

BECOMING A PROFESSOR

Career trajectories for women of different generations in Sweden

KERSTIN ISAKSSON

Keywords

Career trajectories, life-span perspective, academia, gender equality, discrimination

Summary

Despite decades of policy efforts working for gender equality in universities, development has been slow. Research since many decades has increased our knowledge about gendered processes in academic organizations that seem to produce and reproduce inequality. Still, questions remain about women's career trajectories in academic institutions in a life-span perspective. The general aim of this study was to increase the knowledge about career trajectories in universities among women of different generations, including both obstacles and facilitating conditions. Furthermore, the aim was to increase the understanding of interactions between gender, ethnicity and class background in career processes.

The study was based on ten interviews with women born between 1930 and 1960, being, or having been professors in different areas of social sciences. Based on a life-span analysis and interview data, results revealed three patterns of career development. In the first pattern, the oldest interviewees were forced to take an early break in their career for family reasons and resume their careers later. The second pattern consisted of younger women with a relatively straight career without any longer breaks. Problems with childcare could be solved, often with public day care centres. Furthermore, both formal and informal career support was stronger in the 1980s, from the organisations and in private life. The third pattern revealed problems and delays in careers due to difficulties with research grants and support for research. Hidden discrimination was reported by women in all generations. Women with an immigration background appeared to have met additional discrimination.

Original article; received: 21/09/2024; accepted: 28/05/2026.

Corresponding author email: kerstin.isaksson@mdu.se. ISSN (Online) 2001-1377.

Copyright: © 2026 The author(s). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially, provided the original work is properly cited and states its license.

Citation: *Tidskrift för genusvetenskap* 46 (1-2): 132–155

<http://dx.doi.org/10.55870/tgv.v46i1-2.30181>

Trots decennier av lagstiftning och jämställdhetsinsatser kvarstår fortfarande betydande ojämlikhet till männens fördel i den akademiska världen. Framför allt gäller det möjligheten att nå de högsta positionerna såsom professorstjänster. Fördjupad kunskap behövs därför om samspelande strukturer och sociala processer som vidmakthållit den manliga dominansen. Denna studie bygger på intervjuer med tio kvinnor från olika generationer som blivit professorer. Tre karriärmönster över tid identifieras och visar både svårigheter och stöd. Oavsett mönstren har alla beskrivit upplevelser av orättvis behandling och manlig maktutövning. Behovet av intersektionella analyser av förhållanden som samspelar med genus och påverkat karriärvalen i ett livsloppsperspektiv framstår tydligt.

HUR BLEV DU PROFESSOR?

Karriärvägar och hinder för kvinnor i olika generationer

KERSTIN ISAKSSON

Forskningen om orsaker till olikheter i karriärmöjligheter mellan män och kvinnor i akademien har varit omfattande. I *Tidskrift för genusvetenskap* finns återkommande temanummer och sammanfattningar av kunskapsläget (se exempelvis Alnebratt och Jordansson 2011; Jordansson och Peterson 2021). Slutsatsen är tydlig. De manliga maktsystemen vid universiteten återskapas och förändringar går mycket långsamt. Fokus i föreliggande studie är att öka kunskapen om olika mönster för karriärutveckling i ett livsloppsperspektiv för kvinnor i olika generationer som blivit professorer. Ett delsyfte är att beskriva hur de upplevt diskriminering och förhållanden i organisationerna som hindrat eller underlättat deras karriärer. Bakgrunden till de karriärval kvinnorna

gjort söks slutligen även i samspelet mellan genus och olika individuella och omgivningsförhållanden. Främst analyseras betydelsen av samspelet mellan könstillhörighet, klass och utländsk bakgrund i ett livsloppsperspektiv. Nedan följer en litteraturgenomgång som inleds med politiska satsningar och försök att öka jämställdheten.

Politiska satsningar och beslut

En mängd politiska satsningar har gjorts sedan 1970-talet för att öka jämställdheten inom akademien (se exempelvis SOU 2011:1) och generellt stimulera forskning om kvinnors villkor. Jämställdhetslagstiftningen har utvecklats från 1970-talet och framåt och sedan följts av politisk styrning av högskolorna bland annat genom jämställdhetsmål för anställningar. Vidare anslog politikerna 1978 medel för att skapa Forum för kvinnliga forskare vid fem universitet för att även öka kunskapen om kvinnors villkor och möjligheter. Både satsningarna från staten och aktivismen inom området har varit viktiga för att öka forskningen och i någon mån påverka den manliga genusmärkningen av forskningsarbete (Winther Forsbäck 2017). En riktad engångssatsning för att främja kvinnors forskning som kom att kallas Tham-professurerna innebar att 31 professurer för kvinnor inrättades tillsammans med en mängd tjänster för forskarstudenter. Satsningen fick positiva effekter trots den högröstade och kritiska debatten om att kön nu skulle gå före kvaliteten i forskningen (Jordansson 1999).

En viktig förändring för kvinnors möjligheter att bli professorer i Sverige skedde 1999 då den så kallade befordringsreformen infördes. Den innebar att en lektor med tillräckliga meriter kunde bli befordrad till professor. Den totala andelen kvinnor som nått professorsgrad 1994 var 8 procent och hade ökat till ca 15 procent år 2002 (Högskoleverket 2002). Ökningen har fortsatt i långsam takt, men de uppställda jämställdhetsmålen för rekrytering vid universiteten mellan 2012 och 2019 har *inte* uppnåtts. Enligt SCB (2024) tycks utjämningen snarast ha avstannat på senare år. Den totala andelen kvinnor bland professorerna var då 31 procent. Det finns stora variationer mellan ämnen och lärosäten. Andelen kvinnor är högst inom samhällsvetenskapliga ämnen där den ligger på 39 procent (SCB 2024).

På senare år har viktiga politiska initiativ för jämställdhet tagits även på EU-nivå. En noggrann genomgång av statistik och forskning gjordes 2012 om utvecklingen inom akademien i alla länder inom EU (Caprile med flera 2012). Ett index utvecklades som bestod av sex olika dimensioner för att kunna följa jämställdhetens utveckling i olika länder med noggrann statistik (EC She figures 2021). Resultaten i den första uppföljningen visade små framsteg, exempelvis

vid tilldelning av forskningsmedel och tjänstetillsättning. Det finns skillnader mellan länderna men i alla länder inom EU finns samma mönster av orättvisor, lägre löner och en långsammare karriärutveckling för kvinnor än för män inom akademien (EC 2024).

Arbetet i Sverige har således gått långsamt. Trots försök att förändra styrningen genom lagar och mål där jämställdhet ska vägas in så kvarstår informella beslutsvägar och nätverk som reproducerar de manliga maktstrukturerna och har avgörande betydelse för tjänster och medelstilldelning för forskning (Alnebratt och Jordansson 2011). Slutsatsen står kvar i flera utredningar under det senaste decenniet. Även i en rapport från Delegationen för jämställdhet i högskolan (2024) beskrivs att kvinnor och män fortfarande har olika villkor när det gäller anställning, karriärvägar och tillgång till forskningsmedel.

