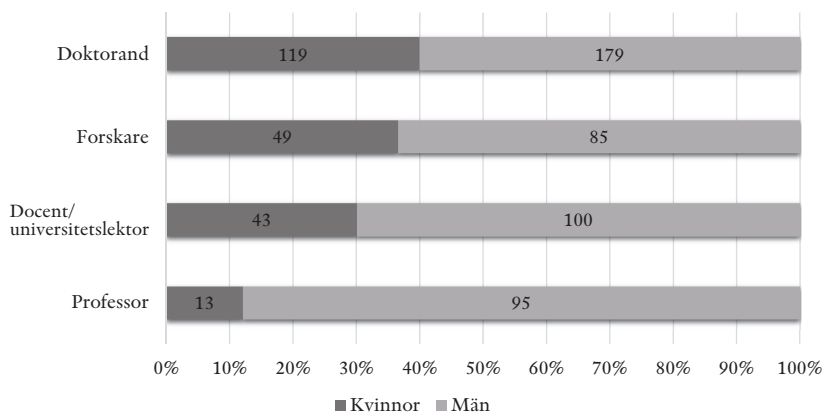


# Få men fler kvinnor i svensk nationalekonomi

nr 4 2018 årgång 46

*Män är överrepresenterade inom nationalekonomin världen över, och Sverige är inget undantag. Ett flertal studier har visat att det finns ett glastak där kvinnor tar längre tid på sig och har svårare att avancera inom nationalekonomin än inom andra samhällsvetenskapliga ämnen, vilket särskilt gäller det högsta befordringssteget, till professor. I denna artikel presenterar vi statistik över den svenska nationalekonomin som den ser ut i dag och diskuterar potentiella förklaringar till varför det finns så få kvinnliga professorer i nationalekonomi.*

När Jonung och Ståhlberg (2008) undersökte könsfördelningen bland forskare på nationalekonomiska institutioner i Sverige 2006 var andelen disputerade och anställda kvinnor totalt 16 procent (39 kvinnor), och andelen kvinnliga professorer var 6 procent (5 kvinnor).<sup>1</sup> Figur 1 och tabell 1 nedan presenterar motsvarande statistik för 2018 och visar att andelen disputerade och anställda kvinnor har ökat till 27 procent (105 kvinnor), medan andelen kvinnliga professorer nu är 12 procent (13 kvinnor). Fortsättningen av den här artikeln kommer att fokusera på potentiella förklaringar till det låga antalet kvinnliga professorer inom svensk nationalekonomi.



## ELIN BOSTRÖM OCH ANTON SUNDBERG

Elin Boström är student på masterprogrammet i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm.  
23036@student.hhs.se

Anton Sundberg är student på masterprogrammet i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm.  
23040@student.hhs.se

Figur 1  
Fördelning av kvinnor och män på nationalekonomiska institutioner i Sverige 2018

Anm: Siffrorna i staplarna anger antal. För mer information, se under tabell 1.

Källa: Se under tabell 1.

<sup>1</sup> Notera att Jonung och Ståhlberg (2003, 2008) använder uppdelningen professor, docent och forskare/universitetslektor medan vi använder professor, docent/universitetslektor och forskare i vår statistik. Vi valde att använda den senare uppdelningen i denna artikel då docentkompetens och tjänsten som universitetslektor ofta är överlappande och kan anses motsvara en liknande grad av senioritet.

Vi vill rikta ett stort tack till Anna Dreber Almenberg och Anna Sandberg för värdefulla synpunkter på våra utkast.

	Professor			Docent/universitetslektor			Forskare			Doktorand			Totalt		
	M	K	% K	M	K	% K	M	K	% K	M	K	% K	M	K	% K
Göteborgs universitet	13	1	7%	12	8	40%	12	9	43%	10	14	58%	47	32	41%
HHS (NEK)	7	1	13%	4	2	33%	3	2	40%	24	11	31%	38	16	30%
HHS (FIN)	4	1	20%	5	0	0%	5	2	29%	18	9	33%	32	12	27%
HHS (SITE)	1	0	0%	2	1	33%	2	3	60%	0	0	-	5	4	44%
Högskolan i Jönköping	8	1	11%	3	4	57%	0	1	100%	2	5	71%	13	11	46%
Karlstads universitet	0	0	-	6	2	25%	0	0	-	0	0	-	6	2	25%
Linköpings universitet	2	0	0%	7	1	13%	2	0	0%	1	4	80%	12	5	29%
Linnéuniversitetet	2	0	0%	9	1	10%	1	3	75%	4	1	20%	16	5	24%
Luleå tekniska högskola	3	0	0%	3	2	40%	1	1	50%	3	3	50%	10	6	38%
Lunds universitet	12	1	8%	14	7	33%	9	5	36%	22	13	37%	57	26	31%
SLU	2	1	33%	4	1	20%	9	5	36%	6	1	14%	21	8	28%
Stockholms universitet (NEK)	13	4	24%	2	1	33%	8	3	27%	26	17	40%	49	25	34%
Stockholms universitet (SOFI)	3	1	25%	3	6	67%	4	8	67%	1	4	80%	11	19	63%
Stockholms universitet (IIES)	5	0	0%	1	0	0%	9	2	18%	17	12	41%	32	14	30%
Södertörns högskola	2	1	33%	2	1	33%	2	0	0%	1	1	50%	7	3	30%
Umeå universitet	7	0	0%	8	2	20%	4	2	33%	10	4	29%	29	8	22%
Uppsala universitet	8	1	11%	9	1	10%	13	3	19%	24	17	41%	54	22	29%
Örebro universitet	3	0	0%	6	3	33%	1	0	0%	10	3	23%	20	6	23%
Totalt	95	13	12%	100	43	30%	85	49	37%	179	119	40%	459	224	33%

