

konstituerar ett amerikanskt "Europa". Varför skulle amerikansk forskning vara intresserad av ett inflöde från sådant Europa? Jag tror att det är för att Michel Foucault, Hegel, Habermas eller Bourdieu använde sitt modersmål och begreppsliggjorde och förmedlade sina egna kulturella erfarenheter, som amerikanska forskare upplevde att de hade något att ge. Dessa européer hade något att berätta om Europa, om europeiska erfarenheter och sin egen historia som amerikanerna inte hade kunnat upptäcka själva.

Låt oss därför utveckla vår förmåga att bidra med vårt eget till den stora kulturella smältdegel som internationell statsvetenskaplig forskning kan vara. Ett litet land är ett litet land, men vi kan bli en fruktbar utmark och inte förbli en exploaterad periferi. Skriv gärna på engelska – också. Men utveckla framförallt en parallellspråkighet och en kulturell mångsidighet.

MARIE DEMKER
PROFESSOR I STATSVETENSKAP
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET
OGH SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA

Referenser

- Ekman, Britt, 2008. "Språkets fraseologi en svår nöt att knäcka" Tvärsnitt 3:08.
 Nordling, Anna, 2004. "På väg mot en engelskspråkig högskolevärld" Föredrag vid Humanistdagarna 9-10/10 2004.

Jämställdheten inom svensk statsvetenskap III – reflektioner och råd från tio statsvetarprofessorer

Statsvetenskapliga förbundet har vid flera tillfällen genomfört undersökningar som kartlagt jämställdheten vid de statsvetenskapliga institutionerna. Den senaste som genomfördes hösten 2007 har publicerats i Statsvetenskaplig tidskrift i två delar: nummer 2007/4 och nummer 2008/2. I detta inlägg vill vi kommentera dessa undersökningar, jämföra med liknande undersökningar i andra länder, reflektera över vad som kan hindra en ökad jämställdhet, ge goda exempel från våra respektive universitet och komma med några förslag på vad som kan göras ytterligare.

Vi har blivit mer jämställda över tid

Först vill vi dock sätta statistiken i ett större sammanhang: vi vill framhålla att situationen har förbättrats på flera områden under de senaste 20 åren – en tid då jämställdhetsfrågor redan då var högt på agendan. Både på de institutionerna och mer allmänt inom universitetsvärlden har jämställdheten ökat. Idag pratar man om problemet, de flesta institutioner gör egna undersökningar och utvärderingar, utformar och följer upp jämställdhetsplaner, diskuterar undervisning och forskning i genusperspektiv, uppmärksammar jämställdhet i rekrytering och i lönesättning. Bland studenterna är idag majoriteten kvinnor, liksom bland doktoranderna.

Mycket positivt har hänt när det gäller att lösa könsdiskrimineringen inom vårt ämne.

Vi ser dock från statsvetenskapliga förbundets nyligen genomförda undersökningar att det fortfarande finns ett anmärkningsvärt jämställdhetsgap mellan den jämnare fördelningen av män och kvinnor bland doktorander och den mer ojämna fördelningen när det gäller anställda lektorer, docenter och professorer. Tydligt är det något *just här* – troligen både under själva doktorandtiden och strax därefter. Undersökningar från andra länder, bland annat Finland och USA, visar att övergången från forskarstudier till anställning som lärare är problematiskt utifrån ett jämställdhetsperspektiv (Kantola 2008; Monroe et al. 2008). I ett omfattande danskt forskningsprojekt om *Kön i den akademiske organisation* arbetar man med begreppet 'leaking pipelines' i analysen av kvinnors och mäns respektive universitetskarriärer (Henningsen et al. 1998). Även i Sverige gäller att medan kvinnor tidigare fallit ifrån vid övergången från kandidat- till doktorandstudier, uppstår skevheten idag först vid övergången från PhD till post-doc.

Stämmer eftersläpshypotesen?

Men om situationen förbättrats under den senaste 20-årsperioden, handlar det då bara inte om att vänta lite till innan vi mer eller mindre automatiskt får 50/50 manliga och kvinnliga professorer? Eftersläpshypotesen (time lag-hypotesen) vilar på uppfattningen att jämställdhet ökar stadigt om än långsamt. När aktivering av kvinnor på en lägre nivå har nått en viss punkt, blir aktivering möjlig på nästa nivå. Kvinnorna kommer därmed – om än med viss eftersläpning i tid – upp på de högsta posterna i samhället. Kvinnorna är lång-

samt men säkert i färd med att integreras i ledningen av samhället i de nordiska länderna.