Behörighetskraven för att bli professor i Sverige finns kortfattat och allmänt beskrivna i Högskoleförordningen (1993:100) men ger inte mycket konkret vägledning. En professorskompetent person beskrivs där som ”den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet inom ett område. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten” (HF 4:3). Inom den givna ramen har lärosätena stort inflytande och bestämmer både området för en tjänst, eventuella ytterligare bedömningsgrunder som ska tillämpas och utser sakkunniga för att bedöma och rangordna sökande. Sakkunniga ska bestå av både män och kvinnor enligt ett tillägg om jämställdhet i Högskoleförordningen (SFS 2010:1064). Lärosätena beskriver på sina hemsidor aktuella behörighetskrav. Processen för att bli professor är således komplicerad med olika former av krav, vilket gör det svårt att bedöma kompetens och att jämföra och rangordna sökande.

Forskning om orsaker till brister i jämställdheten inom akademien.

Den tidiga forskningen om bristerna i jämställdheten fokuserade på den traditionella kvinnorollen med familjeansvar. En viktig slutsats från efterföljande forskning har varit att orsakerna till ojämlikhet inte bara kan sökas i individ- och familjeförhållanden. Kvinnors valmöjligheter och handlingsutrymme inom akademien utformas i samspel med organisationernas arbetssätt och rutiner (se exempelvis Danell och Hjerm 2013a; Zacher med flera 2019; Lindblad 2020).

Kvinnors och mäns möjligheter att nå toppositioner vid universitetssjukhus i Sverige, Nederländerna och Österrike beskrevs i en artikel av Komlenac med flera (2019). Den högre andelen män kunde inte förklaras av olikheter i antal

barn eller antalet arbetade timmar. Männen hade genomsnittligt publicerat fler artiklar i internationella tidskrifter. Möjligheten att skriva och publicera artiklar påverkas i hög grad av tilldelningen av forskningstid och andra resurser som styrs av institutionernas regler och rutiner.

Liisa Husu beskrev utifrån intervjuer och skrivna berättelser hur fördelning av arbetsuppgifter och samspelet på arbetsplatsen påverkades av olika former av diskriminering (2001, 2005). Kvinnor behandlades annorlunda än män både som ett resultat av gällande regler och rutiner och den dagliga samvaron på arbetsplatsen. Det kunde vara mer eller mindre avsiktligt och ofta beskrevs "icke-händelser" som blev betydelsefulla, exempelvis att *inte* bli sedd, inbjuden, citerad eller uppmuntrad och att *inte* få det stöd som kunde förväntas. Både öppen och dold diskriminering bromsade eller hindrade kvinnors karriärutveckling och bevarade de mansdominerade maktsystemen.

En relativt ny rapport från Vetenskapsrådet (2021) visade hur diskriminering genomgående har stora negativa effekter och påverkar kvinnornas möjligheter och karriärval. De möter en rad hinder som försvårar karriärutvecklingen för dem jämfört med männen. De har svårare att meritiera sig eftersom de har mindre tid för forskning. Beslut om forskningstid fattas lokalt på lärosäten och institutioner. Kvinnor beskrev oftare än män att karriärutvecklingen var svår att kombinera med att ha små barn. Möjligheterna att utveckla nätverk och avsaknad av mentorer var andra viktiga skillnader som fanns redan under forskarutbildningen. Svårigheterna ackumulerades under den fortsatta karriären av orättvisor på arbetsplatserna. Rapportens slutsatser är helt i linje med en avhandling från 2020 av Jonas Lindblad.

Etnisk diskriminering har länge varit ett försummat område i svensk debatt om orsaker till ojämlikhet. Som exempel beskriver Paula Mähle (2012) bristen på statistik över andelen med utländsk bakgrund, ras eller hudfärg bland personalen inom akademien. Betydelsen av olikheter i etnisk bakgrund, ras eller hudfärg finns sedan 1980-talet belagd bland annat från Nordamerika där kön men också ras/hudfärg är tydliga karriärhinder (Crenshaw 1989; Durodoye med flera 2020). I Sverige börjar etnisk diskriminering tas på allvar så sent som 2014 i en statlig utredning (SOU 2014:74). Den låg även till grund för ändringar i jämställdhetslagstiftningen. Diskriminering på grund av etnisk bakgrund och samspelet med genus är väsentlig att ha med för att förstå kvinnors karriärmöjligheter inom akademien (Mähle 2013).

Studier av kvinnors karriärmönster över tid i den akademiska världen är relativt ovanliga. En sådan studie gjordes av i Österrike av Fritsch (2016). Där beskrevs mönster för kvinnor som förutom att vara professorer även fått en

högre administrativ position som rektor eller dekan. De intervjuade kvinnorna var i olika åldrar. Tre karriärmönster beskrevs i resultaten:

1. *Individualistisk karriär* med akademisk framgång och personlig utveckling i fokus.
2. *Politiskt / administrativt engagemang* för att främja långsiktig förändring för kvinnor.
3. *Adaptiv flexibel karriärutveckling*—karriärutvecklingen var inte så planerad men kvinnorna kunde ta vara på möjligheter som erbjöds (Fritsch 2026: 625).

En begränsning var studiens fokus på hur kvinnorna agerat för att komma vidare i sin karriär. Nätverksbyggande betonas exempelvis som avgörande. Det finns behov av att problematisera processen och tydligare beskriva samspelen på arbetsplatsen och hur struktur och processer kan underlätta eller hindra kvinnor.

Teoretiska utgångspunkter

Studier av hinder för jämställdhet på arbetsplatser har ibland utgått från metaforer som "glastak" eller "läckande rör". Ett exempel är en amerikansk studie som undersökte kvinnors upplevelser av diskriminering på universiteten med utgångspunkt i begreppet "kyligt klimat" (*chilly climate*) (Britton 2017). Resultaten visade att kvinnor *inte* beskrev klimatet på arbetsplatsen som kyligt eller avvisande. Orättvisor mellan män och kvinnor beskrevs i stället som orsakade av organisationens struktur och kultur, som kvinnor måste anpassa sig till exempelvis i fördelningen av undervisning och forskningstid. Andra forskare har visat hur sådana förhållanden i hög grad begränsat deras handlingsutrymme och valmöjligheter (Ely och Padovic 2007).

Ojämlighet i organisationer har undersökts av Joan Acker (1990, 2006, 2012) i flera studier av strukturer och processer som lett till skapande och upprätthållande av skillnader och orättvisor mellan män och kvinnor i organisationer. Eftersom struktur och processer finns inbäddade i organisationens kultur och praktiker är de ofta dolda, det vill säga inte alltid tydliga och medvetna eller avsiktliga. Begreppet ojämlikhetsregimer (*inequality regimes*) lanserades för att beskriva praktiker och processer, som upprätthåller ett ojämlikt system.

Teoretiskt utgår föreliggande artikel från Joan Ackers teori om genuskodade organisationer och processer. Den akademiska världen är maskulint könskodad vilket innebär att grundläggande antaganden om skillnader mellan könen kan

skapa och återskapa ojämlikhet och bevara manliga maktsystem. Exempel på genuskodade processer i organisationer är: arbetsfördelning, roller, lönesystem, beslutsfattande och hierarkier. Makt är centralt i genusbegreppet genom att könstillhörighet är länkat till makt (Magnusson 2019). Här används Ackers teori för att beskriva och förstå kvinnornas samspel med institutionerna och hur det kan påverka deras karriärval.