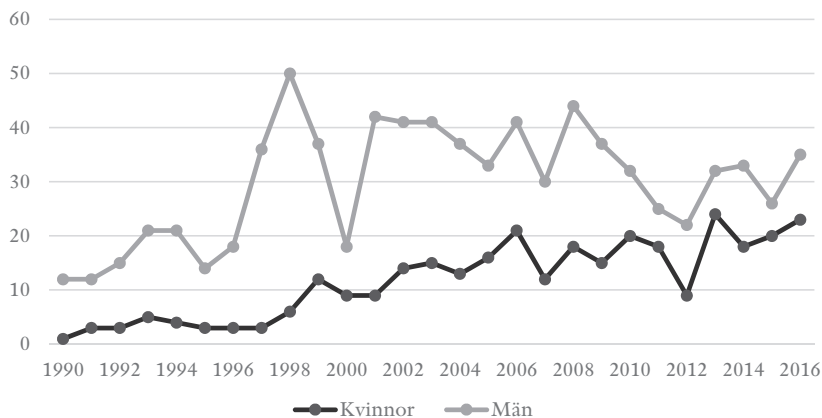
Tabell 1  
Fördelning av kvinnor och män på nationalekonomiska institutioner i Sverige 2018

Anm: Samtliga anställda som är inkluderade har doktorsexamen (från Sverige eller utomlands) med undantag för doktoranderna. Vid tvärvetenskapliga institutioner (t ex SOFI och SLU) har endast nationalekonomer inkluderats. Tjänstlediga personer är inkluderade i sammanställningen, medan emeriti, adjungerade forskare/professorer samt gästforskare/-professorer inte är det. Kategorin docent/universitetslektor innehåller forskare med docentur, universitetslektorer samt forskare med tjänstetiteln *associate professor*. Alla individer i denna kategori har inte nödvändigtvis fast anställning.

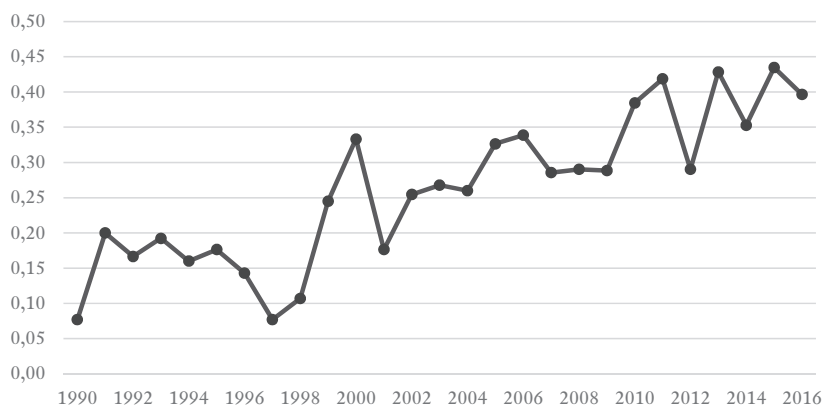
Källa: Data är hämtade från de svenska universitetens hemsidor per den 3 mars 2018.

## 1. Disputerade i nationalekonomi 1990–2016

Den nationalekonomiska arbetskraften inom akademien utgörs framför allt av disputerade forskare. Enligt data från SCB har sammanlagt 1 121 doktorsexamina utfärdats i nationalekonomi vid svenska lärosäten mellan 1990 och 2016, varav 28 procent avlades av kvinnor (805 män och 316 kvinnor) – se figur 2a. Det har skett en markant ökning i andelen kvinnor under perioden: från en genomsnittlig andel på 16 procent den första femårsperioden (1990–94) till 39 procent den sista (2012–16) – se figur 2b.



Figur 2a  
Antal doktorsexamina i nationalekonomi 1990-2016



Figur 2b  
Andel kvinnliga doktorsexamina i Sverige 1990-2016

Källa: Egna beräkningar utifrån data som tagits fram för vår räkning vid Statistiska centralbyrån (SCB).

Vi har identifierat och följt karriären för 926 (83 procent) av de 1 121 individer som doktorerat i Sverige mellan 1990 och 2016 genom information från cv:n.<sup>2</sup> Av dessa 926 disputerade nationalekonomer tog 457 (varav 131 kvinnor) anställning på ett svenskt lärosäte någon gång under den studerade tidsperioden. Därutöver har vi inkluderat 115 personer med en doktorsexamen i nationalekonomi från ett lärosäte utanför Sverige men som varit anställda på ett svenskt lärosäte någon gång under perioden.<sup>3</sup> Analysen i denna artikel baseras främst på dessa 572 individer (varav 168 är kvinnor). För att utreda om det finns könsskillnader i befordran har vi genomfört en varaktighetsanalys (även kallad överlevnadsanalys) på dessa fors-

<sup>2</sup> Identifikation skedde via doktorsavhandlingar. För resterande 17 procent saknas i de flesta fall individens cv. Individer som har uttryckt att de inte vill delta har också exkluderats från vårt dataset.

<sup>3</sup> Identifikation skedde via lärosätenas hemsidor samt via listor över anställda skickade från lärosätena.

kare – för detaljer, se Boström och Sundberg (2017). I denna analys följde vi forskarnas karriärer på årsbasis och skattade sannolikheten att bli befordrad givet vissa bakgrundsegenskaper (vilken kohort forskaren tillhör, var forskaren är anställd, hur många år forskaren varit aktiv, forskningsfält samt kön). Varaktighetsanalysen visar en statistiskt signifikant skillnad mellan män och kvinnor i sannolikheten att bli såväl docent (*associate professor*) som professor.<sup>4</sup> Bland de forskare som disputerat 1990–2016 finns det 43 kvinnor i datasetet som utnämnts till docent (*associate professor*) och 9 kvinnor som befordrats till professor.

