras med externa medel kräver vanligen den externa finansiären att lärosätet medfinansierar det aktuella forskningsprojektet med anslagsmedel. Alla fakulteter och institutioner som vi studerat använder i olika utsträckning sina anslagsmedel för sådan medfinansiering. Vid Högskolan i Skövdes institutioner används i stort sett alla anslagsmedel för medfinansiering. Högskolan bedömer att det egna anslaget är för litet för att kunna upprätthålla en tillräcklig volym i forskningen och högskolan är därmed beroende av externa forskningsmedel. Även i enkätstudien framkommer det att medfinansiering är en viktig princip när lärosätena fördelar anslagsmedel.

Anslagsmedlen kan också fördelas utifrån en ambition att säkra kompetensförsörjningen på fakulteten, institutionen eller motsvarande. Det innebär att man använder anslagsmedlen för att se till att personalen har möjlighet att forska. Man kan se det

som att lärosätena på detta sätt använder anslagsmedlen kompensatoriskt eftersom de finansierar den tid som inte avsätts för medverkan i grundutbildningen eller forskning för externa forskningsmedel. De studerade institutionerna vid Lunds universitets naturvetenskapliga fakultet är tydliga exempel på hur anslagsmedlen används för att säkra kompetensförsörjningen.

En aspekt av att lärosätena använder anslagsmedel för att säkra kompetensförsörjningen är att fakulteter eller institutioner använder forskningsanslaget för att finansiera forskningstid för endast vissa personalkategorier, vanligen professorer. Ett exempel är Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet, där man har bedömt att anslagsmedlen endast räcker till professorernas forskningstid och till forskarutbildningen. Personer inom andra kategorier, som lektorer, blir därmed hänvisade till externa medel, tid för kompetensutveckling eller sin fritid för att kunna bedriva forskning. Eftersom majoriteten av professorerna vanligtvis är män, innebär det att män i högre utsträckning än kvinnor får del av forskningsanslaget. Nio av fjorton lärosäten har i enkätstudien svarat att de i någon grad prioriterar professorer när det fördelar forskningsanslaget.

7.3.3 Särskilda satsningar för strategiska forskningsmiljöer

Vid de lärosäten som vi har undersökt har särskilda satsningar på central nivå framför allt varit ett sätt att satsa på vissa strategiska forskningsområden. Lunds universitet satsar på att bygga upp tre forskningsmiljöer inom medicin, teknik och naturvetenskap medan Linnéuniversitetet har inrättat fyra forskningscentrum som ska garantera långsiktig finansiering. Högskolan i Skövde har främst använt de särskilda medlen för att medfinansiera prioriterade och externt finansierade forskningsprojekt. En vilja att satsa på strategiska forskningsområden framkommer även i enkätundersökningen. Samtliga 14 lärosäten har i enkätundersökningen svarat att de i hög eller låg grad använder forskningsanslaget för satsningar på strategiskt viktiga forskningsområden.

Fakulteter och institutioner kan också använda anslagsmedel för egna särskilda satsningar. De kan exempelvis använda medlen för att bygga upp en särskild forskningsmiljö eller att ge vissa forskare utökad forskningstid. Fakulteternas och institutionernas medel för särskilda satsningar kan också fungera som en buffert i de fall oförutsedda utgifter uppstår under året, exempelvis om ett externfinansierat projekt behöver medfinansiering med kort varsel.

I de fall lärosäten fördelar forskningsanslaget utifrån jämställdhet har de med enstaka undantag gjort detta som särskilda satsningar. Detta diskuterar vi mer utförligt i avsnitt 7.4.

7.4 Jämställdhet är sällan ett kriterium

Jämställdhet har endast i begränsad utsträckning varit ett kriterium när de undersökta lärosätena har fördelat sina forskningsanslag. Vi finner stöd för den slutsatsen både i den bredare enkätundersökningen som omfattar fjorton lärosäten och våra tre fördjupade fallstudier.

7.4.1 Jämställdhet är främst en särskild satsning

De lärosäten som deltagit i undersökningen tar som regel inte hänsyn till jämställdhet när de ska fördela huvuddelen av anslagsmedlen för forskning. Endast i ett fall har vi funnit att jämställdhet varit ett formellt kriterium vid den huvudsakliga fördelningen av anslagsmedel. Det är Naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet som i sin modell för anslagsfördelning premierar institutioner som befordrat kvinnor till professorer (se avsnitt 4.3.2). Även om fakulteten endast fördelar en mindre del av anslagsmedelen utifrån detta kriterium verkar det ha varit verkningsfullt för att öka andelen kvinnliga professorer. Våra intervjuer tyder på att institutionerna uppfattar modellen som ett starkt incitament. Vi kan också se en tydlig ökning av andelen kvinnliga professorer vid fakulteten sedan de började tillämpa modellen.

Fakulteter och institutioner kan också tillämpa mer informella verktyg för att styra forskningens inriktning. Det kan handla om att de uppmanar och uppmuntrar vissa personer att söka medel och att de ger vissa lovande forskare möjlighet till ytterligare anslagsfinansierad forskningstid i syfte att underlätta deras meritering. Sådan informell styrning kan också göras utifrån en jämställdhetsambition och ha till syfte att underlätta meriteringen för personer av underrepresenterat kön. Exempel på detta har vi funnit vid Linnéuniversitetet och Högskolan i Skövde. Sådana insatser är dock marginella i förhållande till den huvudsakliga fördelningen av anslagsfinansierad forskningstid vid de lärosäten som vi undersökt.

Det är framför allt vid särskilda och tidsbegränsade satsningar som de undersökta lärosätena har utgått från jämställdhet när de fördelat forskningsanslaget. En typisk sådan satsning är att på olika sätt underlätta en kvinnlig forskares meritering till docent eller professor. Det kan lärosätet göra genom att tilldela forskaren mer anslagsfinansierad forskningstid eller genom att finansiera olika stödprogram med anslagsmedel.

7.4.2 Arbete mot oavsiktlig särbehandling

Vid flera av fakulteterna och institutionerna som vi undersökt finns det ett utrymme för individuella bedömningar när de fördelar forskningsanslaget till forskare eller forskargrupper. Det innebär också ett potentiellt utrymme för oavsiktlig särbehandling på grund av kön vid fördelningen. När anslaget fördelas utifrån en bedömning av forskarens prestationer, och den bedömningen görs av särskilda sakkunniga, lägger lärosätena vanligtvis vikt vid att gruppen ska vara könsmässigt blandad. Utöver det har vi inte kunnat identifiera några särskilda åtgärder för att undvika risken för oavsiktlig särbehandling på grund av kön.

Vid flera fakulteter och institutioner som vi undersökt framkommer det att ledningen har diskuterat hur de egna fördelningsmodellerna kan påverka kvinnors och mäns möjligheter att få del av forskningsanslaget. De kan exempelvis diskutera om ett utpräglat prestationsbaserat system gynnar eller missgynnar kvinnor eller män och hur valet av kriterier påverkar utfallet. Fakulteter och institutioner kan också modifiera sina fördelningsmodeller för att de ska ge ett mer önskvärt utfall. Sådana förändringar har dock inte främst motiverats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Lärosätena har heller inte själva analyserat fördelningsutfallet ur ett jämställdhetsperspektiv.

7.5 Begränsade möjligheter att beakta jämställdhet

Statskontorets fördjupade studie vid tre lärosäten visar att dessa i flera avseenden anser sig ha begränsade möjligheter att ta hänsyn till jämställdhet när de fördelar forskningsanslaget.

Universitet och högskolor har mycket stor frihet att själva fördela och använda sina anslag för forskning och forskarutbildning. Avsikten med de direkta forskningsanslagen är att lärosätet fritt ska kunna välja forskningsinriktning. Utöver högskolelagens allmänna skrivning om att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas, finns det alltså inga krav på att lärosäten ska fördela forskningsanslaget utifrån ett jämställdhetsperspektiv. De styr signaler som når universitet och högskolor går snarare ut på att lärosätena bör fördela anslaget utifrån andelen publiceringar och externa forskningsmedel. Denna styrning från regeringen verkar ha fått stort genomslag vid lärosätena. Svenskt Näringsliv konstaterade 2013 att prestationsbaserade fördelningsmodeller var vanliga vid de största lärosätena. Vår studie visar också att de undersökta lärosätena i stor utsträckning styr fördelningen utifrån dessa två kriterier.

Flera fakulteter och institutioner som vi undersökt har också ansett sig ha ett begränsat ekonomiskt utrymme att över huvud taget styra sina anslagsmedel på ett strategiskt sätt. De upplever många gånger att externa forskningsmedel är avgörande för att de ska kunna upprätthålla en tillräcklig omfattning på forskningsverksamheten. Anslagsmedlen binds då i stor utsträckning upp genom att de används till medfinansiering eller till att underlätta eller skapa incitament för forskare att söka externa medel. Fakulteter och institutioner som över lag upplever sig ha otillräckliga anslagsmedel kan också ha svårt att fördela dessa strategiskt eftersom en differentiering till olika forskare ändå skulle innebära försumbara skillnader i fördelningen. Enstaka procent mer eller mindre forskningstid anses inte spela någon större roll.

I våra intervjuer med företrädare för fakulteter och institutioner har det framkommit att kön oftast inte anses vara ett legitimt kriterium för forskningsanslagets fördelning. Hur anslagsmedlen fördelas upplevs som mycket viktigt och de undersökta fakulteterna och institutionerna har strävat efter att ha så transparenta och hos forskarna välförankrade fördelningsmodeller som möjligt. De företrädare som vi intervjuat upplever ofta att könsfördelningen hos den forskande personalen är ett problem. Lösningen på ett sådant problem anser man sig dock framför allt kunna hantera på längre sikt genom rekrytering.

Det finns också en osäkerhet om hur man får arbeta med positiv särbehandling för att på sikt förbättra könsbalansen i den forskande personalen. I maj 2014 stämde Diskrimineringsombudsmannen Mittuniversitetet för diskriminering av en manlig forskare. Våra intervjuer tyder på att lärosäten i flera fall avvaktar detta för att få ledning om hur de kan arbeta för att underlätta meritering för personer av under-representat kön.