En begränsning i förståelsen av jämställdhetens långsamma utveckling har varit att endast utgå från genus som orsak. Det finns en rad sammanlänkade förhållanden som gör att männens dominans kvarstår trots samhällets och universitetens försök att förbättra kvinnornas karriärmöjligheter. Ett intersektionellt perspektiv har alltmer börjat användas för att förstå processer som leder till att maktasymmetrier består (Ridgeway 2009; Zacher med flera 2019). Begreppet myntades under 1980-talets slut i USA av svarta feminister (Crenshaw 1989) och introducerades i Sverige bland annat av de los Reyes och Mulinari (2005). Den tystnad som länge omgett frågan om betydelsen av etnicitet i Sverige kan möjligen förklaras av den officiella antirasistiska praxis som funnit i svensk politik (Mählck 2012). Det har beskrivits som en "färgblindhet" när etnicitet eller ras inte antas vara relevant i jämställdhetsanalyser. Flera studier som använt intersektionella analyser har visat att icke-vita kvinnor med utländsk bakgrund, tenderar att ha en ännu mer underordnad position än svenska kvinnor (de los Reyes och Mulinari 2005; Mählck 2013).

Litteraturgenomgången visar att det fortfarande finns kunskapsluckor som exempelvis anpassning eller motstånd mot den manliga dominansen (Ely och Padavoc 2007). Det finns även behov av att fortsätta undersöka hur sociala processer på arbetsplatser påverkat kvinnornas karriärval i ett livsloppsperspektiv. Betydelsen av andra förhållanden behöver också klargöras. Det kan vara individuella livsvillkor som klass och etnicitet men även förhållanden i omgivningen som tid och plats. I föreliggande artikel görs ett försök att undersöka betydelsen av samspelet kön, klass, och etnicitet för karriärutvecklingen över tid.

Några begreppsdefinitioner

I linje med tidigare forskning om karriärutveckling definieras *karriär* som en sekvens och kombination av arbetsrelaterade roller som en person innehar under sitt arbetsliv (Zacher med flera 2019). *Karriärutveckling* beskriver då en individuell process över tid i samspel med olika organisationer med konsekvenser för den arbetsrelaterade identiteten.

Med *klass* avses här en bakgrund med föräldrar med akademisk bakgrund eller ej. *Etnicitet* avgränsas till utländsk bakgrund (personen eller familjen har

invandrat). Andra förhållanden av betydelse kan vara tid och plats som undersöks genom att skillnader mellan generationerna och olika lärosäten beskrivs. Forskning om lokala genuskontrakt har visat att genuskodade normer formas utifrån lokala, sociala, politiska ekonomiska och kulturella förhållanden (Grip och Jansson 2023).

Clary Krekula med flera (2005) diskuterar olika sätt att använda *ålder* eller *generation*. I föreliggande artikel används både generation och ålder för att beskriva skillnader mellan mönster. Generation används för att beskriva förändringar som kan bero på hur välfärdssystem och samhällsvärderingar haft betydelse för kvinnornas val- och karriärmöjligheter. Ålder används för att klargöra tidpunkter för olika steg i karriärutvecklingen och att jämföra mönster. Platsen, i detta fall olika universitet där de varit anställda, som har olika struktur och praktiker av betydelse belyses också.

Metod

En avgränsning gjordes till kvinnliga professorer inom samhällsvetenskapliga ämnen. Fokus för artikeln var främst det sociala samspelet mellan individen och organisationen. Lärosäten och institutioner inom olika områden har olika personalsammansättning, struktur och traditioner i jämställdhetsarbetet. Ett bredare urval skulle öka komplexiteten i analyserna. Urvalet från enbart samhällsvetenskapliga institutioner byggde på ett antagande om någorlunda liknande arbetsplatser och arbetsvillkor som skulle göra det något lättare att jämföra och förstå karriärmönster.

Inledningsvis byggde urvalet på egna kontakter och information från internet om kvinnor inom samhällsvetenskapliga ämnen som var eller tidigare varit professorer. Avslutningsvis gjordes ett så kallat snöbollsurval där de intervjuade ombads att ge förslag. Särskilt ombads de att föreslå kvinnor som var olika dem själva när det gällde ålder och ämnestillhörighet. Professorerna kontaktades via e-post och tillfrågades om intresse av att delta. Totalt kontaktades 12 kvinnor. Av de 10 som svarade var det ingen som tackade nej. Två intervjuer gjordes vid möten med de intervjuade i början av 2020. På grund av pandemin gjordes de övriga digitalt via Zoom under 2020. Samtliga spelades in på min telefon. Jag som genomförde intervjuerna är själv kvinna och pensionerad professor. Varje intervju tog cirka en timme. Inspelningarna transkriberades och raderades sedan. Beslutet att avsluta vid tio personer kom sig av komplexiteten i analyser av grafiska livslinjer med djupintervjuer.

Intervjugruppen kom att bestå av tio kvinnor födda mellan 1930 och 1960. Av dessa hade fyra sökt och fått en professorstjänst i konkurrens medan de

övriga hade blivit befordrade till professorer. Medelåldern var relativt hög, delvis beroende på att de flesta blivit professorer efter 50 års ålder. Flera var pensionerade. Fem kvinnor var gifta eller sammanboende vid intervjutillfället. De allra flesta hade vuxna barn och några få hade utomeuropeisk bakgrund genom att ha invandrat själva eller vuxit upp i Sverige med föräldrar som invandrat. De tillhörde sex olika discipliner och var, eller hade varit, anställda som professorer vid sex olika lärosäten. Disciplinerna var blandade men flertalet var stora ämnen med många professorer.

Intervjuerna var semistrukturerade och frågorna byggde på tidigare forskning. Varje intervju inleddes med att kvinnorna ombads att beskriva sin karriär, med delfrågor om ålder vid examina och karriärsteg på vägen till en professorsposition. Berättelsen följdes upp med fördjupande frågor om drivkrafter, viktiga personer och situationer, val och förhållanden som underlättat eller bromsat karriären. Därefter följde särskilda frågor om upplevelser av orättvis behandling och öppen eller dold diskriminering. Slutligen ställdes en fråga om hur de hanterat balansen mellan arbete, familj och barn.

Kvinnorna informerades om etiska riktlinjer: samtycke, rätt att avstå från att svara på frågor, och hur data skulle användas. Särskilt viktigt var det att deras identitet skulle skyddas. Eftersom det finns relativt få kvinnor som är professorer så betonades anonymiteten särskilt och detta avspeglar sig i hur resultaten presenteras. Där förekommer inga eller påhittade namn, inga exakta födelseår eller namn på lärosäten eller institutioner. Klimatet i intervjuerna var öppet och avspänt. Endast en kvinna ville läsa den transkriberade intervjun och ville därefter att några uppgifter som hon ansåg vara känsliga skulle tas bort. Citaten i texten valdes för att illustrera en tolkning eller ett tema i resultaten. Språket ändrades ibland för att bli tydligare och begripligt. Parenteser inom citaten har då använts för att klargöra innebörden i oklart talspråk. Hakparenteser [...] markerar att ett citat har kortats något.