Denna tes har länge fått stöd i den historiska utvecklingen. Men varför är glastaket då ännu inte brutet i akademien? Nu har ju kvinnorna kommit på arbetsmarknaden, och nu får unga kvinnor lika lång utbildning (om inte längre) jämfört med unga män. Ändå är idag bara en av fem statsvetenskapliga professorer i Sverige kvinnor.

Undersökningar från andra länder visar att inom universitetsområdet haltar time lag-teorien. Andelen kvinnliga lektorer, docenter och professorer ökar inte så snabbt som den borde om man utgår från att ökning av andelen kvinnliga studerande, kandidater och färdiga doktorer automatiskt ska slå igenom på högre nivåer (Henningsen et al 1998). En kohortanalys på svenskt material reser liknande frågetecken för eftersläpshypotesen. Av en grupp kvinnor och män som disputerade 1991 blev 8 procent av männen, men bara 4 procent av kvinnorna professor inom en 12-års period (Statistiska meddelanden 2005).

Högskoleverket har under snart två decennier uppmärksammat detta både med utredningar och med analys av åtgärders effektivitet för utfallet när det gäller tillsatta s.k. lärosätesprofessorer eller befordrade professorer. Inom svensk statsvetenskap finns dessutom en åldersstruktur som är oroväckande då uppenbarligen majoriteten av de redan tillsatta professorerna kommer att gå i pension inom några år. Andelen kvinnliga docenter är ännu för låg för att dessa professorer ska kunna ersättas med en mer jämlik könsfördelning. Demografiska data visar att 40- och 60-talister blev samhällsvetare, medan 50-talister blev naturvetare i högre utsträckning. Det betyder att det blir än mer vik-

tigt för oss statsvetare att satsa på 60-talisterna (och senare generationer) för specifika jämställdhetsåtgärder.

Vi ser alltså få eller inga indikationer på att det skulle finnas ett större antal yngre professorer på ingång. En utredning av Högskoleverket (Kyndel et al. 2003) tyder på att kvinnor får professurer i likvärdig utsträckning som män när de aktivt söker dessa anställningar, men att det så gott som alltid finns färre kvinnliga sökande till de höga platserna.

Hinder på vägen

Redan vid antagning av doktorander kan det vara svårt att rekrytera kvinnliga sådana om de inte redan bor på orten. Det som framförallt hindrar kvinnor från att flytta till den ort där de antagits som doktorander är mannens anställning eller studier, och vid ett flertal fall har detta problem aktualiserats vid de s.k. nya universitetet. Samma mekanismer synes också verka hindrande för kvinnor när de söker meriterande post-doc tjänster. Problemet med hur en sådan vistelse kan kombineras med partner/familj tycks fortfarande vara svårare att lösa för kvinnor än för män. När det gäller doktorander visar statistik att kvinnliga doktorander oftare är långtidssjuka än sina manliga kollegor. Det aktualiserar frågan om valet mellan karriär och familj – hur viktigt är detta inom universitetsvärlden? Enligt en undersökning vid Helsingfors universitet riktad till alla kvinnliga doktorander vid samtliga lärosäten i Helsingfors visade utfallet att antalet ensamstående (ogifta eller skilda) kvinnor var mycket högt, samt att en stor andel kvinnor skilde sig under doktorandtiden, särskilt om de var gifta med män utanför akademien. Endast de som var gifta inom akademien hade större chanser att leva tillsammans efter avslutad forskarutbildning.

Förhållandena efter disputationen visar också på kvarvarande problem för jämställdheten. Vi kan se från Statsvetenskapliga förbundets statistik att vissa institutioner (Lund och Uppsala) har anmärkningsvärt få kvinnor bland docenter och professorer i relation till det totala antalet. Vi tror att detta kan bero på en brist på förebilder och mentorer, men också på närvaron av manliga nätverk som främjar andra män framför lika kompetenta kvinnor till olika uppdrag och karriärfrämjande befattningar.

Som Johanna Kantola visat i sin undersökning vid Helsingfors universitet är diskriminering av kvinnor ofta inte öppen utan dold (hidden). Samma slutsats dras från en amerikansk studie. Exempel från artikeln om förhållandena för forskarstuderande i statsvetenskap vid Helsingfors universitet (Kontola 2008) är s.k. "containment of women" i undervisning, rekrytering, forskning (sämre möjlighet för kvinnor att få egna kurser att undervisa på, sämre tillgång till handledning, starkare ifrågasättande av avhandlingsämne) och "non-events" (att kvinnor oftare förbises när det gäller inbjudan till vissa "events", svar på e-postbrev, hälsande i korridoren etc.). Intervjuerna visar vad exempelvis deltagande i undervisning betyder för forskarstuderande: "Teaching made these men feel that they belonged to the department and were part of its scientific community. Through teaching the men also gained visibility and prestige on their own topics and expertise. In this way, teaching legitimated their research and position in the department." (Ibid. s. 209). De intervjuade kvinnliga doktoranderna kände sig som "outsiders" men deras manliga kollegor diskuterade deras sociala nätverk och goda vänner. "...the department did not constitute a research community to the women" (Ibid. s. 219).