7.6 Lärosäten kan analysera sin egen verksamhet

Lärosätena har inte själva analyserat fördelningen av anslagsmedel utifrån kön, men skulle kunna göra det. Statskontorets studie visar att det med en rimlig arbetsinsats

går att ta fram relevanta och jämförbara uppgifter om forskningsanslagets fördelningsutfall.

Samtliga tre lärosäten som deltagit i den fördjupade studien har behövt bearbeta uppgifter från de personal- och ekonomiadministrativa systemen manuellt, vilket har inneburit ett visst merarbete. De mest tidskrävande momenten i undersökningen har dock snarare varit diskussionen mellan Statskontoret och de deltagande lärosätena om hur uppgifterna skulle utformas och vår bearbetning och sammanställning av uppgifterna. Det beror huvudsakligen på att detta var första gången som fördelningsutfallet sammanställdes och analyserats på detta sätt.

Statskontorets samlade bedömning är att mängden anslagsmedel och externa forskningsmedel som kommer kvinnor och män till del är en viktig indikation på möjligheten för kvinnor och män att bedriva forskning. Uppgifterna behöver dock brytas ned och tolkas av de berörda fakulteterna och institutionerna. Det konstaterade vi i avsnitt 7.1. Därutöver finns det flera skäl för att värdet av dessa utfallsuppgifter främst är som underlag för fördjupad analys och utveckling av verksamheten vid respektive lärosäte.

Att se till utfallet för ett lärosäte som helhet kan ge en missvisande bild, framför allt för de större universiteten. Vid ett så stort lärosäte som Lunds universitet finns det betydande skillnader mellan kvinnor och män vid olika fakulteter, men dessa skillnader tar i stor utsträckning ut varandra när vi ser till universitetet som helhet. För ett mindre och ämnesmässigt smalare lärosäte som Högskolan i Skövde uppstår inte denna utjämnande effekt på samma sätt, men även här finns betydande variationer inom högskolan. Om den undersökta enheten är för liten uppstår däremot problemet att de flesta skillnader mellan kvinnor och män kan förklaras med individuella skillnader. Vid en liten institution med begränsade forskningsmedel kan könsskillnader bero på att en viss person just detta år lyckats dra igång ett framgångsrikt forskningsprojekt.

Fördelningsutfallet behöver också sättas i ett sammanhang för att det ska bli begripligt. Om en institution exempelvis anser att anslagsmedlen endast räcker till att finansiera professorernas forskningstid är det inte så förvånande att anslagsmedlen kommer män till del i större utsträckning än kvinnor. På samma sätt kan en könsmässigt jämn fördelning av forskningsanslaget exempelvis dölja det faktum att kvinnor eller män inte släpps in i de mest statusfyllda och meriterande forskargrupperna. Vid institutioner med få studenter kan en hög grad av anslags- eller externfinansierad forskning för kvinnor eller män snarare indikera att de inte ges tillträde till undervisning, vilket krävs för vidare meritering.

En analys av fördelningsutfallet utifrån kön borde vara av stort intresse för universitet och högskolor. Genom en sådan analys kan lärosäten säkerställa att de kriterier för anslagsfördelningen som de har valt faktiskt får genomslag och att kvinnor och män inte särbehandlas på grund av kön. För en forskare är tillgången till anslagsmedel och externa forskningsmedel en förutsättning för att kunna meritera sig och göra akademisk karriär. Det går därför att jämföra vikten av en analys av fördelningsutfallet utifrån kön med en lönekartläggning, vilket lärosäten som arbetsgivare är skyldiga att genomföra. De tre lärosäten som deltagit i Statskontorets fördjupade studie har också uttryckt en ambition att fortsätta utveckla sin verksamhet utifrån studiens resultat.

Referenser

Diskrimineringsombudsmannen 2014-05-19 *Ansökan om stämning* (ärende ANM 2014/710 handling 6).

Högskoleverket 2012-12-18 *Slutrapport av regeringsuppdrag att genomföra en förstudie i fråga om anslagen till forskning och forskarutbildning ur jämställdhetsperspektiv.*

Proposition 2008/09:50 *Ett lyft för forskning och innovation.*

Proposition 2009/10:1 *Förslag till statsbudget för 2010* (Utg. omr. 16).

Proposition 2012/13:30 *Forskning och innovation.*

Proposition 2013/14:1 *Förslag till statens budget för 2014* (Utg. omr. 16).

Regeringsbeslut (Utbildningsdepartementet) 2013-11-14 *Uppdrag i fråga om anslag för forskning och forskarutbildning.*

Riksrevisionen 2012:5 *Att styra självständiga lärosäten.*

Sandström m.fl. (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.*

Svenskt Näringsliv 2013 *Från departement till doktorand: På vilka grunder fördelas de direkta statsanslagen för forskning?*

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

Vetenskapsrådet (2013) *Jämställdhetsobservationer i ett urval av vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012.*

Regeringsuppdraget



Regeringsbeslut II:5

2013-11-14

U2013/6713/JÄM

Utbildningsdepartementet

Statskontoret
Box 8110
104 20 Stockholm



Uppdrag i fråga om anslag för forskning och forskarutbildning

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statskontoret att kartlägga och analysera fördelningen av anslagen för forskning och forskarutbildning vid universitet och högskolor ur ett jämställdhetsperspektiv. Kartläggningen ska omfatta ett fåtal universitet och högskolor med intresse att delta. I uppdraget ingår även att studera fördelningsprocessen, bl.a. de bedömningar som ligger till grund för fördelningsbesluten. Där det bedöms möjligt för deltagande lärosäten får även övriga medel när det gäller forskning och forskarutbildning inkluderas.

Statskontoret ska redovisa uppdraget till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 31 december 2014.

Bakgrund

Regeringen gav år 2011 dåvarande Högskoleverket i uppdrag att genomföra en förstudie i fråga om anslagen för forskning och forskarutbildning ur ett jämställdhetsperspektiv (U2011/6115/JÄM). I rapporten från Högskoleverket som kom in i december 2012 (U2012/7220/JÄM) konstaterades att det saknas underlag för uppföljning av anslagen ur ett jämställdhetsperspektiv, både på lärosätetsnivå och på nationell nivå. Högskoleverket menar även att det skulle bli omständligt och kostsamt för universitet och högskolor om de ålades att ta fram sådana uppgifter och att jämförbarheten mellan lärosäten skulle bli begränsad.

Av rapporten framgår att en förutsättning för uppföljning av anslaget är att det finns kunskap om vilka individer som får del av anslagen i form av lön och finansiering av andra kostnader. En utvecklingsmöjlighet som identifieras för lärosäten med utvecklade administrativa system är att ta fram översiktlig information om hur förbrukningen av de direkta forskningsmedlen för personalkostnader fördelas på kvinnor och män

Postadress
103 33 Stockholm
Besöksadress
Drottninggatan 16

Telefonväxel
08-405 10 00
Telefax
08-21 68 13

E-post: u.registrator@regeringskansliet.se

personalstatistiken. I rapporten lämnas en rekommendation att en uppföljning av medlen bör omfatta de samlade resurserna för forskning och utbildning på forskarnivå för att ge en rättvisande bild av verksamheten. Vidare framhålls också betydelsen av att ge lärosätena mål som gynnar jämställdhet.

Regeringen har under ett antal år angett mål för könsfördelningen av nyrekryterade professorer på lärosätena. Rekryteringsmålen för innevarande period gäller t.o.m. 2015. I promemorian Rekryteringsmål för en jämnare könsfördelning bland professorer – förslag om dialog mellan regeringen och lärosätet (U2012/2998/UH) föreslås en ny modell i fråga om fastställande och uppföljning av rekryteringsmålen. Promemorian har remitterats och remissvaren bereds för närvarande.

Skälen för regeringens beslut

Regeringen har under de senaste åren gjort bedömningen att den politiska detaljstyrningen ska minska och att universitet och högskolor ska ges ett ökat självbestämmande över sin verksamhet. Det finns emellertid behov av att följa lärosätenas verksamhet på olika sätt. I budgetpropositionen för 2014 (prop. 2013/14:1, utg.omr. 16) aviserade regeringen en kartläggning av fördelningen av anslaget för forskning och forskarutbildning ur ett jämställdhetsperspektiv. Kartläggningen ska bygga på frivilligt deltagande av lärosätena.

Det åligger högskolor och universitet att alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män i verksamheten. En viktig jämställdhetsfråga är hur och på vilket sätt forskningsmedlen på ett lärosäte fördelas. Den kartläggning och analys som detta uppdrag syftar till kan fungera som ett kunskapsunderlag och inspiration för lärosäten som vill utveckla sitt arbete på detta område. Underlaget kan också bidra till större transparens i fördelningsprocesserna. Där det bedöms möjligt och önskvärt för deltagande lärosäten får även övriga finansieringskällor inkluderas i kartläggningen.

På regeringens vägnar



Maria Arnholm



Linda Österberg

Linda Österberg

Kopia till

Finansdepartementet/BA
Utbildningsdepartementet/UH och F
Socialdepartementet/SFÖ
Diskrimineringsombudsmannen
Riksrevisionen
Universitetskanslersämbetet
Universitets- och högskolerådet
Uppsala universitet
Lunds universitet
Göteborgs universitet
Stockholms universitet
Umeå universitet
Linköpings universitet
Karolinska institutet
Kungl. Tekniska högskolan
Luleå tekniska universitet
Karlstads universitet
Linnéuniversitetet
Örebro universitet
Mittuniversitetet
Sveriges lantbruksuniversitet
Blekinge tekniska högskola
Dans- och cirkushögskolan
Försvarshögskolan
Gymnastik- och idrottshögskolan i Stockholm
Högskolan i Borås
Högskolan Dalarna
Högskolan på Gotland
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad
Högskolan Kristianstad
Högskolan i Skövde
Högskolan Väst
Konstfack
Kungl. Konsthögskolan
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm
Malmö högskola
Mälardalens högskola
Operahögskolan i Stockholm
Stockholms dramatiska högskola
Södertörns högskola
Chalmers tekniska högskola AB
Stiftelsen Högskolan i Jönköping
Handelshögskolan i Stockholm

Sveriges universitets och högskoleförbund
Sveriges förenade studentkårer
Sveriges universitetslärarförbund

Enkäten till 16 lärosäten

A. Fördelningsutfallet

Frågor

4. Hur många kvinnor och hur många män (räknat i årsarbetskrafter) fanns i den forskande personalen vid lärosätet 2007, 2010 och 2013?
5. Hur mycket av forskningsanslaget fördelades till kvinnor och hur mycket fördelades till män 2007, 2010 och 2013?
6. Hur mycket externa forskningsmedel (inklusive uppdragsforskning) tilldelades kvinnor och män 2007, 2010 och 2013?