Analys och tolkning

Utifrån kvinnornas berättelser inleddes analysen med att intervjuaren gjorde en grafisk bild av karriärutvecklingen i form av en livslinje för varje kvinna. Analysen inspirerades bland annat av Inga Elgqvist-Saltzmans arbete med livslinjer (1988) och Isaksson med flera (2006) som arbetat med mönster av grafiska livslinjer. Livshändelser av betydelse för karriärutvecklingen (examina, anställningar, byten av arbetsplatser) markerades i den grafiska bilden. Dessutom markerades viktiga händelser i privatlivet (giftermål, skilsmässor och barnafödande). De mönster som uppstod jämfördes sedan för att finna likheter och skillnader. En kvalitativ tematisk analys gjordes sedan för att få en fördjupad

bild av kvinnornas karriärutveckling i ett livsloppsperspektiv och förhållanden som hindrat eller underlättat (Kvale och Brinkmann 2014). Slutligen gjordes en ansats till intersektionell analys för att söka klargöra hur könstillhörighet, klass och utländsk bakgrund samspelar och påverkar olika skeden av karriären. Ann-Dorte Christensen och Sune Qvotrup (2012) beskriver hur livsberättelser kan användas i intersektionell analys för att visa hur identiteten konstrueras i relation till könstillhörighet klass och etnicitet.

Resultat: Tre olika karriärmönster

I jämförelsen av de grafiska livslinjerna av kvinnornas karriärutveckling och analysen av intervjuerna identifierades tre olika karriärvägsmonster fram till professur. Nedan följer en beskrivning av de tre mönstren, inklusive olika former av diskriminering och stöd de fått. Det sista avsnittet i resultatdelen beskriver analysen av samspelet mellan könstillhörighet, utländsk bakgrund och klass.

De tre karriärmönster som framkom av analysen var följande: 1. Tidiga uppehåll i karriären och sen start på forskarutbildningen (3 personer); 2. Snabbt uppåtgående karriär utan längre uppehåll (3 personer); 3. Inbromsning efter docentur – långsam senare utveckling (4 personer).

Födelseår	FK	FD	Docent	Professor	Tjänst/ befordran
1. Tidiga uppehåll i karriären, sen start på forskarutbildningen					
Ålder					
1930-tal	23	46	47	57	Befordrad
1930-tal	23	46	55	57	Befordrad
1940-tal	25	51	56	60	Befordrad
2. Snabbt uppåtgående karriär utan längre uppehåll					
1940-tal	23	32	39	48	Tjänst
1950-tal	28	32	36	46	Tjänst
1950-tal	22	31	33	41	Tjänst
3. Inbromsning efter doktorsgrad, långsam senare utveckling					
1930-tal	25	36	41	43, ny 56	Tjänster
1940-tal	25	33	42	54	Befordrad
1940-tal	30	33	46	58	Befordrad
1950-tal	25	37	45	51	Befordrad

Tabell 1. Tre karriärvägsmonster och ålder för uppnådd examen/position

Tabell 1 visar skillnaderna mellan mönstren genom viktiga händelser av betydelse för karriärutvecklingen: födelsetid, ålder vid kandidatexamen (FK), doktorsgrad (FD), docentur och professur samt om titeln erhöles genom en tjänst eller genom befordran.

Mönster 1. Tidiga uppehåll i karriären. Typiskt för detta mönster var att forskarutbildningen startade efter ett längre uppehåll i karriären. Tre kvinnor ingår i detta mönster. Mönstret innehåller de äldsta bland de intervjuade, födda på 1930-talet eller tidigt 40-tal. De påbörjade akademiska studier tidigt och kandidatexamen togs snabbt. Karriäruppehållet gjordes när de gift sig och fått barn när de var mellan 25 och 35 år. Vid slutet av 1950- och början av 1960-talet var barnen enligt dåtidens värderingar enbart kvinnornas ansvar. Bristen på barnomsorg beskrevs som den viktigaste anledningen till att karriären avbröts. En kvinna beskrev hur familjesituationen kunde se ut:

Min man var stöttande men vi hade några väldigt stökiga år när barnen var små och jag gjorde jättemycket. Han hade en forskarkarriär, disputerade tidigt och internationell karriär. (intervju)

De återupptog studierna och började arbeta igen efter 35 års ålder när barnen blivit större. Doktorsexamen var inte ett tydligt mål utan det växte fram med tiden, främst genom arbete som forskningsassistent. De hade också omfattande erfarenhet av undervisning på olika institutioner. Det fanns ingen tydlig forskarutbildning vid den tiden och handledning var inte något självklart. Stödet under denna tid var individuellt och informellt. De disputerade relativt sent. När valet av forskning som yrke blivit tydligt beskrev de en önskan att nå en docentur, vilket skulle ge fullvärdig status som forskare. En professorstjänst var inte något mål trots att studierna gått bra och de trivdes med arbetet. På 1960- och 70-talet var det mycket få kvinnor som var professorer. En av intervjupersonerna säger:

Tanken att bli professor har aldrig funnits i mitt huvud. Det var en karriärväg (som öppnades). Jag trivdes ju så himla bra med jobbet. (intervju)

När möjligheten att bli befordrad till professor införts under 1990-talet öppnades en ny karriärväg. De blev uppmanade att ansöka om befordran vid institutioner där de varit verksamma och befordrades till professorer efter 55 års ålder. Gemensamt var att kvinnorna i detta mönster var föregångare och bland de första kvinnorna

som blivit professorer i sin disciplin. Det var inte alltid lätt. Längs vägen kunde de få utstå ett direkt kvinnofientligt klimat, sexuella trakasserier och diskriminering.

Jag såg också mycket ung ut med långt hår och stora ögon – länge – och på den tiden de korta kjolarna. Det bidrog nog till att jag inte alltid togs på allvar. I vissas ögon hade jag helt enkelt fel utseende – såg inte ut som en doktorand. (intervju)

Olika former av mobbning av kvinnor förekom också:

Då kunde ju manliga professorer sitta och skryta om hur dom sagt nåt till dom kvinnliga deltagarna i fakultetsnämnden. Så satt vår egen professor och pratade om sig och sina ”gossar” [.....] många av kvinnorna har disputerat och det har ju inte dom här gossarna. (intervju)

Klimatet på institutionerna kunde vara negativt genom skvaller och ryk-
tesspridning om de kvinnliga pionjärerna. Konsekvensen kunde bli att de
avstod från utlandsvistelser och konferensresor för att inte ge upphov till
skvaller om familjen. I förlängningen fördröjde och försvårade detta deras
karriärutveckling.

Något som jag tyckte var väldigt obehagligt var tveksamma rykten som gick om
vissa professorer. Man fick höra om att hon (den kvinnan) har ju besvär med sina
barn. Jag ville inte utsätta mig och mina barn för den ryktesspridningen. (intervju)

De äldsta kvinnorna drabbades även av diskriminering genom bedömnings-
kriterier som tydligt missgynnade kvinnor.

Jag ville ju forska men då måste man ju ha en högre tjänst på forskningsråd eller
professor så jag sökte sådana tjänster. Men vet du vad dom gjorde? Dom räknade
antal artiklar och dividerade med hur många år man hållit på. Jag hade ju hållit på
många år, fått barn med mera [.....]. Ingen tog hänsyn till att man varit hemma
med barn. (intervju)

Detta karriärmönster var det mest tidstypiska och i Sverige hörde det hemma
före jämställdhetslagstiftningen. Kvinnor som professorer var mycket ovanligt,
En förutsättning för de äldsta kvinnornas karriärutveckling var att de uppmunt-
rades av överordnade manliga kollegor och fick informellt stöd att gå vidare i
karriären. De tre som intervjuades här blev docenter, fortsatte att arbeta med
forskning och professorer först efter befordringsreformen.

