

# Statsvetenskapliga förbundet

*Förbundsredaktör: Katarina Roos*

Vi tackar Magnus Erlandsson för åtta förtjänstfulla år som förbundsredaktör och önskar Katarina Roos välkommen som ny redaktör! Katarina är lektor vid Umeå universitet och sitter i förbundets styrelse. Vi i styrelsen har med detta en ambition att knyta dessa sidor tightare till styrelsens arbete, så att de kan utgöra en kommunikationskanal för styrelsen i dess uppgift ”att fortlöpande initiera och uppmuntra en kritisk analys av statsvetenskapens verksamhet inom forskning och utbildning samt av ämnet statsvetenskaps roll och uppgift i samhället” (Förbundets stadgar, § 2 a). Vi ser att detta ger en möjlighet att öka dialogen om angelägna teman både inom ramen för förbundets styrelse och mellan förbundet och Statsvetenskaplig tidskrift. Styrelsen ger inspel till Katarina och hon har också möjlighet att bolla idéer med kollegor i styrelsen. I sin redaktörsroll har dock Katarina det fulla ansvaret för textens innehåll och utformning. Tanken är att formatet på cirka 2-4 sidor per nummer ska bibehållas, liksom den lättillgängliga tonen kring statsvetenskapligt relevanta frågor. Det första temat i detta nummer handlar om jämställdhetskartläggningar och jämställdheten i ämnet. Håll till godo!

*Jan Olsson, ordförande*

*Monika Berg, sekreterare/kassör*

## **Jämställdhetskartläggningar: ett instrument för ökad jämställdhet inom svensk statsvetenskap?**

Känner du till den jämställdhetskartläggning som Statsvetenskapliga förbundet har gjort och som presenterades hösten 2017? Har du läst den? Har dina kollegor läst den? Har ni kanske till och med haft kollegiala samtal om rapporten och dess resultat? Har den på något sätt gett avtryck i jämställdhets- och/eller lika villkorsarbetet på din arbetsplats? Om du svarar ja på någon eller några av frågorna så är det glädjande. Har du ännu inte tagit del av rapporten så skulle jag vilja föreslå ett besök på Statsvetenskapliga förbundets hemsida där rapporten finns för nedladdning.

Som ny, tillträdande ledamot i styrelsen för Statsvetenskapliga förbundet kunde jag med någorlunda gott samvete svara jakande på den första frågan. Jo, jag hade sett och skrivit ut en papperskopia av kartläggningen och bläddrat igenom den. Rapporten hade dock legat på mitt skrivbord många veckor innan jag verkligen läste den. Som ny förbundsredaktör fick jag styrelsens uppdrag att skriva den första texten till förbundssidorna i *Statsvetenskaplig tidskrift* om just jämställdhetskartläggningen. Detta är utan tvekan en viktig och angelägen skrift och dess författare har gjort ett gediget och värdefullt arbete för ämnet. Det räcker emellertid inte att rapporten får spridning och att vi konstaterar hur nuläget ser ut. Vi måste *analysera* vad resultaten betyder för såväl svensk statsvetenskap som disciplin som för medlemsinstitutionerna och enheterna på landets lärosäten. Lägesbeskrivningen är en bra utgångspunkt för reflekterande, kollegiala samtal. Inte minst

är det viktigt att diskutera ansvarsfrågan i relation till jämställdhetsarbetet. Allas ansvar riskerar som bekant att bli liktydigt med ingens. Den manliga dominansen inom ämnet har förvisso minskat men precis som rapportförfattarna konstaterar, är det inte nödvändigtvis detsamma som ökad jämställdhet.

Sedan 1994 är alla statliga myndigheter ålagda att tillämpa jämställdhetsintegrering som strategi i syfte att nå de uppsatta målen i jämställdhetspolitiken. Strategin antogs vid FN:s fjärde kvinnokonferens i Beijing 1995. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas när alla beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocesser, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Sedan mitten av 1990-talet har mycket hänt inom såväl det jämställdhetspolitiska området som inom genusforskningen. Jämställdhetsintegrering har bibehållits som den dominerande politiska strategin. I föregående års regleringsbrev fastslogs att samtliga universitet och högskolor ska upprätta en plan för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering mot de nationella jämställdhetspolitiska målen. De områden som i regleringsbrevet pekas ut som exempel på områden som bör genomlysas är lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Jämställdhetsintegrering har mött och fortsätter att möta kritik från företrädare för kritiska perspektiv som lyfter fram olikheter och orättvisor som härrör från andra identitetsgrunder än kön. Samtidigt pekar feministiska företrädare på risken med att intersektionalitet som perspektiv riskerar att osynliggöra skillnaderna mellan kvinnors och mäns livsvillkor.