## 2. Varför finns det så få kvinnliga professorer?

### *Lämnar kvinnor akademien?*

Bland de disputerade nationalekonomer i vårt dataset som disputerat vid ett svenskt lärosäte ser vi en något högre tendens för kvinnor att lämna svensk akademi direkt efter disputation, något som drivs av en könsskillnad bland äldre generationer – se tabell 2a. Detta ligger inte i linje med det Amilon och Persson (2010) fann, dvs att kvinnor inom samhällsvetenskap hade en marginellt högre sannolikhet att stanna inom akademien efter disputation än män. En delförklaring till det låga antalet kvinnliga professorer i nationalekonomi verkar således vara att äldre generationer kvinnliga nationalekonomer lämnade akademien i större utsträckning än sina manliga kollegor direkt efter disputation. För de forskare som disputerat och tagit anställning vid ett svenskt lärosäte är andelen män som lämnat den svenska akademien inom sex år efter disputation marginellt högre än andelen kvinnor – se tabell 2b. Varaktighetsanalysen visar ingen signifikant könsskillnad i benägenheten att lämna akademien efter anställning, varken för en akademisk position vid ett lärosäte utanför Sverige eller för en yrkesbana utanför akademien. Detta tyder på att ytterligare en delförklaring till fåtalet kvinnliga professorer ligger i att kvinnor stannar kvar längre på lägre befattningar än deras manliga kollegor.

### *Diskriminering*

En startpunkt för att studera varför kvinnor – som alltså stannar kvar i akademien i samma grad som män efter anställning – inte befordras i samma utsträckning som män är att undersöka diskriminering. Forskare som är verksamma inom den akademiska arbetsmarknaden har tre uppgifter: forskning, utbildning samt att sprida kunskap till allmänheten och delta i den offentliga debatten. Även om samtliga tre uppgifter i teorin ligger till

<sup>4</sup> Notera att docent är en akademisk grad som i regel översätts till den professionella titeln *associate professor* vid översättning till engelska. Vissa institutioner i vårt dataset (HHS och IIES) har infört *tenure track*-system efter amerikansk modell och använder då befordran till *associate professor*. I Boström och Sundberg (2017) används dessa benämningar synonymt för att kunna inkludera samtliga nationalekonomiska institutioner i studien samt för att kunna jämföra information i cv:n skrivna på svenska och engelska.

Disputationsår	Kvinnor	Män	Totalt	Antal individer
1990–2005	60%	49%	51%	432 (varav 94 kvinnor)
2000–2010	52%	51%	51%	459 (varav 124 kvinnor)
2005–2016	53%	55%	54%	537 (varav 191 kvinnor)
1990–2016	54%	51%	52%	926 (varav 274 kvinnor)

Tabell 2a  
Andel som lämnat svensk akademi direkt efter disputation vid svenskt lärosäte

Disputationsår	Kvinnor	Män	Totalt	Antal individer
1990–2005	13%	13%	13%	211 (varav 38 kvinnor)
2000–2010	15%	20%	19%	224 (varav 60 kvinnor)
1990–2010	16%	17%	17%	325 (varav 76 kvinnor)

Tabell 2b  
Andel som lämnat svensk akademi inom sex år efter disputation och anställning vid svenskt lärosäte

*Ann:* Forskare som har disputerat vid lärosäten utanför Sverige är exkluderade. Även forskare som lämnat svensk akademi direkt efter disputation och sedan återvänt är exkluderade.

*Källa:* Egeninsamlade data för Boström och Sundberg (2017).

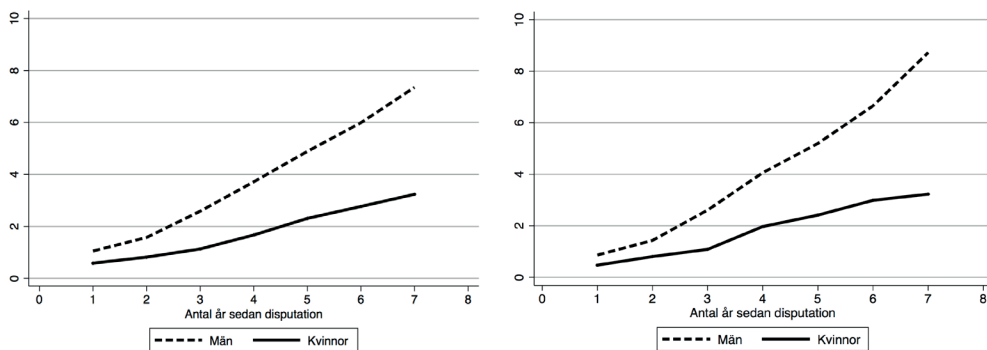
grund för befordringar, har allt större vikt lagts vid forskningsresultat och framför allt antal artiklar publicerade i internationella vetenskapliga tidskrifter (Björklund 2014). Flera av de svenska lärosätena har som formellt krav att en kandidat som befordras ska ha uppnått ett visst antal publikationer i internationella tidskrifter, och publikationsmeriter kan därför ses som en approximering av en forskares produktivitet. När publikationsmeriter (totalt antal och viktade med tidskrifternas rangordning) inkluderas i varaktighetsanalysen finner vi att publikationskillnader mellan män och kvinnor förklarar en del av könsgapet i att bli såväl docent (*associate professor*) som professor på de svenska lärosätena under den givna tidsperioden. Vi finner inte att män och kvinnor behandlas olika i befordringsbeslutet – givet likvärdiga publikationsmeriter – och därmed inga bevis på att kvinnor diskrimineras i dessa beslut.