Mönster 2. Snabbt uppåtående karriär utan längre uppehåll. Karakteristiskt för detta mönster var att forskarutbildningen följde på kandidatexamen utan längre uppehåll och att professorsgraden uppnåddes före 50 års ålder. Mönstret omfattar tre kvinnor som var yngre än 35 år vid doktorsexamen. Efter disputationen fortsatte karriären utan nämnvärd fördröjning. De var framgångsrika, fick forskningsanslag och var projektledare med doktorander. Arbete med forskning dominerade även om de också arbetade med undervisning. De blev docenter inom några år och fortsatte meritera sig med forskning. De ansökte och fick tjänster som professor före 50 års ålder. Två av dem arbetade vidare på samma institution hela tiden medan den tredje flyttat några gånger. Efter uppnådd professorsgrad hade dessa kvinnor även fått erbjudanden om uppdrag av olika slag och kunnat gå vidare till positioner med högre status och inflytande både på och utanför universiteten. ”Det hade börjat bli viktigt att ha med nån kvinna” (intervju).

Dessa kvinnor fick tjänster under 1980-talet på äldre, mer traditionsbundna universitet där kvinnor länge var ovanliga. Där behöll de manliga professorerna sin dominans vilket kunde leda till ovanliga sociala situationer.

Maria (en annan professor) sa till mig en gång när jag var ledsen [...]. Du måste förstå det Anna, att när du kommer in i ett rum är det som en giraff kommer in. Dom vet inte hur dom ska bete sig. Så har det varit genomgående. [...] Man blir mer ifrågasatt, man får inte göra bort sig. (intervju)

Även de mest framgångsrika kvinnorna beskrev att de drabbats av dold diskriminering. Eftersom män fanns i maktpositioner på institutionerna och informella nätverk så hade de inflytande över många beslut.

Det finns ju alltid sätt att putta bort folk och ju mindre formella dom är, desto lättare att bli bortkollrad (bortpetad). När jag sökte en forskarassistenttjänst i x-stad och dom puttade bort mig då var det en intern lärjunge till en av professorerna som sökte och dom ville ju ha honom. [...] Då hade dom muntligt sagt till rekryteringskommittén att jag saknade analytisk förmåga och så råkade någon skriva ner i protokollet och dom blev jätteupprörda för att jag fick veta vad dom hade sagt. (intervju)

Framgångsrika unga kvinnor kunde också väcka avundsjuka och hinder. En av kvinnorna fick en professur som varit avsedd för man. Olika försök gjordes då att flytta eller dra in tjänsten. En annan kvinna möttes av bråk och konflikter med enskilda män som ansåg sig missgynnade.

Det går an att vara en patriarkal manlig beskyddare så länge man har en ung lovande doktorand men jag blev ju hans chef och då skar det sig ju helt. (intervju)

För dessa kvinnor var barnomsorgen inte samma problem. Under 1980-talet fanns daghem och stöd vid barnens sjukdom, vilket varit en förutsättning för den snabba vägen till en doktorsgrad och en fortsatt karriär. Valet av en partner som delade ansvar för hemmet och dessutom kunde ge stöd för deras karriärutveckling betonades också. "Det är extremt viktigt att ha en man som är stödjande om man vill göra karriär".

Det var viktigt med stöd både från ledande män vid institutionerna och från äldre kvinnliga pionjärer. De ingick i olika nätverk eller hade kontakter vid institutioner som uppmuntrade och stödde deras karriärutveckling. "Institutionerna ville ha kvinnor" som en av de intervjuade uttryckte det. Tidsandan hade förändrats och jämställdhetsgrupper på universiteten fanns också som stöd för kvinnors karriärutveckling.

Så visst har jag haft mycket stöd, det har jag haft men jag uppfattar ändå att jag har fått göra ganska mycket själv – inte så att dom har hållit mig bakom ryggen utan snarare öppnat dörrar. (intervju)

Mönster 3. Inbromsning efter docentur – långsam senare utveckling. Detta mönster utmärktes av en snabb målmedveten väg fram till doktorsexamen och docentur men därefter flera långa ofrivilliga avbrott före professorstiteln. Fyra kvinnor ur tre olika generationer återfanns i detta mönster. De disputerade relativt snabbt, innan de var 40 år, och blev sedan docenter inom en tioårsperiod. Därefter dröjde det relativt lång tid innan de blev professorer. De hade under den tiden olika anställningar i projekt, och som universitetslärare. De sökte även arbete utanför universiteten. En gemensam svårighet var att de hade begränsad tillgång till nätverk, resurser för forskning genom en tjänst eller genom externa anslag. De hade inte fast förankring i någon forskningsmiljö eller forskargrupp, vilket ledde till att de inte hade informellt stöd för sin forskning. De hade utvecklat nya forskningsområden och arbetat relativt självständigt. Flera kvinnor i detta mönster nådde senare stora framgångar vid nya lärosäten där deras forskning passade in och de fått både socialt och ekonomiskt stöd för sin forskning.

Bristen på resurser och stöd gjorde att kvinnorna sökte professorstjänster vid andra lärosäten efter docenturen. Några ville inte flytta av familjeskäl, vilket bromsade deras karriär. En kvinna kompetensförklarades som professor genom att söka tjänster långt innan hon efter befordringsreformen fick formell status

som professor på sin egen institution. En annan avstod från en professorstjänst och gjorde en paus av hänsyn till familjen. Hon återkom cirka tio senare och lyckades få en ny professorstjänst i hård konkurrens.

I detta mönster finns flera exempel på direkt mobbning:

Den bästa tiden på institutionen var då x var borta på en gästprofessur några år [.....] då tyckte jag att jag hade stöd ifrån många men sen kom han ju tillbaka och fick professuren och gjorde väl egentligen allt för att motarbeta mig. Jo, det var ju därför jag sökte till x-stad också (intervju).

Det finns flera exempel på hur kvinnor drabbats av exkludering. Brist på kontakter och stödjande nätverk var ett uppenbart hinder i karriären. Exkludering kunde även bero på att hon kom från ett annat lärosäte och saknade stöd och kontakter.

Nej det var inte värre där än nån annanstans men det är väl det att jag har varit först överallt eller nästan först. Och sen att jag flyttat runt. Det var en kombination: kvinna, att jag kom utifrån och generationen. (intervju)

Särskilt drabbades kvinnorna med utländsk bakgrund av exkludering, som gjorde att de kände sig tvingade att flytta eller söka stöd utanför institutionen. De beskrev subtil och dold diskriminering inte bara för att de var kvinnor. De upplevde rasism som mycket vanlig.

Ja, jag var så annorlunda, långt utanför normen för en professor i ämnet. Jag har alltid varit lite vid sidan om, också mitt val av forskningsämnen är ovanligt i mitt ämne. I stället har jag haft mycket internationellt samarbete, haft sabbatical och varit utomlands, och fått stöd för min forskning där. (intervju)

Men i x-stad var jag lite mobbad av några kvinnor [.....] Svårt att erkänna det men det handlar ganska mycket om rasism där också. Rasism slår blint, kan ge sig på framgångsrika kvinnor och särskilt om det är en svartskalle. (intervju)

Stöd som gynnat karriärutvecklingen har i stort sett saknats för dem på institutionerna där de disputerade. De har varit mycket självständiga och så småningom hittat egna kontakter och nätverk där de fått stöd för sin forskning. För dem som drabbades hårdast var det uppenbart att diskrimineringen hade haft negativa effekter och att deras karriärutveckling fördröjts. Bristen på stöd från institutionerna vid sådana tillfällen var uppenbar. Rutiner och regler har

uppenbarligen kringgåts genom informella nätverk och beslut där kvinnorna bedömts efter andra normer än männen.