De kvinnliga doktorander som intervjuades analyserade problemet i termer av manliga nätverk och en "inner circle" som främjade manliga doktorander. Andra studier som Kantola hänvisar till konstaterar att öppen konkurrens över uppdrag och tjänster bidrar till att göra rekryteringen mer jämställd. Ett generellt resultat från hennes studie är också att kvinnorna saknade kunskap om sina rättigheter och ansvar.

Den amerikanska studien visar att det inte räcker med bra policy om medarbetarna inte tar den på allvar och genomför policyintentionerna. Policy kan bli ett slags "genderwash" eller tjuusigt dokument att visa upp: "Women attributed the persistence of gender inequality not to biology but to a professional environment in which university administrators care more about the appearance than the reality of gender equality and a professional culture based on a traditional, linear male model" (Monroe et. al. 2008, s. 1). De intervjuade kvinnorna i USA menar vidare att: "legacy of male chauvinism, much of it sub-conscious or pre-conscious on the part of well-meaning men who simply did not realize they were being patronizing or sexist." (ibid. s. 219). "This lack of both male malevolence and sensitivity in this story are reflected in comments about the 'old boy network,' a system still alive and well in academic..." (ibid. s. 219). Problemet är att det saknas institutionella mekanismer att råda bot på nätverket.

Praktiska slutsatser att dra från detta är att transparens och principer krävs för att brygga över jämställdhetsgapet. Betydelsen av förebilder är också tydlig både i den finska och den amerikanska studien (både informell och institutionell "mentoring"). Som ofta anlitade som sakkunniga kan vi kvinnliga professorer också konstatera att kvinnor söker professorer i mindre ut-

sträckning än jämbördigt kompetenta män. Kantola drar slutsatsen att manliga doktorander får tillfälle att utveckla sitt självförtroende medan kvinnorna känner sig som outsiders. Uppmuntran och uppmärksamhet spelar alltså en viktig roll.

Goda exempel och förslag

Nedan har vi listat några goda exempel från spridda lärosäten i landet för hur man försökt att öka jämställdheten inom ämnet. Listan bör inte betraktas som heltäckande och ett förslag för hur vi kan gå vidare i detta arbete är en mer systematisk undersökning av goda exempel (och dåliga?) från lärosäten inom och utom Sverige. Framförallt efterlyser vi ökad kunskapsinhämtning från landets lärosäten om mekanismerna bakom fortsatt ojämställdhet, möjliga åtgärder för att snabba på utvecklingen på ökad jämställdhet och utvärdering av de försök som görs i denna riktning runt om i landet.

Ett gott exempel på att arbetsmiljön blivit bättre anpassad till kvinnors situation är att numera sker undervisning endast fram till senast klockan fyra på eftermiddagen för att möjliggöra för föräldrar att hämta sina barn på dagis. Likaså är seminarieverksamheten på institutionerna förlagd tidigare på dagen än vad som förr var brukligt (60- och 70-talet, ja ända in på 80-talet). Här ligger Sverige långt framme i jämförelse med många delar av övriga Europa.

Vi kan också vittna om ett gott exempel från Mittuniversitetet i form av samkönade doktorandnätverk där man stöttar varandra. Forskningsmiljöerna på de olika orterna inom Mittuniversitetet är av naturliga skäl ganska små, med få doktorander inom ett ämne. Nätverk över ämnesgränserna mellan doktorander som peppar varandra inför seminarie-, konferens-

presentationer, mellan-, och slutseminarier, upplevs som ett gott stöd. Lika viktigt är riktade medel för kvinnlig meritering efter doktorsexamen som inte lett till protester från manliga nydisputerade, helt enkelt för att Mittuniversitetet ännu ligger väldigt långt från regleringsbrevets målsättning om andel kvinnliga professorer. Fakulteten för naturvetenskap och teknik svarar för $\frac{3}{4}$ av Mittuniversitetets alla kvinnliga professorer, och här har arbetet med särskilda forskningsmedel för kvinnor fungerat över ett decennium, medan motsvarande satsningar är helt nya inom humaniora, samhälls- och vårdvetenskap.