Närmare anvisningar

Frågorna syftar till att undersöka hur stor del av anslaget för forskning och forskarutbildning (forskningsanslaget) som kommit kvinnor och män till del. Vi vill sedan kunna jämföra detta med uppgifter om hur många kvinnor och män som är verksamma vid lärosätet och, om möjligt, hur mycket externa forskningsmedel som tilldelats kvinnor och män.

Vi vill ha uppgifter om fördelningen för **lärosätet som helhet**. Uppgifterna behöver alltså inte vara uppdelade på fakulteter eller motsvarande. I första hand vill vi ha uppgifter om fördelningen 2013, men även uppgifter för åren 2007 och 2010 om det är möjligt.

Samtliga uppgifter bör endast omfatta **personal som forskar eller medverkar i forskarutbildning**, inklusive doktorander. Det innebär att uppgifterna i möjligaste mån inte bör omfatta personal i stödfunktioner som bibliotekspersonal samt administrativ och teknisk personal.

Forskningsmedlens fördelning kan mätas på olika sätt beroende på vilka uppgifter som ni kan ta fram. I första hand ser vi gärna att ni redovisar storleken på de löne- medel eller personalkostnader från forskningsanslaget och externa medel som avser forskande kvinnor och män. Det innebär att uppgifterna endast omfattar de delar av anslaget som används för personal- eller lönekostnader. Ett annat exempel att mäta fördelningen kan vara antalet anslags- och externfinansierade forskningstimmar som ingår i tjänsten för forskande kvinnor och män.

Vi är medvetna om att alla lärosäten inte på ett enkelt sätt kan ta fram alla dessa uppgifter. Även om ni inte kan ta fram alla uppgifter ser vi gärna att ni redovisar de uppgifter som ni har.

B. Fördelningsprinciperna

4a) Finns det centrala riktlinjer för hur fakulteter/institutioner (eller motsvarande) ska fördela anslaget till forskare?

4b) Om ja – beaktas jämställdhet i de centrala riktlinjerna och i så fall hur?

5. I vilken utsträckning tillämpar fakulteter/institutioner samma principer för fördelning av anslaget?

6. I vilken utsträckning styrs fördelningen av forskningsanslaget från lärosätets ledning till underlydande organisationsnivå (fakulteter/institutioner eller motsvarande) av följande faktorer?

	Inte alls	I liten grad	I hög grad	Helt
a) Behov av medfinansiering för externt finansierad forskning.				
b) Incitament för att premiera tilldelning av externa forskningsmedel.				
c) Incitament för att premiera annat.				
d) Kompensation för fakulteter (eller motsvarande) som fått mindre externa forskningsmedel än andra.				
e) Föregående års fördelning.				
f) Antalet anställda vid fakulteten (eller motsvarande enhet).				
g) Antalet anställda inom en viss tjänstekategori (t.ex. professorer).				
h) Volymen i grundutbildningen.				
i) Volymen i forskarutbildningen.				
j) Könsfördelningen vid fakulteten (eller motsvarande enhet).				
k) Önskan att stimulera strategiska forskningsområden.				
l) Annat (beskriv gärna vad).				

7. I vilken utsträckning styrs fördelningen av forskningsanslaget till individuella forskare av följande faktorer?

Ge en sammanvägd bedömning för lärosätet som helhet. Olika fördelningsprinciper kan tillämpas i olika delar av lärosätet.

	Inte alls	I liten grad	I hög grad	Helt
a) Behov av medfinansiering för externt finansierad forskning.				
b) Incitament för att premiera tilldelning av externa forskningsmedel.				
c) Incitament för att premiera publicering.				
d) Incitament för att premiera andra faktorer som handledning av doktorander, andra uppdrag m.m.				
e) Kompensation för forskare som inte får externa forskningsmedel.				
f) Professorer prioriteras.				
g) Andra personalgrupper (t.ex. docenter eller yngre forskare) prioriteras.				
h) Underrepresenterat kön prioriteras.				
i) Annat (beskriv gärna vad).				

8. Beaktas jämställdhet vid fördelningen av forskningsanslaget – i så fall hur?

9. Arbetar lärosätet för att undvika oavsiktlig särbehandling på grund av kön vid fördelningen av forskningsanslaget – i så fall hur?

10. Finns det något ytterligare som ni anser att Statskontoret bör beakta i studien?

Underlag för de nio lärosätena

Statskontoret har bitt lärosätena att ta fram uppgifter om fördelningsutfallet för tre år: 2007, 2010 och 2013. För 2013 har vi fått uppgifter från nio lärosäten, för 2010 från sex lärosäten och för 2007 från tre lärosäten.

Tabell 23 Lärosäten som lämnat uppgifter om hur mycket anslagsmedel som fördelats till kvinnor och män 2007, 2010 och 2013

	2007	2010	2013
Lunds universitet	Ja	Ja	Ja
Göteborgs universitet	Ja	Ja	Ja
Karolinska institutet	–	–	Endast anslag
Linnéuniversitetet	–	Ja	Ja
Högskolan i Gävle	–	Ja	Ja
Högskolan i Skövde	–	Ja	Ja
Högskolan Väst	Ja	Ja	Ja
Kungl. Konsthögskolan	–	–	Ja
Chalmers tekniska högskola	–	–	Ja

Utöver detta har Umeå universitet lämnat uppgifter om hur mycket externa forskningsmedel som de har fördelat till kvinnor och män 2010 och 2013.

Underlag för analys av fördelningsutfallet

Tabell 24 Uppgifter om årsarbetskrafter för den forskande personalen samt mängden anslagsmedel och externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner vid undersökta lärosäten 2013

Lärosäte	Årsarbetskrafter		Anslag (tkr)		Externa medel (tkr)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Lunds universitet	1 608	2 431	325 062	570 811	427 762	679 786
Göteborgs universitet	1 185	1 040	274 351	334 857	338 729	323 235
Umeå universitet	643	819	–	–	279 500	577 000
Karolinska institutet	826	839	109 781	157 977	–	–
Linnéuniversitetet	335	403	41 410	55 118	22 773	28 561
Högskolan i Gävle	84	131	33 929	48 232	11 756	30 064
Högskolan i Skövde	82	143	8 986	17 185	10 031	23 846
Högskolan Väst	83	69	7 200	5 300	12 000	26 000
Kungl. Konsthögskolan	18	13	1 733	1 098	0	0
Chalmers t.h.	474	1 294	44 746	147 038	90 201	258 830
Summa	4 696	6 363	847 198	1 337 616	913 251	1 370 323

Analys av löneskillnader

För att uppskatta hur mycket löneskillnader påverkar fördelning utfallet så har vi räknat upp uppgifterna om lönekostnader för kvinnor så att kvinnors löner i genomsnitt motsvarar männens. Vi kan dock inte bryta ned uppgifterna från de lärosäten som inte ingår i den fördjupade studien på personalkategorier. Därför utgår vi från uppräknigen från två av våra fallstudier som underlag för övriga lärosäten.

För Lunds universitet blir resultatet av analysen att anslagsmedel för kvinnor räknas upp med 2,2 procent och externa forskningsmedel med 2,4 procent (se bilaga 4). Denna uppräknigen tillämpar vi även för Göteborgs universitet, Karolinska institutet och Chalmers tekniska högskola. För Högskolan i Skövde blir resultatet av analysen att anslagsmedel och externa forskningsmedel för kvinnor räknas upp med 3,9 procent (se bilaga 6). Denna uppräknigen tillämpar vi även för Högskolan i Gävle, Högskolan Väst och Kungl. Konsthögskolan. För Linnéuniversitetet använder vi universitetets egna uppgifter (se bilaga 5).

Tabell 25 Differenser (procentenheter) för kvinnor vid undersökta lärosäten 2013 utan omräkning och med omräkning där anslag och externa medel till kvinnor räknats upp för att motsvara männens lönenivå

Lärosäte	Utan omräkning		Med omräkning	
	Externa medel	Anslagsmedel	Externa medel	Anslagsmedel
Lunds universitet	-1	-4	-1	-3
Göteborgs universitet	-2	-8	-1	-7
Karolinska institutet	–	-9	–	-8
Linnéuniversitetet	-1	-2	0	-2
Högskolan i Gävle	-11	+2	-10	+3
Högskolan i Skövde	-6	-2	-6	-1
Högskolan Väst	-22	+4	-22	+5
Kungl. Konsthögskolan	–	+2	–	+3
Chalmers t.h.	-1	-4	-1	-3
Summa	-1	-3	-1	-3

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Slutsatsen blir att löneskillnader endast i liten utsträckning påverkar utfallet. För samtliga undersökta lärosäten förändras inte differenserna för anslagsmedel och externa forskningsmedel.

Underlag för Lunds universitet

Beskrivning av underlaget

Uppgifterna från Lunds universitet om forskningsanslaget avser lönekostnader som i ekonomisystemet registrerats för verksamhetsgrenarna forskning och forskarutbildning på anslagsmedel. Uppgifter om externa forskningsmedel avser lönekostnader som i ekonomisystemet registrerats för verksamhetsgrenarna forskning och forskarutbildning på bidragsmedel, uppdragsforskning och forskarutbildning som uppdrag.

Forskande personal

Lunds universitet har lämnat uppgifter om samtliga personalkategorier vars löner under de aktuella åren har finansierats med forskningsmedel. I tabell 26 redogör vi för hur stor andel av forskningsmedlen som använts till löner för respektive personalkategori år 2013.

