

■ Statsvetenskapliga förbundet

FÖRBUNDSREDAKTÖR: HELENA WOCKELBERG

Förbundsredaktören har ordet

Statsvetenskapliga förbundet har fått en ny ordförande i Magnus Jerneck och, när detta läses, antagligen en ny förbundsredaktör då undertecknad per detta nummer säger tack och hej. Efter att i tre år försökt förstå statsvetarnas professionella villkor, önskemål och behov står följande klart: det finns, om man frågar runt lite, en del förbättringspotential (eller på ren svenska problem) i sektorn för högre utbildning. Det finns också relativt gott om människor med idéer om hur det borde vara. Det är steget mellan "är" och "bör" som är skakigt – den "rekommenderade handlingen" eller "görat" upplevs ofta som utom räckhåll för oss på akademins golv, och för våra institutionsledning. Vårt handlingsutrymme begränsas av formella eller informella regler och (brist på) resurser. Jämställdhetsarbetet är ett exempel på ett område där det finns en vid det här laget etablerad (om än ibland omdiskuterad) idé om hur det bör vara, och högvis med empiri om hur det är. Men vad kan vi göra för att åstadkomma eventuella förändringar? Och vad vill vi? Förbundet har sedan många år dessa frågor på sin dagordning. I detta nummer skriver Helena Olofsdotter Stensöta med flera

om det aktuella läget och delar med sig av några idéer om det kommande arbetets innehåll.

HELENA WOCKELBERG

Är vi jämställda inom ämnet statsvetenskap?

Statsvetenskapliga förbundet har under hösten 2007 genomfört en undersökning för att kartlägga jämställdheten på institutioner inom ämnet statsvetenskap på svenska universitet och högskolor. Förbundet har tidigare genomfört kartläggningar av jämställdheten på statsvetenskapliga institutioner och denna undersökning bygger vidare på dessa. Samtidigt har denna undersökning sin alldeles egna tyngdpunkt, nämligen att fokusera förhållandena längre upp i karriären från doktorand och uppåt. Undersökningen riktar in sig på att kartlägga representationen av män och kvinnor inom ämnet statsvetenskap vid ett tillfälle i år. Den diskuterar inte frågan om representation inom ämnet över tid. Vi har uppfattningen att jämställdheten på lägre nivåer, särskilt bland studenter, är relativt god, och att

Har du synpunkter på förbundssidans eller vill lämna bidrag är du välkommen att kontakta förbundsredaktören via e-post Helena.Wockelberg@statsvet.uu.se eller telefon 018-4713448.

Tabell 1: Andel kvinnor efter karriärnivå inom ämnet statsvetenskap

Statsvetenskapliga institutioner	Doktorand	Disputerad ^a	Docent	Professor	Samtliga per institution
Göteborg	9 (24) 38%	6 (12) 50%	3 (6) 50%	1 (10) 10%	19 (52) 36%
Halmstad	1 (2) 50%	0 (3) 0%	0 (3) 0%	0 (1) 0%	1 (9) 11%
Karlstad	2 (4) 50%	3 (6) 50%	0 (1) 0%	1 (1) 100%	6 (12) 50%
Linköping	1 (3) 33%	1 (5) 20%	1 (1) 100%	0 (1) 0%	3 (10) 30%
Luleå	3 (5) 60%	1 (3) 33%	-	0 (1) 0%	4 (9) 44%
Lund	13 (18) 72%	7 (13) 54%	3 (9) 33%	0 (5) 0%	23 (45) 51%
Mittuniversitetet	3 (6) 50%	1 (1) 100%	0 (1) 0%	1 (2) 50%	5 (10) 50%
Stockholm	32 (61) 52%	9 (30) 30%	2 (7) 28%	4 (13) 31%	47 (111) 42%
Södertörn	9 (16) 56%	8 (20) 40%	5 (10) 50%	1 (2) 50%	23 (48) 48%
Umeå	8 (13) 62%	5 (14) 36%	1 (3) 33%	2 (5) 40%	16 (35) 46%
Uppsala	21 (35) 60%	9 (23) 39%	2 (10) 20%	1 (8) 12%	33 (76) 43%
Växjö	4 (8) 50%	2 (13) 15%	1 (5) 20%	0 (2) 0%	7 (28) 25%
Örebro	10 (19) 53%	1 (6) 17%	0 (1) 0%	1 (7) 14%	12 (33) 36%
Samtliga per karriärnivå	116 (214) 54%	53 (149) 36%	18 (57) 32%	12 (58) 21%	199 (478) 42%

a. Samtliga disputerade som inte uppnått docentkompetens.