Universitetsledningarna blir alltmer medvetna om jämställdhetsproblemen och olika satsningar görs för att öka antalet kvinnliga docenter och professorer. Stockholms universitet har, till exempel, haft utlysningar som givit kvinnor möjlighet till forskningstid för att komma vidare i karriären. Under 2009 påbörjas ett projekt om kvinnliga doktorander och deras situation. Det är dock viktigt att det inte stannar vid enskilda satsningar på kvinnor i akademien. Att öka andelen kvinnliga docenter och professorer får inte bli beroende av enskilda rektorers och universitetsledningars initiativ. Det måste bli en del av hela universitets verksamheter. Flera av Högskoleverkets utredningar redovisar olika åtgärder för att stöda kvinnlig akademisk meritering efter disputation, och även goda resultat.

Genom (informellt) mentorskap kan seniora forskare också satsa på yngre kvinnliga forskare, vilket troligen sker i högre grad vid institutioner med fler kvinnliga docenter och professorer. Mentorskap kan även institutionaliseras genom formella strukturer, transparenta mål, tydliga relationer mellan personer som sanktioneras institutionellt. Ett exempel från Sverige är det nu avslutade

IDAS mentorprojektet. IDAS var ett 3-årigt nationellt chefs- och ledarförsörjningsprojekt vars syfte är att få fler kvinnor på höga akademiska poster inom universitet och högskolor i Sverige (<http://www.idas.nu/>). Ett förslag från oss är att Statsvetenskapliga förbundet arbetar aktivt med att initiera egna mentorsprojekt.

I sakkunniggranskningar kan kvinnor ofta missgynnas genom att produktivitet jämförs utan hänsyn till familjesituation. Ett gott exempel här är att sakkunniga explicit lyfter fram produktivitet i relation till barnafödande när jämförelser görs mellan sökande.

Framtiden

Vi står idag inför ett antal kommande förändringar inom universiteten – genom frihetsutredningen och nyheter i tjänsteordning och forskningsfinansiering. Det finns all anledning att analysera hur detta kommer att påverka kvinnors situation vid akademien. Frågan om kvinnors situation i akademien är intimt sammankopplad med frågor om de generella anställningsvillkoren inom akademien och det stora antalet forskare som inte har en fast anställning i botten. Universitetet som arbetsplats måste på sikt hitta sätt att försäkra sig om att de bästa medarbetarna vill vara kvar i akademien, och inte söker sig till andra sfärer. Detta gäller kvinnor såväl som män.

Att likställa befordrade med stolsprofessurer kan vara en viktig åtgärd för att befrämja jämställdhet eftersom den högsta andelen kvinnliga professorer idag är befordrade. Likaså kan vi ställa frågan om det inte kan vara nödvändigt med riktade satsningar på att anställa kvinnor som biträdande lektorer.

Sammanfattningsvis menar vi att det finns tre olika typer av lösningar för att

öka jämställdheten inom statsvetenskapen i Sverige (Rönblom & Eduards 2008):

1. juridiska, som utgår från att kvinnor och män har lika rättigheter
2. kollektiva aktioner som riktar sig till kvinnor som grupp
3. individualistiska, som riktar sig till att kvinnor ska stärkas som individer.

Det finns avslutningsvis behov att studera dessa frågor vidare ur både statsvetenskapligt, sociologiskt, antropologiskt, etnografiskt och demografiskt perspektiv. Uppenbarligen är det en mix av ökad förståelse inom den egna familjen, samt inom institutionen, nätverk och universitetsledning som kan ändra på situationen. Gör vi ingenting, permanentas den nuvarande situationen med kanske rentav minskande andel kvinnliga professorer över tid.

LI BENNICH-BJÖRKMAN, MARIE-LOUISE VON BERGMANN, DRUDE DAHLERUP, KATARINA ECKERBERG, MAUD EDUARDS, GULLAN GIDLUND, GUNNEL GUSTAFSSON, MICHELE MICHELETTI, ULRIKA MÖRTH OCH DIANE SAINSBURY

Referenser

- Henningsen, Inge et al., 1998. *Reduktionisme og kønsfordeling i forskerverdenen*. Projektet Køn i den akademiske organisation. Rapport 5.1998.
- Kantola Johanna, 2008. "Why do all the women disappear?" Gendering Processes in a Political Science Department", *Gender, Work and Organization* 15 (2), s 202-225,
- Kyndel, D, Lindbom, L & Riis, U, 2003. *Jämställdhet inom universitet och högskolor. En bibliografi med kommentarer*. Högskoleverkets rapportserie 2003:22 R.
- Monroe Kristen, Ozyurt Saba, Wrigley Ted och Alexander Amy, 2008. "Gender Equality in Academia. Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions," *Perspectives on Politics* 6 (2), s 215-233.
- Statistiska Meddelanden. Personal vid universitet och högskolor* 2005.
- Rönblom Malin & Eduards Maud, 2008. *Genusperspektiv på statsvetenskap*, Högskoleverket.