Tabell 26 Andelen medel från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som använts till löner för olika personalkategorier vid Lunds universitet 2013

	Anslagsmedel	Externa medel
Professor	33,60 %	13,38 %
Doktorand	29,42 %	26,67 %
Lektor	12,00 %	8,88 %
Annan undervisande och forskande personal	8,31 %	21,73 %
Meriteringsanställning	7,80 %	8,96 %
Administrativ personal	4,54 %	7,94 %
Teknisk personal	2,05 %	6,58 %
Övrig personal	1,61 %	5,25 %
Adjunkt	0,61 %	0,44 %
Bibliotekspersonal	0,07 %	0,05 %
Gästlärare	0,00 %	0,11 %
Summa	100,00 %	100,00 %

I analysen har vi endast inkluderat uppgifter som rör vissa personalkategorier. Med forskande personal avser vi för Lunds universitet personalkategorierna professor, doktorand, lektor, annan undervisande och forskande personal och meriteringsanställning.

Vi har exkluderat personalkategorierna administrativ personal, teknisk personal, övrig personal, adjunkt och bibliotekspersonal och gästlärare, även om anslagsmedel och externa forskningsmedel i viss utsträckning använts för dessa personers löner. Det betyder att vi har exkluderat omkring 9 procent av de anslagsmedel och 20 procent av de externa forskningsmedel som täckte lönekostnader 2013.

Eftersom adjunkter vid Lunds universitet normalt sett inte tar del av forskningsmedel har vi valt att inte inkludera adjunkterna i analysen. Uppgifterna om hur stor

andel forskningsmedel som fördelats till kvinnor och män påverkas endast i mycket liten utsträckning av detta. För universitetet som helhet förändras utfallet med 0,02 procentenheter om vi även inkluderar adjunkter (se tabell 27).

Tabell 27 Andelen medel från forskningsanslaget som använts för kvinnors löner vid Lunds universitets fakulteter 2013 exklusive och inklusive adjunkter

Fakultet	Exklusive adjunkter	Inklusive adjunkter	Skillnad (procentenheter)
Ekonomihögskolan	37,45 %	37,40 %	0,05
Humanistiska och teologiska	41,05 %	40,98 %	0,07
Juridiska	49,18 %	49,27 %	0,09
Konstnärliga	40,76 %	40,60 %	0,16
Lunds tekniska högskola	25,43 %	25,62 %	0,19
Medicinska	41,33 %	41,39 %	0,07
Naturvetenskapliga	31,40 %	31,44 %	0,05
Samhällsvetenskapliga	49,89 %	49,90 %	0,01
Hela universitetet	36,28 %	36,30 %	0,02

Eftersom adjunkter utgör en så pass stor personalgrupp vid universitetet skulle dock beräkningen av differenser mellan andelen forskningsmedel och andelen anställda påverkas i större utsträckning och därmed bli missvisande om vi inkluderar adjunkter (se tabell 28).

Tabell 28 Skillnader (procentenheter) i differenserna för kvinnor vid Lunds universitet 2013 om adjunkter inkluderas i analysen

Fakultet	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Ekonomihögskolan	+1,45	+1,33	+1,39
Humanistiska och teologiska	-1,11	-1,19	-1,16
Juridiska	-0,28	-0,18	-0,23
Konstnärliga	+4,42	+4,65	+4,63
Lunds tekniska högskola	-0,35	-0,16	-0,30
Medicinska	-1,14	-1,16	-1,14
Naturvetenskapliga	-0,27	-0,22	-0,24
Samhällsvetenskapliga	-1,56	-1,66	-1,63
Hela universitetet	-0,58	-0,53	-0,56

För universitetet som helhet minskar alltså differenserna med drygt en halv procentenhet. Eftersom differenserna var negativa från början innebär det att användningen av forskningsmedel framstår som något mer könsmässigt jämn om vi inkluderar adjunkter.

Organisatoriska enheter

Vi har exkluderat vissa organisatoriska enheter från analysen. Anledningen är antingen att de aktuella personalkategorierna inte finns registrerade här eller att enheterna inte har några lönekostnader som finansierats med forskningsanslaget. I

sammanställningen har vi därmed exkluderat följande enheter: Campus Helsingborg, Gemensam förvaltning, ”Gem tekn kst”, universitetets kultur och museiverksamhet, MAX IV-laboratoriet (där det endast registrerats externa forskningsmedel) samt kostnadsstället Övriga verksamheter.

Vi har dessutom rensat bort poster som saknar uppgift om kostnadsställe (organisatorisk placering), finansieringskälla (anslag eller externa medel) eller personalkategori.

Vi har även exkluderat Universitetets särskilda verksamheter från analysen i kapitel 5. Det är en organisatorisk enhet som består av forsknings- och utbildningsverksamheter som av särskilda skäl organiseras på universitetsgemensam nivå. Här finns framför allt olika centrumbildningar som Centrum för Mellanösternstudier och Centrum för växtforskning. Anledningen till att vi har exkluderat Universitetets särskilda verksamheter är att det inte har gått att spåra all den personal som är verksam vid de olika centrumen. För flera av centrumbildningarna finns löne-medel från forskningsanslaget registrerad, men ingen eller misstänkt lite personal. Det beror på att forskare delvis kan bedriva verksamhet vid en centrumbildning, men i personalsystemet fortfarande vara registrerade vid sin heminstitution. Detta innebär att differenserna mellan andelen forskningsmedel och andelen anställda blir missvisande.

För några av centrumbildningarna inom Universitetets särskilda verksamheter finns både forskningsmedel och personal registrerade. För dessa centrumbildningar går det således att göra en analys av fördelning utfallet. Men eftersom även dessa personaluppgifter är osäkra så har vi inte heller inkluderat dessa centrumbildningar i analysen i kapitel 5. Vi redovisar de tillgängliga uppgifterna om Universitetets särskilda verksamheter i tabell 29.

Tabell 29 Medel (kronor) från forskningsanslaget och externa forskningsmedel som använts för löner vid Universitetets särskilda verksamheter, Lunds universitet 2013

	Forskningsanslaget		Externa forskningsmedel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Arbetsmiljöhögskolan	0	3 168	657	92 866
Centre for Societal Resilience	0	27 634	0	0
Centre WTS	0	0	88 747	1 246 552
Centrum för Mellanösternstudier	1 141 974	6 195 174	1 156 015	634 839
Centrum för växtforskning	155 223	478 163	0	0
Centrum för Öst- och Sydöstasienstudier	1 331 378	2 499 669	847 747	793 753
Centrum Öresundsstudier	101 793	408 552	130 785	0
Circle	1 598 670	3 573 442	7 068 975	9 409 926
Internationella miljöinstitutet	143 164	530 195	4 420 790	4 939 455
Lucsus	4 351 993	1 202 694	5 568 692	3 240 384
Pufendorfinstitutet	1 189 576	2 698 769	0	682 855
Sasnet	0	0	0	126 658
Gemensamt	16 535	13 345	0	0
Totalt	10 030 306	17 630 805	19 282 408	21 167 288

Underlag för analys av fördelningsutfallet

Tabell 30 Medel från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som finansierat lönekostnader för kvinnor och män (forskande personal) vid Lunds universitet 2013

Fakultet och personalkategori	Anslagsmedel (kr)		Externa forskningsmedel (kr)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ekonomihögskolan	18 219 659	30 435 963	9 562 552	26 956 785
Professorer	2 029 310	10 570 565	0	7 958 428
Doktorander	13 342 891	12 281 993	2 034 770	5 732 759
Övriga	2 847 458	7 583 405	7 527 782	13 265 598
Humanistiska och teologiska	55 924 371	80 319 546	21 549 714	39 583 371
Professorer	17 248 922	26 000 929	3 912 346	10 028 879
Doktorander	22 899 717	34 832 083	3 425 302	4 481 879
Övriga	15 775 732	19 486 534	14 212 066	25 072 613
Juridiska	6 774 734	7 001 528	7 205 873	5 777 005
Professorer	1 622 990	2 408 391	3 635 357	3 318 682
Doktorander	3 689 554	2 444 211	1 187 232	804 158
Övriga	1 462 190	2 148 926	2 383 284	1 654 165
Konstnärliga	4 465 521	6 490 117	369 315	601 319
Professorer	874 011	2 585 280	209 156	187 144
Doktorander	2 848 685	1 676 940	42 209	0
Övriga	742 825	2 227 897	117 950	414 175
Lunds tekniska högskola	43 561 080	127 739 777	103 250 837	276 965 051
Professorer	9 850 092	56 713 284	7 982 526	48 323 254
Doktorander	12 911 483	23 903 163	56 358 852	123 413 400
Övriga	20 799 505	47 123 330	38 909 459	105 228 397
Medicinska	81 792 355	116 122 108	212 644 465	182 324 658
Professorer	21 023 373	76 182 735	17 712 724	43 048 769
Doktorander	24 939 765	12 584 472	75 847 785	45 609 630
Övriga	35 829 217	27 354 901	119 083 956	93 666 259
Naturvetenskapliga	74 421 080	162 617 837	47 965 710	117 954 896
Professorer	15 775 706	63 247 417	2 772 268	21 240 354
Doktorander	34 452 618	49 918 777	17 501 189	30 925 295
Övriga	24 192 756	49 451 643	27 692 253	65 789 247
Samhällsvetenskapliga	39 903 055	40 084 333	25 213 245	29 623 048
Professorer	7 499 994	17 049 293	3 920 407	9 789 902
Doktorander	23 821 160	17 357 960	3 700 507	4 498 936
Övriga	8 581 901	5 677 080	17 592 331	15 334 210
TOTALT	325 061 855	570 811 209	427 761 711	679 786 133

Tabell 31 Antal årsarbetskrfter i den forskande personalen vid Lunds universitet 2013