### Publikationer

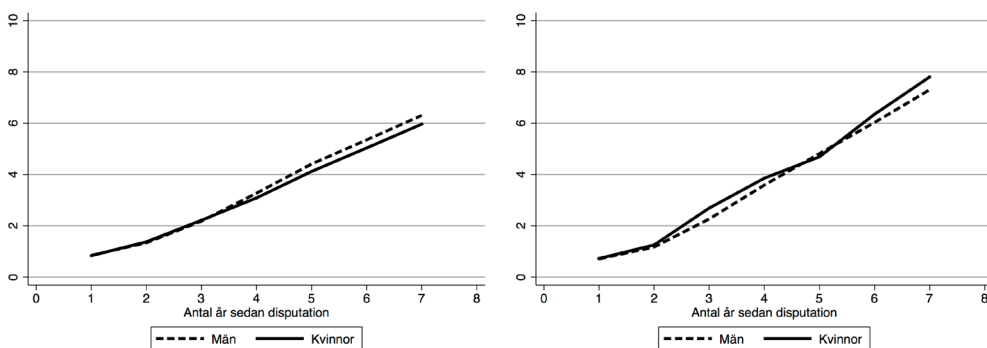
Figur 3 presenterar data över publikationer, ackumulerade över tid efter disputation, tillhörande de 572 forskarna i vårt dataset uppdelade utifrån disputationsår. I de vänstra figurerna inkluderas antal publikationer, medan antal publikationer viktade enligt tidskrifternas rangordning inkluderas i de högra figurerna.<sup>5</sup> Trenden de senaste 10–15 åren verkar vara att kvinnor och män publicerar i lika stor utsträckning: Figurerna visar att det finns

<sup>5</sup> För att vikta värdet av en publikation har den tilldelats en *Article Influence Score* (AIS) utifrån vilken tidskrift den är publicerad i. AIS mäts utifrån antalet citeringar som en genomsnittlig artikel i tidskriften får under en femårsperiod. Måttet baseras på information från Clarivate Analytics (tidigare Thomson Reuters) *Journal Citations Report* (JCR) och är en vidareutveckling av *Eigenfactor*-måttet (för mer information se Bergstrom 2007).

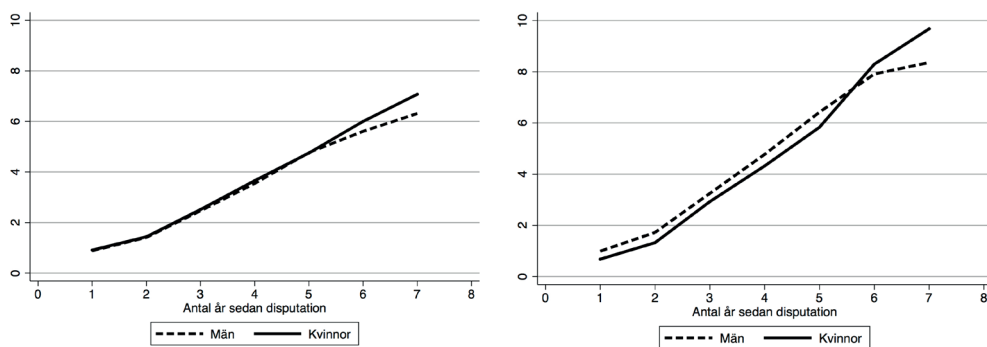
Figur 3a. Publikationer för forskare med disputationår 1990–2005



Figur 3b. Publikationer för forskare med disputationår 2000–10



Figur 3c. Publikationer för forskare med disputationår 2005–15



*Anm:* Figurerna visar genomsnittliga värden ackumulerade över tid. De vänstra figurerna visar antal publikationer och de högra figurerna visar antal publikationspoäng, där varje publikation fått poäng (AIS) utifrån den tidskrift som den är publicerad i (se fotnot 5 för mer information). Totalt antal forskare i respektive dataset: 1990–2005: 246 forskare (varav 40 kvinnor); 2000–10: 275 forskare (varav 76 kvinnor); 2005–15: 312 forskare (varav 118 kvinnor). Forskare som har disputerat vid ett lärosäte utanför Sverige är inkluderade. Medianvärden visar samma trend som medelvärden.

*Källa:* Egeninsamlade data för Boström och Sundberg (2017).

en tydlig könsskillnad i publikationer inom äldre generationer nationalekonomer (disputationsår 1990–2005), men inte inom yngre generationer (disputationsår 2000–15). Vid en varaktighetsanalys över yngre generationers nationalekonomer (med disputationsår fr o m 2005) finner vi heller ingen könsskillnad i att bli docent (*associate professor*) till skillnad från när vi undersöker äldre generationer, där det finns en statistiskt signifikant skillnad. Detta betyder att det inte verkar finnas vare sig ett publikations- eller befodringsgap för de yngre generationerna. De historiska publikationsskillnader vi observerar i vårt dataset ligger i linje med internationell forskning inom såväl nationalekonomi som inom andra fält. I likhet med våra resultat har flertalet studier visat att dessa skillnader har minskat, och i många forskningsfält försvunnit, under senare år (van Arensbergen m fl 2012), även om de internationellt verkar vara särskilt bestående inom just nationalekonomin (Ceci m fl 2014).

### *Forskarsamarbeten*

Forskarsamarbeten inom nationalekonomi har i ett internationellt perspektiv ökat över tid (Hamermesh 2013). Internationella studier påtalar även vikten av samförfattande, då det är ett sätt att öka antalet publicerade artiklar och därmed sannolikheten att bli befördrad (Hollis 2001; Liebowitz 2014). Tabell 3a visar att den svenska trenden är i linje med den internationella: Andelen artiklar som är samförfattade har ökat med 47 procent under de senaste 20 åren. Under samma period har det genomsnittliga antalet författare per publikation ökat med 37 procent.