Kommentar: Tabell 1 visar andel kvinnor per kategori samt totalt antal personer inom respektive kategori inom parentes den 1 september 2007.

det framförallt är på högre nivåer som jämställdheten fortfarande håller. Dessutom har vi särskilt studerat skillnader i anställningsförhållanden eftersom vi tror att trygghet i anställningen kan påverka mäns och kvinnors vilja på olika sätt att hålla sig kvar inom ämnet och akademien.

Vid senaste statsvetenskapliga förbundets årsmöte 2007 beslutades i plenum att

uppdraga till styrelsen att bedriva ett mer aktivt jämställdhetsarbete under den kommande mandatperioden. Denna artikel är ett första steg. Vi presenterar här första delen av undersökningen som belyser jämställdheten på statsvetenskapliga institutioner. Artikeln avslutas med ett antal punkter som vi menar är viktiga för att driva detta arbete framåt i fortsättningen.

En andra delrapport som kartlägger hur forskningsråden fördelar medel för statsvetenskaplig forskning ur ett jämställdhetsperspektiv är under bearbetning och vi planerar att återkomma i frågan.

Jämställdheten inom statsvetenskap på universitet och högskolor i Sverige

Undersökningen har riktat sig till tretton institutioner; Göteborg, Halmstad, Karlstad, Linköping, Luleå, Lund, Mittuniversitetet, Stockholm, Södertörn, Umeå, Uppsala, Växjö och Örebro. Vi har kartlagt könsfördelningen i två avseenden, dels efter karriär; doktorand, disputerad, docent, professor; dels efter anställningsförhållanden. I det senare fallet har vi skilt mellan lektorer och forskare i ett försök att studera eventuella skillnader mellan mer eller mindre trygga anställningsformer¹.

Informationen har samlats via e-post till jämställdhetsansvarig på respektive institution. Siffrorna har därefter validerats av styrelsens ledamöter. Uppgifterna gäller förhållandena den 1 september 2007.

I tabell 1 har samtliga kategorier där kvinnor utgör minst 40 procent markerats. Detta betraktas som en jämställd situation. Vanligtvis anses en jämställd situation vara att andelen kvinnor ligger mellan 40 och 60 procent. I tabellen har vi dock även betraktat en situation med 70 procent kvinnor som jämställd. Motiveringen till detta är att det i stort finns ett underskott av kvinnor på högre positioner i ämnet och att det därför inte finns någon anledning i nuläget att betrakta

kvinnodominans som ett problem. Värt att notera är att vid institutionerna i Luleå, Lund, Umeå och Uppsala är för närvarande 60 procent eller mer av doktoranderna kvinnor men att medelvärdet för landet är strax över 50 procent.

I stort sett är situationen således jämställd på doktorandnivå, och potentiellt positiv för rekryteringen av kvinnor till lektorer. Därefter minskar andelen kvinnor per karriärsteg, till 36 procent bland de disputerade (förutom docenter och professorer), 32 procent bland docenterna och 21 procent bland professorerna.

Minsta andelen kvinnor är alltså bland professorerna. Detta är en förväntad bild, eftersom även om det finns en ökad andel kvinnliga doktorander och lektorer under senare år tar det tid att meritiera sig upp till de högre nivåerna. Vi vet att flera av de nyaste professorerna är kvinnor, men ökningen är mycket långsam eftersom samtidigt många nya manliga professorer också adderats till statistiken. Om vi ser till de enskilda institutionerna utmärker sig Göteborg och Södertörn som jämställda på mellannivå (doktorer och docenter). Karlstad, Linköping, Lund och Mittuniversitetet är jämställda i någon av dessa nivåer, men inte bägge. På professorsnivå bör Umeå lyftas fram som en institution med relativt många professorer och samtidigt jämställda förhållanden även på andra nivåer. Ytterligare tre institutioner har jämställdhet på professorsnivå; Karlstad, Mittuniversitetet och Södertörn. Flera av institutionerna med relativt många professorer har dålig representation av kvinnor. Exempelvis har Lund ingen kvinna bland de fem professorerna, och i Göteborg, Uppsala och Örebro finns endast en kvinna bland de 10, 8 respektive 7 professorerna.

1. Som lektor har även räknats vikarierande lektor och adjunkt. Som forskare har räknats projektanställd forskare och forskarassistent.