Fakultet och personalkategori	Kvinnor	Män
Ekonomihögskolan	78,4	148,2
Professorer	4,5	35,8
Doktorander	38,7	44,1
Övriga disputerade lärare och forskare	35,2	68,3
Humanistiska och teologiska	174,1	251,0
Professorer	31,6	54,3
Doktorander	63,7	92,5
Övriga disputerade lärare och forskare	78,6	103,7
Juridiska	37,8	38,3
Professorer	8,6	10,0
Doktorander	12,7	7,9
Övriga disputerade lärare och forskare	16,5	20,4
Konstnärliga	25,8	34,8
Professorer	6,3	12,4
Doktorander	5,9	3,4
Övriga disputerade lärare och forskare	13,6	19,0
Lunds tekniska högskola	305,2	804,0
Professorer	24,4	146,2
Doktorander	158,8	327,8
Övriga disputerade lärare och forskare	122,0	327,9
Medicinska	539,8	458,2
Professorer	43,9	133,9
Doktorander	220,5	129,3
Övriga disputerade lärare och forskare	275,4	195,1
Naturvetenskapliga	239,7	489,8
Professorer	23,8	107,4
Doktorander	119,9	188,8
Övriga disputerade lärare och forskare	96,0	193,7
Samhällsvetenskapliga	207,0	206,6
Professorer	18,1	45,9
Doktorander	72,7	51,3
Övriga disputerade lärare och forskare	116,1	109,3
TOTALT	1 607,7	2 431,0
Professorer	161,2	545,9
Doktorander	692,9	845,1
Övriga disputerade lärare och forskare	753,4	1 037,4

Tabell 32 Medel från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som finansierat lönekostnader för kvinnor och män (forskande personal) vid Lunds universitet 2004–2013

	Anslagsmedel (kr)		Externa forskningsmedel (kr)	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2004	180 230 631	418 292 557	209 452 108	421 785 037
2005	178 436 563	413 689 985	217 263 852	427 441 160
2006	182 858 889	401 160 436	218 919 850	440 914 874
2007	166 803 728	381 546 584	224 996 509	447 868 951
2008	169 745 149	385 494 152	243 374 488	465 293 079
2009	165 774 659	371 027 026	266 645 040	489 818 914
2010	197 746 098	398 033 900	290 323 135	496 691 154
2011	259 959 411	477 924 846	334 576 009	542 278 895
2012	293 728 392	530 719 185	392 604 729	594 182 799
2013	325 061 855	570 811 209	427 761 711	679 786 133

Tabell 33 Antal årsarbetskrafter i den forskande personalen vid Lunds universitet 2004–2013

	Kvinnor	Män
2004	1 127	2 125
2005	1 118	2 052
2006	1 107	1 993
2007	1 048	1 919
2008	1 018	1 842
2009	1 043	1 841
2010	1 139	1 895
2011	1 296	2 074
2012	1 497	2 267
2013	1 608	2 428

Särskilda analyser för Lunds universitet

Analys av löneskillnader

För att uppskatta hur mycket löneskillnader påverkar fördelningsutfallet har vi räknat upp uppgifterna om lönekostnader för kvinnor så att kvinnors löner i genomsnitt motsvarar männens. Underlaget har varit lönestatistik från Lunds universitet för 2013 års lönenivå.

Tabell 34 Medellön (kronor) för kvinnor och män vid Lunds universitet 2013 och löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent av kvinnornas lön

	Medellön kvinnor	Medellön män	Löneskillnad
Professor	59 436	60 869	2,4 %
Lektor	43 819	45 306	3,4 %
Doktorand	26 510	26 797	1,1 %

Vi har därmed räknat upp lönekostnaderna för kvinnor inom respektive personalkategori för att motsvara männens löner. För gruppen övrig forskande personal har löneskillnaderna för lektorer använts. Utfallet i form av differenser visas i tabell 35.

Tabell 35 Differenser (procentenheter) för kvinnor vid Lunds universitet 2013 utan omräkning och med omräkning där anslag och externa medel till kvinnor räknats upp för att motsvara männens lönenivå

Fakultet	Utan omräkning		Med omräkning	
	Externa medel	Anslagsmedel	Externa medel	Anslagsmedel
Ekonomihögskolan	-9	+2	-8	+3
Humanistiska och teol.	-6	0	-5	+1
Juridiska	+6	-1	+6	0
Konstnärliga	-5	-2	-4	-2
Lunds tekniska högskola	-1	-3	0	-2
Medicinska	0	-13	0	-12
Naturvetenskapliga	-4	-2	-4	-1
Samhällsvetenskapliga	-4	0	-3	0
Universitetet totalt	-1	-4	-1	-3

Slutsatsen blir att löneskillnader sannolikt endast förklarar en mindre del av utfallet för Lunds universitet. För universitetet som helhet påverkas inte differensen för externa forskningsmedel. Differensen för forskningsanslaget minskar marginellt, från -4 till -3 procentenheter för kvinnor.

Med och utan doktorander

Eftersom principerna för att fördela forskningsmedel till doktorander skiljer sig från fördelningen till övrig forskande personal, har vi analyserat utfallet både med och utan doktorander.

Tabell 36 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Lunds universitet 2013

Fakultet	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff för kvinnor.	Kvinnor	Män	Diff. för kvinnor.
Ekonomihögskolan	37 %	63 %	+2	21 %	79 %	-7
Humanistiska och teol.	41 %	59 %	0	42 %	58 %	+1
Juridiska	49 %	51 %	-1	40 %	60 %	-5
Konstnärliga	41 %	59 %	-2	25 %	75 %	-14
Lunds tekniska högskola	25 %	75 %	-3	23 %	77 %	-1
Medicinska	41 %	59 %	-13	35 %	65 %	-14
Naturvetenskapliga	31 %	69 %	-2	26 %	74 %	-2
Samhällsvetenskapliga	50 %	50 %	0	41 %	59 %	-5
Universitetet totalt	36 %	64 %	-4	31 %	69 %	-6

Tabell 37 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Lunds universitet 2013

Fakultet	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff. för kvinnor	Kvinnor	Män	Diff. för kvinnor
Ekonomihögskolan	26 %	74 %	-9	26 %	74 %	-2
Humanistiska och teol.	35 %	65 %	-6	34 %	66 %	-7
Juridiska	56 %	44 %	+6	55 %	45 %	+10
Konstnärliga	38 %	62 %	-5	35 %	65 %	-4
Lunds tekniska högskola	27 %	73 %	-1	23 %	77 %	-1
Medicinska	54 %	46 %	0	50 %	50 %	+1
Naturvetenskapliga	29 %	71 %	-4	26 %	74 %	-2
Samhällsvetenskapliga	46 %	54 %	-4	46 %	54 %	0
Universitetet totalt	39 %	61 %	-1	37 %	63 %	0

Tabell 38 Andel sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Lunds universitet 2013

	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff. för kvinnor	Kvinnor	Män	Diff. för kvinnor
Ekonomihögskolan	33 %	67 %	-2	24 %	76 %	-4
Humanistiska och teol.	39 %	61 %	-2	39 %	61 %	-2
Juridiska	52 %	48 %	+2	49 %	51 %	+4
Konstnärliga	41 %	59 %	-2	26 %	74 %	-13
Lunds tekniska högskola	27 %	73 %	-1	23 %	77 %	-1
Medicinska	50 %	50 %	-4	45 %	55 %	-4
Naturvetenskapliga	30 %	70 %	-3	26 %	74 %	-2
Samhällsvetenskapliga	48 %	52 %	-2	44 %	56 %	-2
Universitetet totalt	38 %	62 %	-2	34 %	66 %	-3

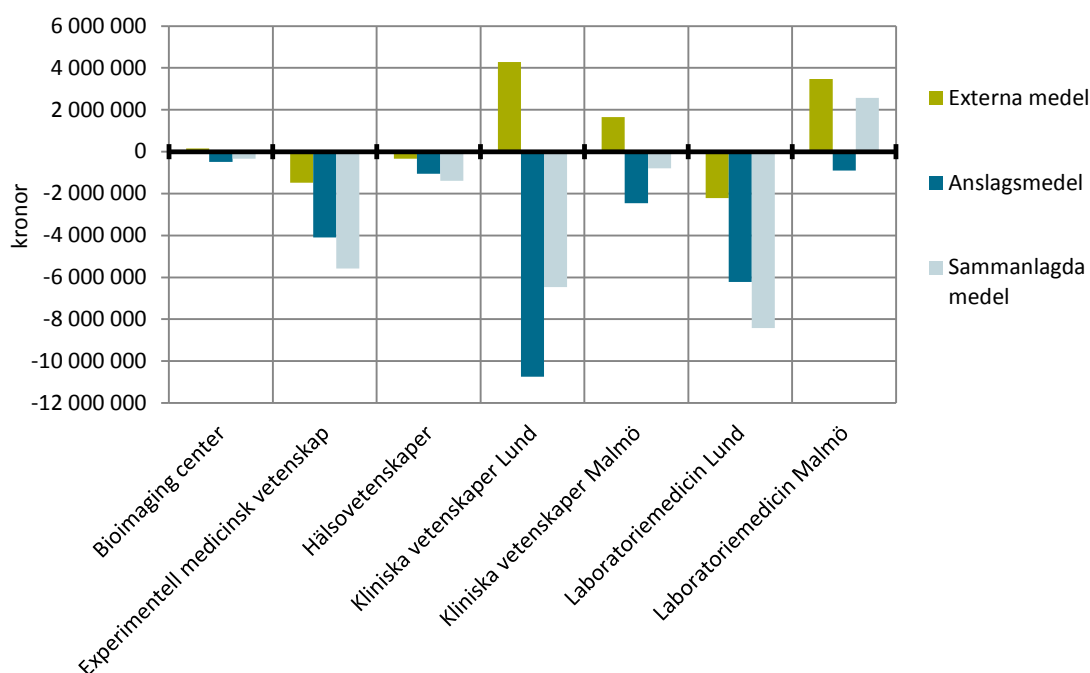
Medicinska fakultetens institutioner

Tabell 39 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Medicinska fakultetens institutioner 2013

Institutioner	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Bioimaging center	+52	-13	-8
Experimentell medicinsk vetenskap	-2	-8	-4
Hälsovetenskaper	-2	-6	-4
Kliniska vetenskaper Lund	+4	-24	-4
Kliniska vetenskaper Malmö	+2	-8	-1
Laboratoriemedicin Lund	-3	-16	-7
Laboratoriemedicin Malmö	+19	-8	+9
Hela fakulteten	0	-13	-4

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Diagram 22 Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för Medicinska fakultetens institutioner 2013 uttryckt i kronor