Nästan lika länge som jämställdhetsintegrering har varit den dominerande politiska strategin inom statlig förvaltning, har Statsvetenskapliga förbundet genomfört jämställdhetskartläggningar vid de statsvetenskapliga institutionerna och enheterna. Den första genomfördes 1996 och under de efterföljande fyra åren publicerades ytterligare två kartläggningar, med två års mellanrum. Därefter

dröjde det sju år, till 2007, innan den fjärde rapporten kom. Den femte och senaste jämställdhetskartläggningen, som alltså är den nuvarande, kom ytterligare tio år senare. Tidsintervallen som förflutit mellan de tidigare kartläggningarna är intressanta i sin egen rätt. Efter de första årens regelbundet återkommande uppföljningar, har tidsspannet successivt utökats.

Arbetsgruppen bakom rapporten har bestått av Maria Solevid, Göteborgs universitet, tillika dess ordförande, Magnus Hagevi, Linnéuniversitetet och Olle Folke, Uppsala universitet. I kartläggningen redovisas könsfördelningen i olika tjänstekategorier och en jämförelse av fördelningen inom olika tjänstekategorier görs mellan medlemsinstitutioner och enheter. En jämförelse över tid görs också utifrån tidigare kartläggningar. Vidare beskriver och analyserar rapporten kvinnors och mäns karriärutveckling inom statsvetenskap ur flera olika perspektiv. Materialet baseras på en webenkät som distribuerades till samtliga 19 medlemsinstitutioner under 2016 av vilka 18 avlämnade svar. De svarande uppmanades att utgå från de förhållanden som rådde per 31 december 2015. Rapporten är rik på detaljer och det finns flera intressanta resultat som förtjänar att diskuteras. Jag har valt att fokusera på några aspekter.

En siffra som av förklarliga skäl vare sig nämns eller problematiseras är könsfördelningen på totalen, dvs. i yrkeskåren som helhet. Vid tidpunkten för undersökningen fanns det vid de deltagande institutionerna och enheterna totalt 660 anställda varav 277 var kvinnor (42 procent) och 383 män (58 procent). Statsvetenskap som vetenskaplig disciplin var under lång tid ett mansdominerat ämne, ett förhållande som successivt har ändrats över tid, men männen utgör fortfarande majoriteten av statsvetarna. Vi gör ett tankeexperiment för att illustrera den ojämna könsfördelningen. Föreställ dig att vi skulle bilda två köer intill varandra, den ena bestående av män och den andra av kvinnor. Vid den punkt där kön av kvinnor skulle ta slut,

skulle kön av män fortsätta med ytterligare 106 personer. För att köerna skulle bli lika långa skulle det krävas att 53 män lämnar sin plats i kön och upplåter den till nytillkomna kvinnor i kön intill. Eller så skulle det krävas en anställningsexpansion av sällan skådat slag så att yrkeskåren utökas med 106 nyanställda varav nästan alla skulle behöva vara kvinnor. Att detta inte redovisas eller diskuteras i kartläggningen har sannolikt sin förklaring. Vi tillhör förvisso samma yrkeskår och samma vetenskapliga disciplin, men är anställda vid olika lärosäten och olika institutioner och enheter. Samtidigt finns det ett mervärde i att lyfta blicken och se helheten.