Tidigare studier, som undersöker artiklar publicerade i de högst rankade tidskrifterna inom nationalekonomi, visar att kvinnor är mer benägna än män att publicera ensamförfattade artiklar (McDowell och Kiholm Smith 1992; Boschini och Sjögren 2007a). Detta mönster återfinns inte bland nationalekonomer på de svenska institutionerna, varken för toppublikationer eller för andra publikationer – se tabell 3b. Däremot återfinns, i likhet med internationella data över toppublikationer, en könsegregering i samarbetsmönster: Män skriver mer med män och kvinnor mer med kvinnor (se vidare Boström och Sundberg 2017). Detta mönster kan vara problematiskt på arbetsplatser där det finns en snedvridning i fördelningen mellan kvinnor och män, då det kan påverka antalet potentiella samarbetspartners till minoritetens (kvinnornas) nackdel (se Boschini och Sjögren 2007b för en mer utförlig diskussion). Dessutom kan fåtalet kvinnor på professorsnivå göra det svårare för juniora kvinnliga forskare att etablera samarbeten med mer seniora forskare, vilket kan vara viktigt för att skapa kontaktnät och säkra forskningsfinansiering. Detta skulle kunna vara en delförklaring till den historiska skillnaden i publikationsmeriter mellan kvinnor och män, inte minst då konvergensen i publikationsmeriter har sammanfallit med en ökad kvinnlig representation på de nationalekonomiska institutionerna. Vi finner dock ingen signifikant könsskillnad i benägenheten att samförfatta artiklar med seniora forskare.

Tabell 3a  
Andel samförfattade artiklar och medelantal författare per artikel

	1990–94	1995–99	2000–04	2005–09	2010–16
Samförfattade	57%	68%	71%	77%	84%
Medelantal författare	1,9	2,1	2,1	2,3	2,6

Tabell 3b  
Antal författare per publikation

	1	2	3	4	5+	Totalt
Kvinnor	22%	39%	24%	8%	7%	1 045
Män	21%	40%	23%	8%	8%	4 780
Totalt	1 244	2 308	1 357	458	458	5 825

Källa: Egeninsamlade data för Boström och Sundberg (2017).

En annan aspekt av forskarsamarbeten är hur de värderas i befordringsbeslut. Sarsons (2017) undersökte huruvida befordringsgapet inom amerikansk nationalekonomi kan förklaras av systematiska skillnader i utvärderingen av samförfattade artiklar. Teorin bygger på den informationsasymmetri som finns gällande samförfattande artiklar i utvärderingen för fast anställning: Har forskaren publicerat egenförfattat material så vet utvärderingskommittén vad personen har för kapacitet, men om artiklarna är samförfattade måste kommittén *uppskatta* den individuella prestationen. Studien visade att ensamförfattade artiklar ökade manliga och kvinnliga forskares sannolikhet att få fast tjänst i lika stor utsträckning, medan samförfattade artiklar ökade mäns chans mer än kvinnors. Detta samband gällde särskilt om en kvinna samförfattade med en eller flera män. Vi undersökte samma fenomen med svenska data, men finner inga bevis för att kvinnliga forskare missgynnas av samförfattarskap i befordringsbeslutet i Sverige.

### *Kulturen inom nationalekonomin*

I en omdebatterad studentuppsats dokumenterade Wu (2017) en sexistisk kultur inom vissa nationalekonomiska kretsar genom att undersöka språkbruket på internetforumet *Economics Job Market Rumors* (EJMR). I studien kvantifieras antalet ord i två kategorier – akademiska/professionella samt personliga/utseenderelaterade – vilket påvisar tydliga könsstereotyper: Inlägg i forumet som diskuterade kvinnliga forskare innehöll i genomsnitt 43 procent färre akademiska/professionella ord och 192 procent fler personliga/utseenderelaterade ord än inlägg som diskuterade manliga forskare. Wu menar att dessa uttryck för sexism bland forumets medlemmar, som till största del utgörs av yngre nationalekonomer, kan avskräcka juniora kvinnor från att fortsätta inom nationalekonomin. Ytterligare en möjlig konsekvens av denna jargong kan vara könsskillnader i självförtroende. En studie över nationalekonomer i USA identifierade en könsskillnad i självförtroende, där kvinnor uppvisar mindre självförtroende i frågor som



ligger utanför deras primära forskningsområde jämfört med deras manliga kollegor (Sarsons och Xu 2016). Detta självförtroendegap kan i sin tur vara en förklaring till varför kvinnor har visat sig vara mindre benägna att *söka* befordran på akademiska institutioner internationellt (Bosquet m fl 2017; De Paola m fl 2017).

Vidare har internationella studier visat att kvinnor tar större ansvar för uppgifter som ligger utanför forskningsuppgiften, såsom undervisning, mentorskap och administration (Misra m fl 2011; Manchester och Barbezat 2013; Babcock m fl 2017). En anledning till att kvinnor ägnar mer tid åt dessa uppgifter kan vara att universiteten söker en jämlik representation i kommittéer och undervisning vilket, i kombination med underskottet av kvinnliga forskare, innebär att kvinnor tar på sig ett större ansvar i dessa frågor. Detta kan alltså leda till att kvinnor får mindre tid att forska och kan därför vara en delförklaring till varför kvinnor historiskt har publicerat färre artiklar. Utöver att ta tid från forskningen kan lärarrollen bidra till könsskillnader i självförtroende och prestationsomdömen. Boring (2017) visar att studenter utvärderar manliga universitetslärare som mer kunniga och bättre ledare än deras kvinnliga kollegor, trots att det inte finns någon skillnad i hur mycket de lär sig under kursen. Även detta kan påverka självförtroendet för manliga respektive kvinnliga forskare samt den tid som de behöver lägga på undervisning. Dessutom är studentutvärderingar av undervisning en grund för befordran, och sämre utvärderingar kan reducera chansen att få fast anställning eller befordras på en nationalekonomisk institution.