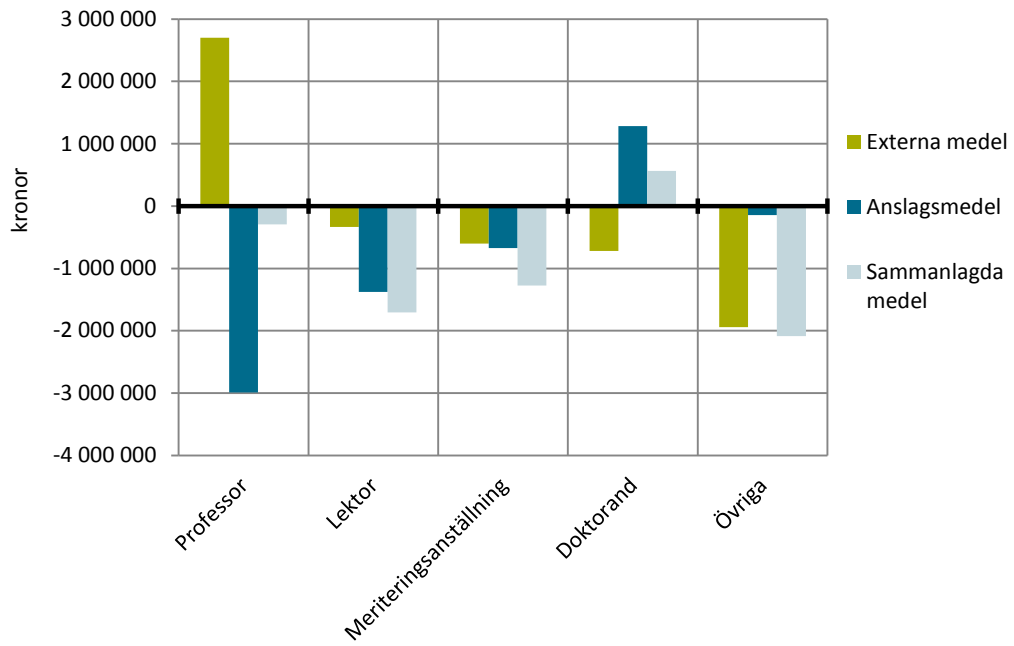
Medicinska fakultetens personalkategorier

Tabell 40 Differenser (procentenheter) för externa forskningsmedel, forskningsanslag och sammanlagda forskningsmedel för kvinnor vid Medicinska fakultetens institutioner 2013, uppdelat på personalkategorier

Institutioner	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanlagda medel
Professor	+4	-3	0
Lektor	-3	-7	-5
Meriteringsanställning	-1	-4	-2
Doktorand	-1	+3	0
Övrig undervisande och forskande personal	-1	-1	-1
Hela fakulteten	0	-13	-4

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Diagram 23 Skillnaden mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen för personalkategorier vid Medicinska fakulteten 2013 uttryckt i kronor



Underlag för Linnéuniversitetet

Beskrivning av underlaget

Uppgifterna om anslagsmedel och externa forskningsmedel består av uppgifter om lönekostnader för kvinnor och män, hämtade ur universitetets ekonomiadministrativa system. Uppgifterna har tagits fram uppdelat på individer, fakulteter och verksamhetstyp (anslagsfinansierad forskning och forskarutbildning, externt finansierad forskning och forskarutbildning samt uppdragsforskning).

Kön har inte funnits registrerat i universitetets ekonomiadministrativa system. Inte heller andra uppgifter som automatiskt kan användas för att bestämma kön, såsom personnummer, har funnits tillgängliga. I stället har kön registrerats genom att med hjälp av individens namn koppla samman uppgifter från det personaladministrativa systemet – där kön registreras – med uppgifterna från det ekonomiadministrativa systemet. Sammanlagt har 1 421 poster registrerats på detta sätt. Sammankopplingen gjordes av universitetet. Statskontoret har därefter kvalitetssäkrat registreringen och ändrat registreringen i 63 fall.

Uppgifter om personalkategori (som professor, doktorand eller lektor) har heller inte funnits i de uppgifter som hämtats från det ekonomiadministrativa systemet. I stället har personalkategorier registrerats manuellt för de uppgifter som avser 2013. Denna registrering har gjorts av Statskontoret utifrån uppgifter från universitetets personaladministrativa system. Tre kategorier har därmed använts: professorer, doktorander och övriga (framför allt docenter, lektorer forskare och postdoktorer).

Uppgifterna om lönekostnader avser universitetets fem fakulteter. Individer som är placerade vid universitetets centrala administration har inte ingått i underlaget. Administrativ personal verksam vid fakulteterna har i möjligaste mån undantagits från underlaget. Det går dock inte att utesluta att enstaka personer vid fakulteternas administration räknats med i underlaget. Vi bedömer dock att detta inte påverkar resultatet i någon väsentlig utsträckning.

Uppgifterna om antalet anställda vid respektive fakultet bygger på uppgifter från universitetets personaladministrativa system. Personalstatistiken avser antalet anställda i oktober för respektive år och har därefter räknats om till helårsekvivalenter av universitetet.

Underlag för analys av fördelningsutfallet

Tabell 41 Medel (kronor) från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som använts till löner vid Linnéuniversitetet 2013

Fakultet och personalkategori	Anslagsmedel		Externa medel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ekonomihögskolan	2 719 917	6 526 644	2 081 739	3 835 063
Professorer	983 579	3 578 807	835 988	1 395 011
Doktorander	1 267 297	1 738 295	668 809	346 494
Övriga	469 041	1 209 543	576 942	2 093 558
Hälso- och livsvetenskap	17 281 808	16 912 163	10 989 777	9 967 328
Professorer	2 489 440	6 082 619	559 223	1 540 483
Doktorander	6 944 459	3 718 086	2 687 069	2 617 400
Övriga	7 847 910	7 111 458	7 743 484	5 809 444
Konst och humaniora	8 105 681	6 843 169	2 579 316	1 621 755
Professorer	2 536 666	3 327 674	436 271	797 319
Doktorander	2 625 066	1 109 858	0	220 857
Övriga	2 943 950	2 405 637	2 143 045	603 579
Samhällsvetenskap	7 906 457	8 314 403	3 131 641	3 915 528
Professorer	972 108	3 211 552	198 703	238 714
Doktorander	3 654 939	1 953 369	379 881	31 126
Övriga	3 279 410	3 149 482	2 553 057	3 645 688
Teknik	5 396 158	16 521 181	3 990 224	9 221 669
Professorer	523 668	5 371 440	0	1 267 358
Doktorander	1 203 779	3 093 410	789 643	1 671 851
Övriga	3 668 710	8 056 331	3 200 581	6 282 461
Hela universitetet	41 410 020	55 117 561	22 772 697	28 561 343

Tabell 42 Antal anställda (årsarbetskrafter) vid Linnéuniversitetet 2013

Fakultet och personalkategori	Antal anställda (årsarbetskrafter)	
	Kvinnor	Män
Ekonomihögskolan	28,5	56,3
Professor	4,3	11,8
Docent	2,2	5,5
Lektor	14,5	30,1
Doktorand	7,0	9,0
Hälsa- och livsvetenskap	103,6	76,8
Professor	6,8	21,2
Docent	10,6	12,7
Lektor	35,9	10,5
Postdoktor	7,5	10,5
Doktorand	42,8	22,1
Konst och humaniora	77,7	68,7
Professor	9,0	12,8
Docent	5,3	13,9
Lektor	49,8	32,1
Postdoktor	1,5	2,0
Doktorand	12,1	8,0
Samhällsvetenskap	88,8	82,6
Professor	4,0	12,8
Docent	3,9	15,2
Lektor	54,3	41,7
Postdoktor	2,0	0
Doktorand	24,4	11,8
Teknik	36,5	119,0
Professor	3,3	24,5
Docent	6,0	14,4
Lektor	11,6	48,7
Postdoktor	2,0	3,0
Doktorand	13,6	28,7
Hela universitetet	335,1	403,4

Tabell 43 Antal anställda (årsarbetskrafter i oktober respektive år) i den forskande personalen vid Linnéuniversitetet 2010–2013

	Kvinnor	Män
2010	331	412
2011	331	405
2012	340	421
2013	335	403

Särskilda analyser för Linnéuniversitetet

Analys av löneskillnader

För att uppskatta hur mycket löneskillnader påverkar fördelning utfallet har vi räknat upp uppgifterna om lönekostnader för kvinnor så att kvinnors löner i genomsnitt motsvarar männens. Underlaget har varit lönestatistik från Linnéuniversitetet för 2013.

Tabell 44 Medellön (kronor) för kvinnor och män vid Linnéuniversitetet 2013 och löneskillnaden mellan kvinnor och män i procent av kvinnornas lön

	Medellön kvinnor	Medellön män	Löneskillnad
Professor	57 524	57 535	0,02 %
Lektor	39 317	41 046	4,40 %
Doktorand	25 049	24 945	- 0,40 %

Vi har därmed räknat upp lönekostnaderna för kvinnor inom respektive personalkategori för att motsvara männens löner. För gruppen övrig forskande personal har löneskillnaderna för lektorer använts. Utfallet i form av differenser visas i tabell 45.

Tabell 45 Differenser (procentenheter) för kvinnor vid Linnéuniversitetet 2013 utan omräkning och med omräkning där anslag och externa medel till kvinnor räknats upp för att motsvara männens lönenivå

Fakultet	Utan omräkning		Med omräkning	
	Externa medel	Anslagsmedel	Externa medel	Anslagsmedel
Ekonomihögskolan	+1	-5	+1	-4
Hälsa- och livsvetenskap	-5	-6	-4	-6
Konst och humaniora	+8	+1	+8	+2
Samhällsvetenskap	-8	-3	-7	-3
Teknik	+7	+2	+8	+2
Universitetet totalt	-1	-2	0	-2

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

För universitetet som helhet påverkas inte differensen för anslagsmedel. Differensen för externa medel minskar från -1 till 0.

Analys med och utan doktorander

Eftersom principerna för fördelning av forskningsmedel till doktorander skiljer sig från fördelningen till övrig forskande personal, har vi analyserat utfallet både med och utan doktorander.