Tabell 2: Andel kvinnor per anställningsform inom statsvetenskap

Statsvetenskapliga institutioner	Lektor/Professor	Forskare	Samtliga per institution
Göteborg	4 (10) 40%	5 (12) 42%	9 (22) 41%
Halmstad	0 (6) 0%	-	0 (6) 0%
Karlstad	4 (13) 31%	-	4 (13) 31%
Linköping	1 (6) 17%	1 (1) 100%	2 (7) 29%
Luleå	1 (3) 33%	0 (1) 0%	1 (4) 25%
Lund	9 (19) 47%	4 (5) 80%	13 (24) 54%
Mittuniversitetet	1 (4) 25%	-	1 (4) 25%
Stockholm	7 (25) 28%	3 (8) 38%	10 (33) 30%
Södertörn	6 (17) 35%	1 (1) 100%	7 (18) 39%
Umeå	4 (13) 31%	2 (4) 50%	6 (17) 35%
Uppsala	2 (19) 10%	9 (23) 39%	11 (42) 26%
Växjö	2 (15) 13%	-	2 (15) 13%
Örebro	2 (2) 100%	-	2 (2) 100%
Samtliga per anställningsform	43 (152) 28%	25 (55) 45%	68 (207) 33%

Vi har även undersökt jämställdheten bland olika typer av anställningar.

Tanken med att studera anställningsform är att om kvinnor är överrepresenterade bland de mer osäkra anställningsformerna kan det påverka den vetenskapliga karriären för kvinnor negativt. Om vi sätter målet att nå en jämn könsfördelning även bland professorerna, är det viktigt att rekrytering och uppgradering av framtidens professorer inte uppvisar fördelar för män. I det fall män har större möjlighet att meritera sig för lektorat, är det troligt att överrepresentationen av män i pro-

fessorskåren kommer att bestå under lång tid framåt.

Tabell 2 visar att andelen kvinnor bland lektorena inte är jämställd dvs. att det finns en övervikt av män bland lektorena. Bland forskarna, som är en osäkrare anställningsform, är situationen emellertid jämställd. Detta stöder tesen om att kvinnor i allmänhet har mer osäkra anställningsförhållanden inom akademien än män. Uppgifterna är emellertid för grova för att vi ska kunna dra några direkta slutsatser. Eftersom även rekryterade professorer finns med bland lektorena är det

svårt att dra slutsatser om huruvida kvinnor är underrepresenterade idag vid lektorstillsättningar. Tabellen bör därför snarast betraktas som ett första steg mot att besvara den fråga vi egentligen är intresserade av; hur vi kan skapa så jämlika villkor som möjligt längs karriärstegen för att på sikt få en jämn könsfördelning även i de översta karriärskikten.

Hur gå vidare?

Den undersökning vi har genomfört leder till flera följdfrågor. Vi har valt att i nuläget inte uttala oss om strategier för att åtgärda problemen, utan begränsa oss till vilka vidare frågor som kan ställas utifrån undersökningens resultat. Vi hade också en mycket konstruktiv debatt om detta på årsmötet. De punkter som fördes fram och diskuterades där för att förbättra jämställdheten. Nedan följer en första inventering av ytterligare frågor som vi tycker är viktiga att följa upp:

När det gäller könsfördelningen på institutioner är en viktig fråga hur jämställda institutionerna är i förhållande till de små steg som kan summera upp till en bra karriär. Hur ser exempelvis *fördelningen av olika förtroendeuppdrag* ut på institutionerna; studierektorer, arbetsgrupper, representanter etc.? En sådan undersökning skulle ge kunskap om nätverksbyggande på institutionerna och vilken makt som utgår från dem. En annan fråga gäller *tidsbegränsade anställningar* som vikarie på lektorat, professurer m.m. på institutionerna. Finns

det här en tendens att män erbjuds sådana anställningar i högre grad än kvinnor?

Angående förebilder: Har de institutioner där jämställdheten nått längst utvecklat speciella strategier, både medvetna och outtalade, för att uppmuntra och stödja kvinnor att gå vidare i den akademiska karriären?

Bland anslagsgivare ställer vi frågan; *vilka är det som sitter i forskningsråden?* Kan vi förmoda att det finns skillnader mellan hur män och kvinnor som sitter i forskningsråden hanterar frågan om jämställdhet i fördelning av anslag? Och hur ser det ut med jämställdheten vid de sakkunnigbedömningar som ligger till grund för besluten? Vi vill även se över om de finansieringsformer som är öronmärkta för post-doc (3-5 år efter disputation) ger jämställda villkor i praktiken.

En ytterligare fråga handlar om jämställdheten på det privata planet. Statistiska centralbyråns statistik visar att fördelningen av *omsorgsansvar i hemmet* inte är jämställd och detta gäller med största sannolikhet även akademiker på universitet och högskolor, även om högre utbildning inverkar positivt på jämställdheten. Eftersom etablering av en karriär ofta sammanfaller i tid med familjebildning etc. kan ojämsställda förhållanden i dessa avseenden vara en försvårande faktor för kvinnor.

HELENA OLOFSDOTTER STENSÖTA
ULRIKA BERG
SOFIA NÄSSTRÖM
HANNA KJELGREN
SUSAN MARTON