Ett fåtal tidigare undersökningar behandlar dessa frågor i en svensk kontext. En jämställdhetsrapport från Ekonomihögskolan vid Lunds universitet visar, till skillnad från tidigare internationella studier, ingen könsskillnad i hur mycket tid forskare spenderar på undervisning. Däremot anser många av de tillfrågade forskarna att möjligheterna att avancera inom akademien skiljer sig åt mellan män och kvinnor (Cohen och Hillbom 2015). Denna uppfattning bekräftas i en undersökning bland doktorander i nationalekonomi vid Uppsala universitet, där majoriteten (60 procent av männen och 88 procent av kvinnorna) uppger att det inte finns samma förutsättningar för en akademisk karriär för män och kvinnor. Som förklaring till denna ojämlikhet tar doktoranderna upp t ex olika behandling i fråga om möjligheter att inkluderas i sociala nätverk med mer seniora forskare och uppmuntran att stanna inom akademien (Committee for Equal Opportunities at the Department of Economics 2017).

### *Familjebildning*

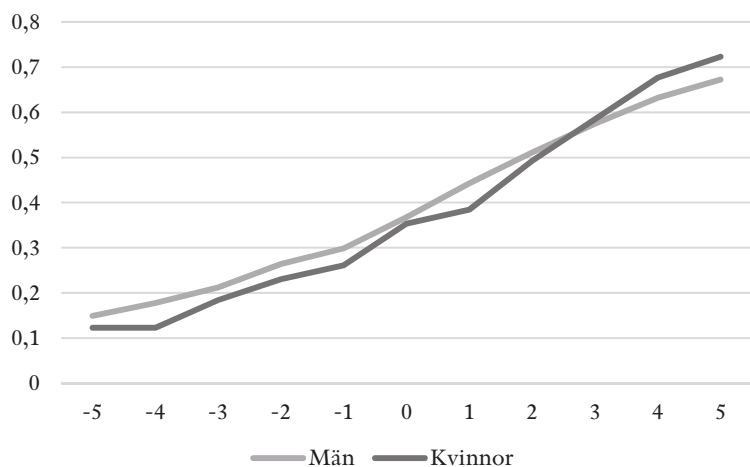
Familjebildning diskuteras ofta som ett hinder för kvinnor att avancera i den akademiska världen, i synnerhet då familjebildning ofta sammanfaller med en kritisk period i en forskares karriär då många saknar fast anställning. Denna svårighet kan utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv ses som en tidskonflikt mellan karriär och familj: Tid som ägnas åt karriär kan

inte ägnas åt familj/hushåll och vice versa (Becker 1991). Det finns dock två sidor av detta mynt. Å ena sidan kan en forskarkarriär utmärka sig genom långa arbetstimmar, något Goldin (2014) betonar som en av de främsta drivkrafterna bakom det generella könslönegapet. Å andra sidan möjliggör en forskarkarriär en större flexibilitet i fråga om arbetstider vilket kan mildra konflikten mellan karriär och familj. I den tidigare nämnda undersökningen från Uppsala universitet uppgav nära hälften av kvinnorna, men endast en fjärdedel av männen, att bristen på rätt till föräldrapenning var en viktig faktor i beslutet att stanna inom akademien efter disputation (Committee for Equal Opportunities at the Department of Economics 2017).

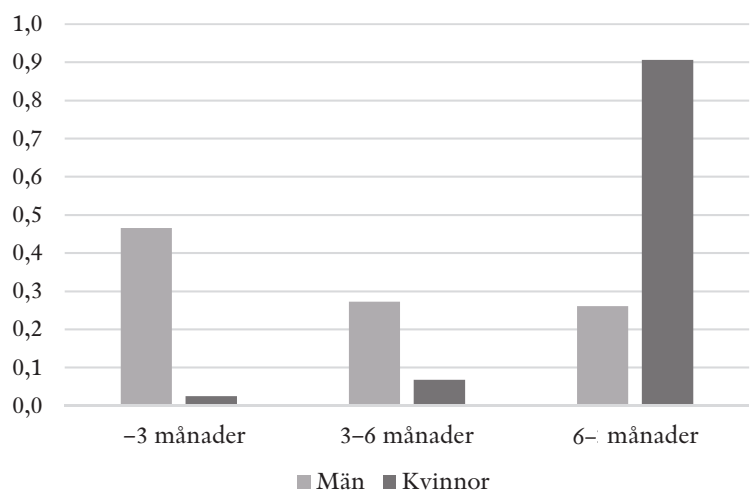
Den generösa familjeförsäkringen i Sverige framförs ofta som något som ökar andelen kvinnor på arbetsmarknaden men minskar antalet arbetade timmar, t ex genom ökat deltidarbete. Detta kan vara en förklaring till att glastaket i Sverige kvarstår trots ett högt kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden (Albrecht m fl 2003; Angelov m fl 2016). Effekten av familjebildning består av två delar: en kortsiktig (föräldraledighet) och en långsiktig (barnuppfostran). Under 2017 kartlade vi dessa effekter bland svenska nationalekonomerna inom akademien. Vi skickade ut en enkät till alla individer i vårt datamaterial och fick en svarsfrekvens på 63 procent (359 av 572 svarade). Figur 4a visar andelen forskare som har fått barn i förhållande till deras disputationår och inkluderar de forskare som disputerade 1990–2011 och som varit anställda inom svensk akademi under minst fem år efter disputation (totalt 239 individer, varav 174 män och 65 kvinnor). Såväl innan, vid som efter disputation är kvinnor och män relativt lika i fråga om sannolikhet att ha barn; kvinnor har en marginellt lägre sannolikhet fram t o m två år efter disputation, varefter den är något högre. Fem år efter disputation hade 67 procent av männen och 72 procent av kvinnorna fått barn, vilket är höga siffror i jämförelse med nationalekonomiska institutioner på amerikanska universitet, där motsvarande siffror är 47 procent av männen och 44 procent av kvinnorna (Antecol m fl 2016). Denna skillnad mellan Sverige och USA kan vara ett tecken på att konflikten mellan karriär och familj upplevs vara mindre i Sverige än i USA.