### **BÄTTRE BALANS I BÖRJAN AV KARRIÄREN**

Vi håller fast vid tankeexperimentet med de två köerna. Kartläggningen visar att situationen och förflyttningen framåt i kön skiljer sig beroende på vilken kö den anställda står i. Könsfördelningen varierar mellan olika tjänstekategorier. Äldre jämställdhetskartläggningar identifierade tröskeln till forskarutbildningen som central eftersom fler män än kvinnor antogs till forskarutbildning. Denna kartläggning visar att så inte längre är fallet. Det råder relativt jämn könsfördelning bland doktorander även om den varierar mellan olika institutioner. Det finns både miljöer där majoriteten av de forskarstudierande är män och där majoriteten utgörs av kvinnor.

Den andra tjänstekategorin som redovisas i rapporten är den som omfattas av s.k. meriteringstjänster. Det är inte en enhetlig kategori utan skiljer sig mellan lärosäten men den gemensamma nämnaren är att tjänsterna riktar sig till relativt nydisputerade statsvetare i början av karriären. Därför är denna kategori också särskilt intressant ur ett jämställdhetsperspektiv. Könsfördelningen i meriteringstjänstekategorin är jämn på övergripande nivå men i underkategorierna som inkluderas, forskare, postdoc samt biträdande lektor, finns det skevheter.

Den största kategorin är forskare (40 personer), varav majoriteten utgörs av kvinnor

(24 personer). I den näst största gruppen, postdoktorerna (25 personer), som liksom den föregående är inriktad på forskning, utgörs istället majoriteten av män (17 personer). Biträdande lektorat är en undervisningsorienterad tjänst och här återfinns en relativt liten grupp (11 personer) där könsfördelningen är jämn. Rapportförfattarna antar att forskartjänsterna i högre utsträckning än tjänsterna för postdoktorerna finansieras av externa forskningsmedel. De har generellt sett lägre andel forskning inom ramen för sin tjänst (32 procent) än postdoktorer (38 procent). Postdoc borde således vara den tjänst som ger bäst villkor för att bedriva forskning och därmed bäst förutsättningar för en framtida forskningskarriär. Det rör sig om en förhållandevis liten, och "exklusiv" grupp, eftersom det är svårt att få tillträde på grund av den hårda konkurrensen. Ur det perspektivet är det onekligen intressant att männen utgör majoriteten i denna grupp medan kvinnorna utgör majoriteten i den storleksmässigt större gruppen av forskare. I rapporten konstateras också att en högre andel av de nydisputerade kvinnliga statsvetarna lämnar akademien (27 procent) än de nydisputerade manliga (21 procent). Det är alltså inte bara trösklarna till vissa meriteringstjänster som är högre för kvinnor än män, utan könsfördelningen i den grupp som kan söka och konkurrera om meriteringstjänsterna är också skev redan i utgångsläget.

### **JU HÖGRE UPP I KARRIÄRSTEGEN, DESTO SKEVARE KÖNSFÖRDELNING**

Den största gruppen anställda utgörs av lektorer. Av 343 är 130 kvinnor (40 procent) och 213 män (60 procent). Könsfördelningen är skev i samtliga av de tre underkategorierna: visstidsanställda lektorer, tillsvidareanställda lektorer samt tillsvidareanställda lektorer med docentkompetens. Männen utgör majoriteten i samtliga tre grupper (61–65 procent). I rapporten redovisas även könsfördelning i olika tjänstekategorier över tid, från den första jämställdhetskartläggningen fram till den

senaste. I mitten av 90-talet var 94 procent av lektorerna män. Den siffran minskade kraftigt fram till 2007 då den låg på 65 procent. Under den senaste tioårsperioden har andelen män sjunkit ytterligare, ned till 61 procent, men det är en blygsam minskningstakt i jämförelse med den föregående perioden då minskningen var närmare 30 procentenheter. Rapportförfattarna menar att detta är ett uttryck för stagnation. Slutet av 1990-talet och början av 2000-talet var en period av kraftig expansion då högskolesektorn tilldelades ökade resurser från statsmakterna. Efter en kraftig utbyggnad minskade ersättningsnivåerna 2008. I en skrift från UKÄ konstateras att andelen helårsstudenter 2013 var lika många som tio år tidigare (Universitetskanslerämbetets statistiska analyser 2013-12-10). Det är knappast en slump att den manliga överrepresentationen sjönk som mest under samma period som högskolesektorn expanderade. För att återgå till liknelsen med köerna så kan det antas att det som framförallt hände var att kön av kvinnliga anställda fylldes på, men att kön intill inte växte i någon nämnvärd utsträckning.