Resultaten som rör upplevelser av hinder på institutionerna är i linje med slutsatser i forskningsöversikter från senare år som visat hur strukturer och sociala processer kan bevara och reproducera den manliga maktstrukturen (Husu 2001; Jordansson och Peterson 2021; Silander med flera 2021). Konsekvenser av etnisk diskriminering tycks dock vara ett försummat område på det sätt som kallats färgblindhet av bland annat Mähle (2012).

Även om denna studie inte kan dra slutsatser om representativitet så finns annan forskning (Lindblad 2020) och statistik (Vetenskapsrådet 2021) som visat att fördröjda eller hindrade karriärer är mycket vanliga bland kvinnor. Tillgång till tjänster, forskningsmedel, nätverk och tid till fortsatt meritering bromsar och kan avgöra den fortsatta karriären och förklara många avhopp och avbrutna karriärer.

Gemensamt för de tre mönstren

Det finns vissa gemensamma erfarenheter bland de intervjuade kvinnorna oavsett vilket karriärmönster de tillhör. Genomgående är att alla har upplevt olika former av öppen eller dold diskriminering. De beskriver att de blivit missgynnade på något sätt vid meritvärdering inför ansökan om tjänster eller forskningsmedel. Män har gynnats genom informella nätverk och haft lättare att få tjänster efter disputationen.

Ett vanligt sätt att hantera diskriminering och orättvisor var att tona ner problemet. I intervjuerna beskrevs det med repliker som ”så här är det för alla”, eller ”inte värre för mig än för nån annan” vilket också har framgått av tidigare forskning (till exempel Britton 2017). Det är tydligt att alla intervjuade varit tvingade att anpassa sig till den mansdominerande maktstrukturen. Deras motstånd har varit att söka arbete på annat lärosäte och att söka stöd nationellt eller internationellt.

En förutsättning för att kvinnor ska lyckas i forskarkarriären har varit att de fått stöd av olika slag. Tillgång till nätverk för att arbeta med forskning beskrivs som avgörande för en framgångsrik karriär (Fritsch 2016; Lindblad 2020). Här finns skillnader mellan generationerna. För de äldsta var stödet från ledande män vid institutionerna viktigast. Det var individuellt och informellt och några nätverk som stöd nämns inte. Möjligheten att få stöd har ökat med tiden vilket märks för de yngsta kvinnorna som kunnat göra snabbare karriärer. Kvinnliga förebilder, nätverk och jämställdhetskommittéer har varit viktiga från 1980-talet och framåt. Jämställdhetsgrupper tycks dock inte ha hjälpt kvinnor med utländsk bakgrund. Även där har de exkluderats på institutionerna och blivit

dubbelt diskriminerade. De har främst sökt och fått stöd för sin forskning i nationella och internationella forskningsnätverk.

Familj och livspartner beskrevs också genomgående som viktiga stödresurser. Framför allt tycks det ha varit viktigt när stödet från arbetsplatsen saknats. Det gällde exempelvis en av kvinnorna i mönster 3 som inte tänkte söka befordran till professor trots att hon var fullt meriterad. Hon ville inte flytta och hade gett upp försöken att få en tjänst på sin egen institution. Hennes man uppmanade henne att trots detta söka befordran för att hon inte skulle ångra sig efteråt.

Karriären utlöste inte sällan skilsmässor, och då vanligen när de kommit relativt långt i karriären. Männen kunde ha svårt att acceptera kvinnans framgångar och höga lön.

Han var ett stöd tidigt. Vi delade väldigt lika på uppfostran och barnen och var ovanligt jämlika för att vara den generationen men det räckte bara till en viss gräns. [...] Jag förstod inte. Det var inte för att jag inte gjorde saker hemma, för det gjorde jag utan det var för att jag börjat tjäna mer pengar än han. (intervju)

Samhällets värderingar av kvinnors och mäns ansvar för barnen har förändrats. Det är dock viktigt att betona att de intervjuade beskrev barn som en resurs och inte som ett hinder. Stödet från familjen betonas av många som viktigt, ibland avgörande – men också att problem kan uppstå i relationen när kvinnan fått högre status eller lön och leda till skilsmässor. Det är ett resultat som länge rapporterats (Rosenfeld 1992) och som fortfarande tycks gälla också för de yngsta kvinnorna.

Samspel mellan könstillhörighet, klass och utländsk bakgrund

Slutligen görs här ett försök att förstå betydelsen av olika samspelande förhållanden för kvinnornas val och karriärutveckling. Interaktionerna mellan genus, klass och utländsk bakgrund är komplexa och dynamiska. Av intervjuerna framgår att kvinnor från övre medelklass förväntades studera vid universitetet. Det var en möjlighet och ibland rent av ett krav på 1950- och början på 1960-talet. För de yngsta kvinnorna från familjer med akademisk bakgrund fanns ännu tydligare förväntningar på utbildning och karriärutveckling. Kvinnornas karriärer skulle trots detta inte vara likadana som männens.

Jag känner nu när jag blivit professor att det nästan var för självklart att jag *skulle* bli professor, nästan för mycket – att jag skulle *vilja* bli professor. Det fanns ju ett slags förväntan och ett slags genusstruktur på det. Förväntan hemifrån var att jag skulle bli världens bästa *mamma och professor*. (intervju)

Ungefär hälften av de intervjuade som kommer från lägre medelklass eller arbetarklass har gjort en klassresa genom en framgångsrik akademisk karriär. För dessa kvinnor gjorde utbildningsreformerna från 1960- och 1970-talet och möjligheten att få studielån att akademiska studier blev en valmöjlighet. En forskarkarriär var dock inte lika förväntad. Skillnaden mellan dessa kvinnor och de som hade akademiker i familjen märktes tydligast i början av karriären. Föräldrar med akademisk bakgrund fungerade som förebilder och kunde ge råd som sannolikt stärkte självkänslan. Betydelsen av klassbakgrund tycktes minska med tiden när kvinnornas egna erfarenheter, status och kontaktnät växte. I ett längre perspektiv visade sig andra förhållanden avgörande för att verkligen lyckas bli professor. Det var exempelvis att få stöd för karriärutvecklingen från informella mentorer och kvinnodominerade nätverk.

Svårigheterna för de intervjuade kvinnorna med utländsk bakgrund blev större när konkurrensen ökade vilket också märktes genom att deras karriärutveckling bromsades efter disputationen och ännu mer efter docentgrad. För en av kvinnorna med utländsk bakgrund ur lägre medelklass var en professur ett sätt att undvika diskriminering.

Jag ville inte bli underordnad någon. [.....] Väldigt tidigt insåg jag att Sverige är rasistiskt så jag måste komma i en position för att slippa möta diskriminering. (intervju)

Utländsk bakgrund och könstillhörighet ökade svårigheterna med att bilda nätverk och söka anslag. De bedömdes efter andra kriterier och ansågs annorlunda.

Manliga doktorander fick tjänster efter disputation men jag blev inte ens bedömd när jag sökte, räknades inte. En annan postdoc fick beröm för att ha skrivit *en* artikel på engelska. Jag skrev hela avhandlingen på engelska – inga kommentarer om det. Påtalade orättvisa vid ett tillfälle – det var inte populärt alls. Tiden efter det fick jag inte löneförhöjning. (intervju)

Det var uppenbart att jämställdhetsarbetet inte skyddade kvinnorna med utländsk bakgrund. För dem fanns inte lika utvecklade stödstrukturer på institutionerna. Utländsk bakgrund i samspel med genus ökade svårigheterna med tiden. Klasskillnaderna däremot tycktes få mindre betydelse efter disputationen.