I figur 4b redovisas föräldraledighet (motsvarande heltid) per barn för de totalt 258 forskare (varav 174 män och 84 kvinnor) som har barn i vårt delprov. Kvinnor tenderar att ta ut mer och längre föräldraledighet än män – 90 procent av de kvinnor som får barn är föräldralediga i mer än sex månader – vilket kan ha en direkt inverkan på den tid det tar att avancera till högre akademiska positioner. Bland forskare i vårt dataset tog det i genomsnitt 6,6 år för män och 7,3 år för kvinnor att uppnå docentkompetens (*associate professor*), men denna könsskillnad är inte statistiskt signifikant. Det går inte att urskilja något negativt förhållande mellan föräldraledighet och sannolikheten att bli befordrad på de svenska nationalekonomiska institutionerna i varaktighetsanalysen. Detta kan vara en indikation på att forskare inte "bestraffas" för att de tar ut föräldraledighet på svenska lärosäten.

En studie över nationalekonomiska institutioner i USA undersökte



Figur 4a  
Familjebildning för  
forskare som anställts  
inom  
akademien



Figur 4b  
Föräldradedighet för  
forskare som anställts  
inom akademien

*Ann:* Figur 4a avser kumulativ andel av forskarkåren som har barn i en given tidsperiod i förhållande till disputationens år. Figur 4b avser andel av forskarkåren, uppdelad på kön och varaktighet på föräldradedighet (motsvarande heltid) per barn.

*Källa:* Enkätdata för Boström och Sundberg (2017).

effekten av att forskare får uppskov (oftast ett år) med att utvärderas för fast anställning efter att ha blivit förälder. Studien fann att uppskovet ledde till att de män som blev föräldrar ökade sina kvalifikationer, medan de kvinnor som fick barn inte gjorde det. Till följd av detta reducerades kvinnornas chans till fast anställning i jämförelse med de universitet där denna möjlighet inte fanns. Artikelförfattarna kom till slutsatsen att den könsneutrala möjligheten för både män och kvinnor att få uppskov inte reflekterar den könsspecifika produktivitetsförlust som följer av att få barn. Den policy som är menad att motverka konflikten mellan karriär och familjebildning verkar därför i stället kontraproduktivt för kvinnor (Antecol m fl 2016). Denna

institutionella skillnad mellan Sverige och USA kan påverka både benägenheten att bilda familj och dess konsekvenser för karriären.

Tidigare empirisk forskning om vikten av familjefaktorer vid akademiska anställningar har varit tvetydig: Wolfinger m fl (2008) fann att kvinnors chans att få meriteringsanställning reduceras av äktenskap och barn, men till skillnad från Ginther och Kahn (2014) hittade de ingen könsskillnad i hur föräldraskap påverkar sannolikheten att få fast tjänst samt att utnämnas till professor. I en svensk kontext visade Amilon och Persson (2013) att löneutvecklingen påverkas negativt av familjebildning bland svenskar med doktorsexamen som är anställda utanför (men inte inom) akademien. Vi finner inget negativt samband mellan föräldraledighet och befordran i vår analys av svenska förhållanden för de nationalekonomer som är anställda inom akademien, men däremot korrelerar antal år med småbarn negativt med sannolikheten att bli befordrad (lika för män och kvinnor). Sammanfattningsvis är det svårt att dra några tydliga slutsatser om hur familjebildning och föräldraledighet påverkar karriären för män och kvinnor på svenska nationalekonomiska institutioner, i synnerhet då de samband som redogjorts är korrelationer och inte kausala effekter.

### 3. Slutsatser och råd för framtiden

Det finns ett historiskt befordringsgap där kvinnor inte har avancerat på svenska nationalekonomiska institutioner i samma utsträckning som män, något som till viss del kan förklaras av könsskillnader i publikationer. För yngre generationer nationalekonomer kan vi inte se några skillnader i varken karriäravancemang eller publikationsmeriter, något som tyder på en kommande förändring i fördelningen av manliga och kvinnliga professorer. Våra data visar att kvinnliga forskare tenderar att samförfatta mer med kvinnor och att män tenderar att samförfatta mer med män. En möjlig förklaring till att publikationsskillnaderna försvunnit kan därför vara att en högre andel kvinnor inom fältet möjliggjort ett större utbud av samarbetspartners för kvinnor. Med det sagt kan vi inte se någon könsskillnad i benägenheten att ensamförfatta eller att samförfatta med mer seniora forskare. Vi ser att äldre generationer kvinnliga nationalekonomer var mer benägna att lämna akademien direkt efter disputation men inga indikationer på att kvinnor har varit mer benägna att lämna akademien efter att ha tagit anställning. Vidare finner vi inga bevis på diskriminering av kvinnor i befordringsbesluten. Däremot tenderar kvinnor att ta ut mer föräldraledighet, vilket kan vara en indikation på att de drabbas hårdare av konflikten mellan karriär och familj.

Andelen kvinnliga doktorander per 2018 är 40 procent och motsvarar därför SCB:s definition av en jämställd arbetsmarknad (SCB 2016). Lika så närmar sig andelen kvinnor bland juniora forskare samma intervall om 40–60 procent (37 procent per 2018). Rapporten från Ekonomihögskolan vid Lunds universitet påtalar att ett argument som ofta hörs vid rekrytering till seniora positioner är att det inte finns några kvinnor att rekrytera, vilket

helt enkelt inte längre stämmer för svenska nationalekonomiska institutioner. Vi tror därför att en viktig uppgift för nationalekonomiska institutioner är att synliggöra och uppmärksamma kvinnliga forskare i nationalekonomi. Detta bör dock göras med viss försiktighet: Å ena sidan kan kvinnliga forskare agera förebilder och bidra till att fler kvinnor söker sig till nationalekonomin, å andra sidan kan en konsekvens vara att kvinnor överbelastas med kommittéuppdrag och undervisning, något som tar tid från forskning och därigenom försvårar karriäravancemang. Genom att uppmärksamma den positiva utveckling som skett inom den svenska nationalekonomin under de senaste årtiondena – och samtidigt bearbeta de problem som fortfarande finns – tror vi att andelen kvinnliga forskare och professorer kommer fortsätta att stiga framöver.