Tabell 46 Andel anslagsmedel för forskning som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen anslagsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Linnéuniversitetet 2013

	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor
Ekonomihögskolan	29 %	71 %	-5	23 %	77 %	-8
Hälso- och livsvetenskap	51 %	49 %	-6	44 %	56 %	-9
Konst och humaniora	54 %	46 %	+1	49 %	51 %	-3
Samhällsvetenskap	49 %	51 %	-3	40 %	60 %	-8
Teknik	25 %	75 %	+2	24 %	76 %	+4
Universitetet totalt	43 %	57 %	-2	37 %	63 %	-5

Tabell 47 Andel externa forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen externa forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Linnéuniversitetet 2013

	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor
Ekonomihögskolan	35 %	65 %	+1	29 %	71 %	-2
Hälso- och livsvetenskap	52 %	48 %	-5	53 %	47 %	0
Konst och humaniora	61 %	39 %	+8	65 %	35 %	+13
Samhällsvetenskap	44 %	56 %	-8	41 %	59 %	-7
Teknik	30 %	70 %	+7	30 %	70 %	+10
Universitetet totalt	44 %	56 %	-1	44 %	56 %	+2

Tabell 48 Andel sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors och mäns löner och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen sammanlagda forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Linnéuniversitetet 2013

	All forskande personal			Exklusive doktorander		
	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor	Kvinnor	Män	Diff. kvinnor
Ekonomihögskolan	32 %	68 %	-2	26 %	74 %	-5
Hälso- och livsvetenskap	51 %	49 %	-6	48 %	52 %	-5
Konst och humaniora	56 %	44 %	+3	53 %	47 %	+1
Samhällsvetenskap	47 %	53 %	-5	41 %	59 %	-7
Teknik	27 %	73 %	+4	26 %	74 %	+6
Universitetet totalt	43 %	57 %	-2	40 %	60 %	-2

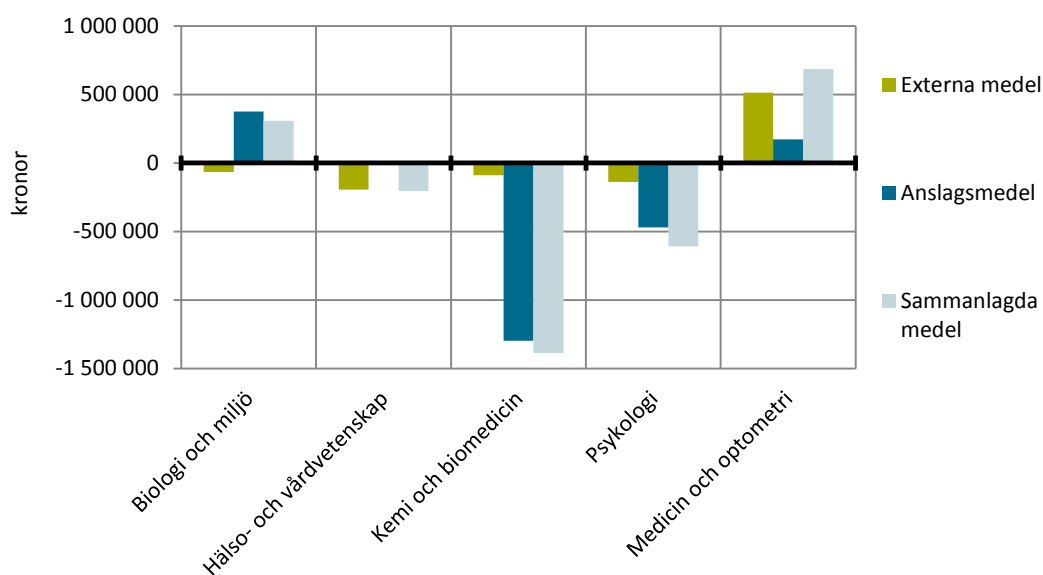
Institutioner vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap

Tabell 49 Antal årsarbetskrafter och skillnaden (differens i procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap 2013

Institution	Antal årsarbetskrafter		Differenser (procentenheter)		
	Kvinnor	Män	Externa medel	Anslagsmedel	Sammanl. medel
Biologi och miljö	28,7	37,1	-1	+3	+1
Hälso- och vårdvetenskap	34,8	6,5	-5	0	-2
Kemi och biomedicin	28,1	21,1	-5	-11	-10
Psykologi	9,0	7,6	-11	-21	-17
Medicin och optometri	3,0	4,6	+12	+13	+12
Fakulteten totalt	103,6	76,8	-5	-6	-6

NOT: Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

Diagram 24 Skillnaden mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Fakulteten för hälso- och livsvetenskap 2013 uttryckt i kronor



Underlag för Högskolan i Skövde

Beskrivning av underlaget

Högskolan i Skövde har tagit fram uppgifter om fördelningen av anslagsmedel och externa forskningsmedel från sitt ekonomiadministrativa system. För perioden 2008–2013 har de tagit fram uppgifter om utfallet. För 2014 har de tagit fram budgeterade uppgifter, vilket innebär en prognos av utfallet. Uppgifterna togs fram i mars 2014.

Lönekostnader fördelade på individer

Ur ekonomisystemet har högskolan tagit fram uppgifter om personalkostnader. Där ingår personalens löner, sociala avgifter, arbetsgivaravgifter, ålderspensionspremier, avgifter till Trygghetsstiftelsen, bilersättningar, personalrepresentation och avgifter för externa kurser. Dessa kostnader har delats upp i forskningsanslag och externa forskningsmedel (inklusive uppdragsforskning och forskarutbildning på uppdrag).

Alla kostnader som tillhör en person är registrerade i systemet. Därtill kommer kostnader som inte är fördelade på personer. Under 2013 var det totalt 0,6 procent av den totala kostnaden som inte var fördelad till någon person (1,8 procent för anslagsmedel och 0,3 procent för externa forskningsmedel). Högskolan har i sin beräkning tagit hänsyn till dessa blanka kostnader och fördelat dessa till kvinnliga och manliga forskare. Eftersom det under 2013 var så liten andel av kostnaden som inte var fördelad på personer ger det enligt högskolan ingen förändring i de totala uppgifterna för högskolan.

För 2014 var 8,7 procent av de totala kostnaderna inte fördelade på personer (9 procent för anslagsmedel och 8,5 procent för externa forskningsmedel). Dessa kostnader är till stor del personalkostnader för vakanta tjänster där personer ännu inte blivit anställda. Även för 2014 har högskolan uppskattat hur dessa kostnader fördelas till kvinnor och män. Eftersom andelen av dessa kostnader under 2014 är större än under 2013, innebär det att 2014 års uppgifter är mer osäkra.

Forskande personal

Med forskande personal avser vi för Högskolan i Skövde doktorand, forskare, forskningsingenjör, lektor (universitetslektor och gästlektor), professor (professor, gästprofessor, professor adjungerad, professor befordrad universitetslektor och biträdande professor), forskningsassistent och postdoktor. Dessutom ingår adjunkter i viss utsträckning. Uppgifter om administrativ personal ingår i marginell omfattning. För 2013 har endast 0,01 procent av anslagsmedlen registrerats för lönekostnader till administrativ personal.

Vid Högskolan i Skövde har adjunkter möjlighet att få del av forskningsmedel. År 2013 användes knappt 2 procent av de medel från forskningsanslaget som avsåg lönekostnader till löner för adjunkter. Av högskolans samtliga adjunkter fick 39 procent tillgång till forskningsmedel detta år. Att inkludera adjunkter påverkar fördelningsutfallet till kvinnor och män (se tabell 50). Eftersom adjunkter är en så pass stor personalgrupp påverkas dessutom differensen mellan andelen forskningsmedel och andelen kvinnor och män i personalen (se tabell 51). För Högskolan i

Skövde har vi därmed endast inkluderat de adjunkter som fått del av forskningsmedel.

Tabell 50 Andelen medel från forskningsanslaget som använts för kvinnors löner vid Högskolan i Skövdes institutioner 2013 exklusive och inklusive adjunkter

Institution	Exklusive adjunkter	Inklusive adjunkter	Skillnad (procentenheter)
Kommunikation och information	28,28 %	25,84%	2,44
Teknik och samhälle	11,87 %	12,10%	0,23
Vård och natur	64,19 %	64,74%	0,55
Hela högskolan	35,53 %	34,34%	1,19

Tabell 51 Differens (procentenheter) mellan andelen forskningsmedel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen vid Högskolan i Skövde 2013, exklusive och inklusive adjunkter

Institution	Exklusive adjunkter	Inklusive alla adjunkter	Skillnad
Kommunikation och information	-2	-7	5
Teknik och samhälle	-6	-13	7
Vård och natur	0	+1	1
Hela högskolan	-3	-5	2

Underlag för analys av fördelningsutfallet

Tabell 52 Medel (kronor) från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som finansierat lönekostnader för kvinnor och män i den forskande personalen vid Högskolan i Skövde 2008–2013

Institution	Anslagsmedel		Externa medel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2008 – hela högskolan	10 138 298	18 788 841	5 614 889	13 578 108
Kommunikation och information	4 282 519	8 292 677	1 896 239	7 947 361
Teknik och samhälle	1 059 753	7 651 131	594 064	4 035 541
Vård och natur	4 796 026	2 845 033	3 124 586	1 595 206
2009 – hela högskolan	10 298 797	18 117 453	7 206 603	16 085 869
Kommunikation och information	3 337 791	7 137 010	2 495 985	9 275 045
Teknik och samhälle	1 231 074	9 026 378	1 368 967	4 691 568
Vård och natur	5 729 932	1 954 065	3 341 651	2 119 256
2010 – hela högskolan	10 647 748	19 652 310	9 952 188	19 326 057
Kommunikation och information	2 729 180	7 942 547	3 849 577	8 999 733
Teknik och samhälle	791 966	9 757 152	2 239 057	8 288 716
Vård och natur	7 126 602	1 952 611	3 863 554	2 037 608
2011 – hela högskolan	8 764 291	18 180 958	11 271 278	21 741 586
Kommunikation och information	1 797 183	7 105 774	3 960 994	8 947 897
Teknik och samhälle	971 835	8 669 241	2 560 769	10 398 988
Vård och natur	5 995 273	2 405 943	4 749 515	2 394 701
2012 – hela högskolan	11 120 481	15 871 125	9 123 578	22 223 096
Kommunikation och information	2 563 434	5 683 838	2 209 643	10 185 310
Teknik och samhälle	1 955 361	7 576 064	1 889 761	9 907 724
Vård och natur	6 601 686	2 611 223	5 024 174	2 130 062
2013 – hela högskolan	8 986 026	17 185 435	10 030 590	23 845 993
Kommunikation och information	2 126 514	6 101 741	3 462 671	9 928 385
Teknik och samhälle	1 093 560	7 943 554	1 583 737	10 699 137
Vård och natur	5 765 952	3 140 140	4 984 182	3 218 471