Slutligen några resultat som rör betydelsen av tid och plats. Olika lärosäten, institutioner och ämnen har haft olika traditioner och olika sätt att arbeta för jämställdhet. Intervjuerna visar skillnaderna mellan äldre och nyare

universitet i status och manlig dominans. På nyare universitet kunde vägen fram till en doktorsgrad vara relativt lika för män och kvinnor under 1970- och 1980-talen. Kvinnor berättar om stöd och möjlighet att undervisa och gå forskarutbildning men också att männens inflytande och karriärmöjligheter fortfarande var betydligt större. Det märktes tydligt efter doktorsexamen då konkurrensen hårdnade.

Slutsatser: Livsloppsperspektivets betydelse

Syftet med föreliggande studie var att öka kunskapen om olika mönster för karriärutveckling i ett livsloppsperspektiv för kvinnor i olika generationer som blivit professorer. Ett delsyfte var att beskriva hur de upplevt diskriminering och förhållanden i organisationerna som hindrat eller underlättat deras karriärer. Bakgrunden till de karriärval kvinnorna gjort söks slutligen även i samspelet med olika individuella och omgivningsförhållanden. Främst analyserades betydelsen av samspelet mellan könstillhörighet, klass och utländsk bakgrund i ett livsloppsperspektiv.

Studiens viktigaste bidrag är metoden – livsloppsperspektivet i kombination med djupintervjuer. Kvinnornas karriärer sträckte sig över flera decennier och mycket har förändrats i samhället. Genom kombinationen med djupintervjuer framgår hur olika generationer upplevt hinder, valmöjligheter och samspel med de akademiska organisationerna. Av resultaten framgår också betydelsen av välfärdssamhället och jämställdhetsarbetets förändring. Under slutet av 1900-talet ökade möjligheten att få stöd för karriärutvecklingen. Jämställdhetsgrupper startades på universiteten med uppgift att bevaka området. Särskilt viktig har befodringsreformen varit som gett flera kvinnor möjlighet att nå den högsta akademiska nivån.

Skillnaderna i karriärmönster för olika generationer visar att det första mönstret är det som är tydligast tidsbundet i en svensk kontext. Karriärvägen till en professur var otydlig på 1960- och 1970-talet och kvinnor kunde utsättas för öppen diskriminering. Möjligheten att göra en planerad karriär för att nå professorsgrad var nästan omöjlig för de äldsta men ökade med jämställdhetslagstiftning och insatser vid universiteten. Två av mönstren, både den raka karriären och den som försenades av hinder skulle sannolikt återfinnas även idag.

Upplevelser både av olika former av stöd och av hinder för karriärutvecklingen är viktiga att lyfta fram. Alla beskriver att stöd genom sociala relationer och nätverk varit viktiga. Vilken form av socialt stöd som funnits har varit olika för olika generationer. I det första mönstret beskrivs endast individuellt och informellt stöd. Handedarrollen har senare blivit ett sätt att formalisera det personliga stödet under forskarutbildningen. Någon enstaka bland de mest

framgångsrika nämner handledaren som en viktig person för den fortsatta karriären. Informella relationer och mentorskap nämns oftare. Svårigheten att formalisera relationen är kanske en anledning till att det uppstår problem under doktorandtiden, vilket bland annat Lindblad (2020) beskrivit. En dåligt fungerande handledning kan definitivt bli ett hinder för den fortsatta utvecklingen. Den ökade medvetenheten om nätverkens betydelse som även visats i tidigare forskning har gjort att möjligheterna för kvinnor att få stöd i sin karriärutveckling har ökat. Det begränsade antalet i denna studie gör det svårt att se mönster när det gäller nätverk och sociala relationer.

Intressant är emellertid att *alla* oavsett mönster, generation och lärosäte uppgav att de utsatts för någon form av diskriminering och manlig maktutövning. De äldsta upplevde öppen diskriminering. Med tiden och samhällets förändringar blev det senare oftast hinder i form av dold diskriminering, exkludering av kvinnor och informella nätverk som bromsat eller hindrat kvinnor och gynnat män och den dominerande forskningen. Den manliga könsmaksordningen på universiteten har tagit sig olika uttryck och varierat något för olika generationer men består fortfarande och måste ses som den viktigaste förklaringen till att utvecklingen mot jämlikhet mellan könen går så långsamt inom akademien. Joan Ackers teori om genusmärkta processer på institutionerna (1990) är fortfarande viktig för att förstå de strukturella hinder som finns. Det handlar om system och processer som leder till orättvis fördelning av arbetsuppgifter och resurser för forskning, arbetsinsatser som bedöms olika och om dolda mönster för beslut på arbetsplatsen.

Analysen visar att könstillhörighet inte är en tillräcklig förklaring till bristerna i jämställdhet och att det finns behov av analyser av samverkande faktorer. Kvinnor med utländsk bakgrund upplevde särskilda svårigheter med dold diskriminering och exkludering. Diskriminering på grund av utländsk bakgrund är ett tydligt försummat område i Sverige trots gällande lagstiftning. Den statliga utredningen från 2014 (SOU 2014:34) har visat detta men behöver följas upp och åtgärdas genom riktade åtgärder och extra stöd. Öppenhet i ansöknings- och beslutsprocesserna har positiva effekter vilket framgår av Rikard Danell och Mikael Hjerms studier av tjänstetillsättning men behöver utan tvekan fortsätta (2013a, 2013b). En artikel av Mählck med flera (2020) visar hur olika tolkningar och bedömningen av "relevant kompetens" kan avgöra till en vit svensk mans eller kvinnas fördel.

Intressant är också resultat som rör betydelsen av klass. Klasskillnader har haft betydelse i början av den akademiska karriären men för kvinnor i denna studie – som lyckats gå vidare – har betydelsen minskat med tiden. Det framstår som uppenbart att kvinnor från övre medelklass och akademisk bakgrund hade

det något lättare i början av karriären. Kvinnorna i denna studie tillhör trots allt en minoritet – de mest framgångsrika som lyckats ta sig fram till en professur trots alla olika hinder. Klasskillnader kan behöva extra uppmärksamhet redan under forskarutbildningen eftersom kvinnors karriärproblem tycks ackumuleras (Lindblad 2020, Vetenskapsrådet 2021). Kanske finns här tydligare orsaker till hinder och avhopp under karriären? Den lilla intervjugruppen begränsar tyvärr slutsatserna från den intersektionella analysen men förhoppningsvis kan den ge inspiration till andra forskare. Vikten av samverkande förhållanden blir åtminstone uppenbar.

En annan intressant fråga för fortsatt forskning är om det finns andra mönster än de tre som framkom i denna analys? Ett möjligt mönster skulle kunna bestå av kvinnor som *frivilligt* valde att avbryta karriären av familje- eller andra skäl och *inte* hindrades (av brist på barnomsorg, nätverkskontakter eller forskningsmedel) för att sedan återkomma till forskningen när barnen blivit större.

Det skulle vara intressant att använda livsloppsperspektivet till studier av yngre kvinnor som blivit professorer senare. Trots framsteg i jämställdhetsarbetet så är vägen till att bli självständig forskare fortfarande inte lätt.