Albrecht J, A Björklund och S Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 145–177.

Amilon, A och I Persson (2010), "Sveriges vetenskapliga arbetskraft – ett genusperspektiv", *Ekonomisk Debatt*, årg 38, nr 3, s 27–38.

Amilon, A och I Persson (2013), "Scientific (Wo)manpower: Gender and the Composition and Earnings of PhDs in Sweden", *International Journal of Manpower*, vol 34, s 658–673.

Angelov, N, P Johansson och E Lindahl (2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay", *Journal of Labor Economics*, vol 34, s 545–579.

Antecol, H, K Bedard och J Stearns (2016), "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?", IZA Discussion Paper 9904, Bonn.

van Arensbergen, P, I van der Weijden och P van den Besselaar (2012), "Gender Differences in Scientific Productivity: A Persisting Phenomenon?", *Scientometrics*, vol 93, s 857–868.

Babcock, L, M P Recalde, L Vesterlund, och L Weingart (2017), "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review*, vol 107, s 714–747.

Becker, G S (1991), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Bergstrom, C (2007), "Eigenfactor: Measuring the Value and Prestige of Scholarly Journals", *C&RL News*, vol 68, s 314–316.

Björklund, A (2014), "Nationalekonomisk toppforskning i Sverige – omfattning, lokalisering och inriktning", *Ekonomisk Debatt*, årg 42, nr 5, s 6–19.

Boring A (2017), "Gender Biases in Student Evaluations of Teaching", *Journal of Public Economics*, vol 145, s 27–41.

Boschini, A och A Sjögren (2007a), "Is Team Formation Gender Neutral? Evidence from Coauthorship Patterns", *Journal of Labor Economics*, vol 25, s 325–365.

Boschini, A och A Sjögren (2007b), "Varför finns det så få kvinnliga professorer i nationalekonomi?", *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 8, s 63–69.

Bosquet, C, P P Combes och C García-Peñalosa (2017), "Gender and Promotions: Evidence from Academic Economists in France", CEPR Discussion Paper 1511, London.

Boström, E och A Sundberg (2017), "Gender Differences in Promotion: A Duration Analysis of Academic Economists in Sweden", masteruppsats vid Handelshögskolan i Stockholm.

Ceci, S, D K Ginther, S Kahn och W Williams (2014), "Women in Academic Science: A Changing Landscape", *Psychological Science in the Public Interest*, vol 15, s 75–141.

Cohen, L och E Hillbom (2015), "Review of Gender Disparity at LUSEM", rapport, Ekonomihögskolan, Lunds universitet.

Committee for Equal Opportunities at the Department of Economics (2017), "A Career Inside or Outside Academia: A Survey of PhDs and PhD Students in Economics", rapport, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

De Paola, M, M Ponzio och V Scoppa (2017), "Gender Differences in the Propensity to Apply for Promotion: Evidence from the Italian Scientific Qualification", *Oxford Economic Papers*, vol 69, s 986–1009.

## REFERENSER

- Ginther, D K och S Kahn (2014), "Women's Careers in Academic Social Science: Progress, Pitfalls, and Plateaus", i Lanteri, A och J Vromen (red), *The Economics of Economists: Institutional Setting, Individual Incentives, and Future Prospects*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Goldin, C (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, vol 104, s 1091-1119.
- Hamermesh, D S (2013), "Six Decades of Top Economics Publishing: Who and How?", *Journal of Economic Literature*, vol 51, s 162-171.
- Hollis, A (2001), "Co-Authorship and the Output of Academic Economists", *Labour Economics*, vol 8, s 503-530.
- Jonung, C och A-C Ståhlberg (2003), "Nationalekonomins frukter - även för kvinnor?", *Ekonomisk Debatt*, årg 31, nr 3, s 5-20.
- Jonung, C och A-C Ståhlberg (2008), "Reaching the Top? On Gender Balance in the Economics Profession", *Econ Journal Watch*, vol 5, s 174-192.
- Liebowitz, S J (2014), "Willful Blindness: The Inefficient Reward Structure in Academic Research", *Economic Inquiry*, vol 52, s 1267-1283.
- Manchester, C och D Barbezat (2013), "The Effect of Time Use in Explaining Male-Female Productivity Differences among Economists", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol 52, s 53-77.
- McDowell, J och J Kiholm Smith (1992), "The Effect of Gender-Sorting on Propensity to Coauthor: Implications for Academic Promotion", *Economic Inquiry*, vol 30, s 68-82.
- Misra, J, J H Lundquist, E Holmes och S Agimavritis (2011), "The Ivory Ceiling of Service Work", *Academe*, vol 97, s 22-26.
- Sarsons, H (2017), "Recognition for Group Work: Gender Differences in Academia", *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol 107, s 141-145.
- Sarsons, H och G Xu (2016), "Confidence Men? Evidence among Top Economists", manuskript, Nationalekonomiska institutionen, Harvard University.
- SCB (2016), "På tal om kvinnor och män", databas, [www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2015B16\\_BR\\_X10BR1601.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601.pdf).
- Wu, A (2017), "Gender Stereotyping in Academia: Evidence from Economics Job Market Rumors Forum", honors thesis, Princeton University.
- Wolfinger, N H, M A Mason och M Goulden (2008), "Problems in the Pipeline: Gender, Marriage, and Fertility in the Ivory Tower", *Journal of Higher Education*, vol 79, s 388-405.