I rapporten redovisas andelar i procent i olika tjänstekategorier vid olika tillfällen. Det hade varit en fördel om även antalet lektorer hade redovisats vid de olika tidpunkterna. Flertalet av adjunkterna (21 personer) är kvinnor (13 personer).

Ju högre upp i karriärstegen, desto skévare är könsfördelningen. Överrepresentationen av män och underrepresentationen av kvinnor är tydligast bland professorerna. Av de 80 professorerna är 25 kvinnor och 55 män. De manliga professorerna är således mer än dubbelt så många som de kvinnliga professorerna. Under perioden från den första jämställdhetskartläggningen fram till den senaste, har andelen män bland professorerna minskat stadigt under hela perioden. En fråga som rapportförfattarna ställer sig, är hur detta kommer att utveckla sig framöver givet att de manliga lektorernas överrepresentation inte har minskat nämnvärt under den senaste

tioårsperioden. Riskerar könsfördelningen i professorskategorin att cementeras eller blir kvinnor kanske än mer underrepresenterade i framtiden?

I rapporten redovisas också hur lång den genomsnittliga tiden är mellan avslutad doktorsexamen och docentur respektive professur. Det tar i genomsnitt drygt ett år längre för kvinnor än för män att bli docent. Skillnaden mellan könen är inte lika stor när det gäller tiden mellan doktorsexamen och professur. Det tar omkring fyra månader längre för kvinnor än män att meritera sig för det högsta ämbetet, men då ska vi komma ihåg att två tredjedelar av professorerna är män.

I rapporten görs även en jämförelse mellan förbundets medlemsinstitutioner/enheter på universitet och högskolor med avseende på könsfördelningen bland doktorander, visstidsanställda/tillsvidareanställda som är disputerade, samt professorer. Det finns intressanta skillnader mellan olika miljöer men det är svårt att göra jämförelser. Miljöerna skiljer sig mycket åt i storlek och vid de mindre institutionerna kan en enskild person ge upphov till stor procentuell differens. Statsvetenskap vid Stockholms universitet får illustrera hur komplex bilden kan vara. Totalt sett är det något fler manliga anställda än kvinnliga. Bland de disputerade anställda är männen tre gånger så många som kvinnorna men bland såväl doktoranderna som professorerna är istället kvinnorna dubbelt så många som männen.

### **HÖGRE TRÖSKLAR FÖR KVINNOR ÄN FÖR MÄN I KARRIÄREN**

I rapporten undersöks även andra parametrar som mobilitet, andel forskning och undervisning i tjänsten för olika typer av anställning, hur många kvinnor respektive män som är projektledare respektive medverkande i forskningsprojekt och hur könsfördelning ser ut i olika ledningsfunktioner. Man har även undersökt huvudsaklig metodriktning bland kvinnor och män och kan konstatera att det finns tydliga skillnader mellan könen.

Rapporten visar att jämställdheten har förbättrats successivt och att det har skett "underifrån", dvs. genom att det har blivit jämnare könsfördelning bland doktoranderna, vilket i sin tur har påverkat sammansättningen av kvinnor och män bland de anställda som helhet. Samtidigt bekräftar resultaten att kvinnliga statsvetare möter högre trösklar i karriären än sina manliga kollegor och att utjämningen mellan könen går långsamt, vilket vidmakthåller den manliga dominansen på de seniora tjänsterna.

Kartläggningen som sådan kommer inte att leda till ökad jämställdhet i ämnet men den

utgör en viktig nulägesbeskrivning som i sig bidrar till ökad kunskap om jämställdhetsläget i svensk statsvetenskap. Det finns dock många frågor som söker svar, frågor som handlar om hur mäns och kvinnors arbetsvillkor och karriärvägar i grunden fortfarande skiljer sig åt. Dessa låter sig inte entydigt besvaras med statistik och siffror. Bakom siffrorna finns berättelser som behöver lyftas fram. Det är här som de kollegiala samtalen har en funktion.

Katarina Roos är verksam vid Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet.  
E-post: [katarina.roos@umu.se](mailto:katarina.roos@umu.se)