Författarens tack

Förutom deltagarna i intervjustudien vill författaren även tacka tre kvinnliga professorer som inte intervjuats men varit behjälpliga med läsning och värdefulla synpunkter på manuskriptet: Marianne Döös, Evy Gunnarsson och Eva Magnusson. Tack!

Referenser

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4(2): 139-158. <https://www.jstor.org/stable/189609>
- Acker, Joan (2006) Inequality regimes. Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 20(4): 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, Joan (2012) Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion. An international Journal* 31(3): 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Alnebratt, Kerstin och Jordansson, Birgitta (2011) Jämställdhet, meritokrati och kvalitet - ett triangeldrama i den akademiska vardagen. *Tidskrift för genusvetenskap* 32(2-3): 9-27. <https://doi.org/10.55870/tgv.v32i2-3.3538>
- Britton, Dana (2017) Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & Society* 31(1): 5-27. <https://doi.org/10.1177/0891243216681494>
- Caprile, Maria (coordinator) med flera (2012) *Meta-analysis of gender and science research*. Report EUR 25138. Luxembourg: European Commission.
- Christensen, Ann-Dorte och Qvotrup, Sune (2012) Doing intersectional analysis: methodological implications for qualitative research. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender research* 20(2): 109-125. <https://doi.org/10.1080/08038740.2012.673505>
- Danell, Rikard och Hjerm, Mikael (2013a) Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics* 94: 999-1006. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0840-4>
- Danell, Rikard och Hjerm, Mikael (2013b) The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. *Research evaluation* 22(4): 210-214. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvt011>
- Delegationen för jämställdhet i högskolan (2020) *Jämställdhet i akademien*. Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2020:6.
- de los Reyes, Paulina och Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Stockholm: Liber.
- Durodoye, Raifu Jr, Gumpertz, Marcia, Wilson, Alyson, Griffith, Emily och Seher, Ahmed (2020) Tenure and promotion outcomes at four large Land Grant Universities: examining the role of gender, race and academic discipline. *Research in higher education* 61: 628-651. <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09573-9>
- Elgqvist-Saltzman, Inga (1988) Educational reforms - women's life patterns: a Swedish case study. *Higher Education* 17: 491-504.
- Ely, Robin och Padavic, Irene (2007) A feminist analysis of organizational research on sex differences. *The Academy of Management Review* 32(4): 1121-1143. <http://www.jstor.org/stable/20159359>
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation (2025) *She figures 2024. Gender in research and innovation: statistics and indicators*. Bryssel: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260> [2 juni 2026].
- Fritsch, Nina-Sophie (2016) Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: new roads to success. *Higher Education* 72: 619-635. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9967-6>
- Grip, Lena och Jansson, Ulrika (2024) Genus, arbete och plats. *Tidskrift för genusvetenskap* 44(1-2): 4-10.

Husu, Liisa (2001) *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Avhandling. Helsingfors: Institutionen för Socialpsykologi, Helsingfors universitet.

Högskoleförordningen 1993:100 samt tillägg i SFS 2010:1064.

Högskoleverket (2002) Befordringsreformen 1999 Hur har det gått? Högskoleverkets rapportserie 2002:2.

Isaksson Kerstin, Johansson, Gunn, Lindroth, Siv och Sverke, Magnus (2006) Women's career patterns in Sweden. *Community, Work and Family* 9(4): 479-500. <https://doi.org/10.1080/13668800600925118>

Jordansson, Birgitta och Peterson, Helen (2021) Från gästredaktionen: Jämställdhet i akademien – ett sisyfosarbete? *Tidskrift för genusvetenskap* 42(1): 2-10. <https://doi.org/10.55870/tgv.v42i1.1981>

Jordansson, Birgitta (1999) *Jämställdhetspolitikens villkor: politiska intentioner möten med den akademiska världen: exemplet "Thamprofessorerna"*. Rapport nr 1/00. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusfrågor.

Komlenac, Nikola, Gustafsson Sendén, Marie, Verdonk, Petra, Hochleitmer, Margrethe och Siller, Heidi (2019) Parenthood does not explain the gender difference in clinical position in academic medicine among Swedish, Dutch and Austrian physicians. *Advances in Health Science Education* 24(3): 539-557. <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09882-9>

Krekula, Clary, Närvänen, Anna-Liisa och Näsman, Elisabet (2005) Ålder i intersektionell analys. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 26(2-3): 81-94. <https://doi.org/10.55870/tgv.v26i2-3.4018>

Kvale, Steinar och Brinkmann, Svend (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lindblad, Jonas (2020) *In search of future excellence. Bibliometric indicators, gender differences, and predicting research performance in the early career*. Avhandling. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

Magnusson, Eva (2019) *Könstillhörighet förklaringar normer och betydelse*. Stockholm: Natur och Kultur.

Mählck, Paula (2012) Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet. *Tidskrift för genusvetenskap* 33(1-2): 23-48. <https://doi.org/10.55870/tgv.v33i1-2.3481>

Mählck, Paula (2013) Academic women with migrant background in the global knowledge economy: bodies, hierarchies and resistance. *Women Studies International Forum* 36: 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2012.09.007>

Mählck, Paula, Kusterer, Hanna och Montgomery, Henry (2020) What professors do in peer review: interrogating assessment practices in the recruitment of professors in Sweden. *Gender, Work, and Organization* 27(6): 1361-1377. <https://doi.org/10.1111/gwao.12500>

Ridgeway, Cecilia (2009) Framed before we know it: how gender shapes social relations. *Gender and Society* 23(2): 145-160. <https://doi.org/10.1177/0891243208330313>

Rosenfield, Sarah (1992) The costs of sharing: wives' employment and husbands' mental health. *Journal of Health and Social Behavior* 33(3): 213-225. <https://www.jstor.org/stable/2137352>

SCB (2024) *Personal vid universitet och högskolor 2024*. Statistiska meddelanden, UF 23 SM 2501.

Silander, Charlotte, Haake, Ulrika och Lindberg, Leif (2022) Nordic research on gender equality and academic careers: a literature review. *European Journal of higher Education* 12(1): 72-97. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1895858>

SOU 2011:1 *Svart på vitt om jämställdhet*. <https://www.regeringen.se/contentassets/fe52eac7532947e9af469f6a2ee4c7e8/svart-pa-vitt---om-jamstallldhet-hela-dokumentet-sou-2011/> [2 juni 2026].

SOU 2014:34 *Inte bara jämställdhet – Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. <https://www.regeringen.se/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstallldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434/> [2 juni 2026].

UKÄ rapport (2020) *Uppföljning av rekryteringsmål*. <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-06-04-uppfoljning-av-rekryteringsmal-for-professorer-2017-2019.html> [2 juni 2026].

Vetenskapsrådet (2021) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2021-06-16-hur-jamstallt-ar-det-i--hogskolan-kvinnors-och-mans-forutsattningar-att-bedriva-forskning.html> [2 juni 2026].

Winther Forsbäck, Jakob (2017) *Med dubbla syften*. Avhandling. Göteborg: Institutionen för historiska studier. Göteborgs universitet.

Zacher, Hannes, Rudolph, Cort, Todorovid och Tara, Ammann Daniel (2019) Academic career development: a review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior* 110: 357-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>

Nyckelord

Karriärvägar, livsloppsperspektiv, akademien, jämställdhet, diskriminering

Kerstin Isaksson

Professor emerita

Institutionen för samhällsvetenskap och humaniora

Mälardalens universitet

E-post: kerstin.isaksson@mdu.se