Tabell 53 Antal årsarbetskrafter (forskande personal) kvinnor och män vid Högskolan i Skövde 2008–2013

Institution	Å.a. totalt		Å.a. professorer		Å.a. doktorander	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2008 – hela högskolan	131,5	139,1	2,8	12,4	5,8	10,9
Kommunikation och information	47,4	63,2	1,2	5,5	3,0	3,0
Teknik och samhälle	26,2	50,4	0,0	5,7	13,9	0,0
Vård och natur	57,9	25,5	1,6	1,2	22,7	13,9
2009 – hela högskolan	145,5	154,1	3,4	13,4	24,9	9,6
Kommunikation och information	48,7	65,2	1,5	4,9	6,0	6,6
Teknik och samhälle	29,1	56,9	0,0	6,4	2,0	3,0
Vård och natur	67,8	32,1	1,9	2,1	16,9	0,0
2010 – hela högskolan	154,4	166,8	3,2	14,4	26,0	12,8
Kommunikation och information	50,3	71,8	2,0	5,8	4,0	4,8
Teknik och samhälle	24,5	64,3	1,0	6,7	2,0	6,0
Vård och natur	79,6	30,7	3,1	3,4	20,0	2,0
2011 – hela högskolan	128,7	170,7	6,1	15,9	19,1	14,8
Kommunikation och information	40,8	67,0	3,0	5,1	4,0	4,8
Teknik och samhälle	25,0	73,3	1,0	7,0	2,0	8,0
Vård och natur	63,0	30,4	6,9	5,2	13,1	2,0
2012 – hela högskolan	115,8	159,7	10,9	17,2	12,6	18,1
Kommunikation och information	40,0	65,3	3,3	8,5	3,3	6,1
Teknik och samhälle	22,2	64,9	1,0	10,3	2,0	8,0
Vård och natur	53,7	29,6	5,7	4,9	7,3	4,0
2013 – hela högskolan	109,0	168,6	10,0	23,6	11,3	15,8
Kommunikation och information	34,3	69,2	3,3	8,5	3,3	3,3
Teknik och samhälle	24,5	71,2	1,0	10,3	2,0	9,0
Vård och natur	50,3	28,2	5,7	4,9	6,0	3,5

Tabell 54 Medel (tusentals kronor) från forskningsanslaget och från externa forskningsmedel som finansierat lönekostnader för kvinnor och män i den forskande personalen vid Högskolan i Skövde 2014

	Anslagsmedel		Externa medel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Biovetenskap	1 903	3 491	5 305	2 096
Handel och företagande	418	3 052	576	2 478
Hälsa och lärande	4 187	999	801	687
Informationsteknologi	1 641	7 340	3 690	10 853
Ingenjörsvetenskap	398	6 154	1 133	9 625
Totalt	8 547	21 036	11 506	25 740

Tabell 55 Antalet årsarbetskrafter för den forskande personalen vid Högskolan i Skövde 2014

Institution	Totalt		Professorer		Doktorander	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Biovetenskap	20,1	23,8	2,0	4,8	3,6	3,8
Handel och företagande	13,8	21,4	0,1	4,3	0,0	1,0
Hälsa och lärande	51,4	11,4	4,0	1,0	3,0	0,0
Informationsteknologi	19,2	64,2	3,0	9,0	1,3	3,3
Ingenjörsvetenskap	3,9	54,7	0,0	5,4	0,0	8,0
Totalt	108,3	175,4	9,1	24,5	7,9	16,1

Särskilda analyser för Högskolan i Skövde

Analys av löneskillnader

För att uppskatta hur mycket löneskillnader påverkar fördelningsutfallet har vi räknat upp uppgifterna om lönekostnader för kvinnor så att kvinnors löner i genomsnitt motsvarar männens. Underlaget har varit lönestatistik från Högskolan i Skövde för 2013.

Det har inte varit möjligt att bryta ned utfallsunderlaget för Högskolan i Skövde på anställningsformer. Vi vet därför inte hur mycket anslagsmedel och externa medel som har fördelats till olika personalkategorier. Därför räknar vi upp lönekostnaderna för kvinnor utifrån vägda medellöner för personalkategorierna professor, lektor och doktorand.

Tabell 56 Beräkning av vägda medellöner för forskande personal vid Högskolan i Skövde 2013

	Kvinnor		Män	
	Antal	Medellön	Antal	Medellön
Professorer	5	57 560	14	62 750
Lektorer	57	42 189	82	42 418
Doktorander	11	27 318	17	26 876
Vägd medellön	73	41 001	113	42 599

Vi kan därmed uppskatta att män i den forskande personalen vid Högskolan i Skövde i genomsnitt hade 1 598 kronor mer i månadslön än kvinnor år 2013. Det innebär att kvinnors löner i analysen räknas upp med 3,9 procent (se tabell 57).

Tabell 57 Differenser (procentenheter) för kvinnor vid Högskolan i Skövde 2013 utan omräkning och med omräkning där anslag och externa medel till kvinnor räknats upp för att motsvara männens lönenivå

Institution	Utan omräkning		Med uppräknig	
	Externa medel	Anslagsmedel	Externa medel	Anslagsmedel
Kommunikation och information	- 2	- 2	- 1	- 1
Teknik och samhälle	- 8	- 9	- 8	- 8
Vård och natur	- 3	+ 1	- 2	+ 2
Högskolan totalt	- 6	- 2	- 6	- 1

NOT: Differenserna är skillnaden mellan andelen medel som använts för kvinnors löner och andelen kvinnor i den forskande personalen. Ett negativt värde innebär att kvinnor fått tillgång till mindre forskningsmedel i förhållande till andelen kvinnor i den forskande personalen.

För högskolan som helhet ser vi att differensen för anslagsmedel minskar från -2 till -1. Löneskillnadens påverkan får sägas vara marginell.

Analys av personalstrukturen

Doktoranderna utgjorde 12 procent av den forskande personalen 2013. Det motsvarar drygt 27 årsarbetskrafter.²⁷ Av de kvinnliga anställda utgjorde doktoranderna 14 procent och av de manliga 11 procent (se Tabell 58).

Tabell 58 Andelen doktorander bland de kvinnliga och manliga anställda vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Andel doktorander		
	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunikation och information	14 %	6 %	8 %
Teknik och samhälle	13 %	15 %	15 %
Vård och natur	14 %	14 %	14 %
Högskolan totalt	14 %	11 %	12 %

Vid Institutionen för kommunikation och information utgör doktoranderna en något mindre andel av personalen än vid övriga institutioner. Med undantag för denna institution är könsfördelningen mellan doktoranderna också förhållandevis jämn. Högskolan har endast rätt att utfärda examen på forskarutbildningsnivå inom ämnet informationsteknologi. Detta ämne fanns 2013 inom just Institutionen för kommunikation och information. Forskarutbildningen inom övriga ämnen bedrivs i samarbete med andra lärosäten.

²⁷ Kvinnliga doktorander utgjorde 11,3 årsarbetskrafter och manliga doktorander 15,8 årsarbetskrafter. Det innebär att 42 procent av doktoranderna var kvinnor och 58 procent var män.

Professorerna utgjorde 15 procent av den forskande personalen 2013. Det motsvarar drygt 30 årsarbetskrafter.²⁸ Av de kvinnliga anställda utgjorde professorerna 12 procent och av de manliga 16 procent (se tabell 59).

Tabell 59 Andelen professorer bland kvinnliga och manliga anställda vid Högskolan i Skövde 2013

Institution	Andel professorer		Totalt
	Kvinnor	Män	
Kommunikation och information	14 %	14 %	14 %
Teknik och samhälle	6 %	17 %	15 %
Vård och natur	13 %	20 %	16 %
Högskolan totalt	12 %	16 %	15 %

I den organisation som fanns före 2014 är andelen professorer förhållandevis jämnt fördelade över högskolans institutioner. Vid Institutionen för teknik och samhälle och Institutionen för vård och natur är andelen professorer lägre bland de kvinnliga anställda än bland de manliga.

Med den nya organisationen som trädde i kraft 2014 framkommer det att andelen kvinnliga professorer är lägre än andelen manliga professorer vid alla institutioner utom Institutionen för informationsteknologi. Här är 21 procent av de kvinnliga och 16 procent av de manliga anställda professorerna (se tabell 60). Man ska då komma ihåg att kvinnorna utgör en klar minoritet av institutionens anställda. År 2014 var 20 procent av institutionens anställda kvinnor.

Tabell 60 Andelen professorer bland kvinnliga och manliga anställda vid Högskolan i Skövde 2014

Institution	Andel professorer		Totalt
	Kvinnor	Män	
Biovetenskap	11 %	24 %	18 %
Handel och företagande	3 %	32 %	25 %
Hälsa och lärande	11 %	16 %	12 %
Informationsteknologi	21 %	16 %	17 %
Ingenjörsvetenskap	0 %	12 %	11 %
Högskolan totalt	12 %	18 %	16 %

Vid vissa institutioner är skillnaden i andelen professorer markant. Det gäller framför allt Institutionen för handel och företagande och Institutionen för ingenjörsvetenskap. Vid den senare institutionen finns ingen kvinnlig professor och kvinnor utgör endast 7 procent av den forskande personalen.

²⁸ Kvinnliga professorer utgjorde 10 årsarbetskrafter 2013 och manliga professorer utgjorde 24 årsarbetskrafter. Det innebär att 30 procent av professorerna var kvinnor och 70 procent män.