

STATSVETENSKAPLIGA FÖRBUNDETS JÄMSTÄLLDHETSKARTLÄGGNING 2016

Olle Folke, Magnus Hagevi och Maria Solevid
September 2017

Innehållsförteckning

Förord	1
Statsvetenskapliga förbundets jämställdhetskartläggning 2016.....	2
Trösklar, läckande rör och eftersläpning.....	2
Tidigare kartläggningar.....	3
Data	4
Tjänstekategorier och forskningstid	4
Ledningsuppdrag.....	8
Utveckling över tid	8
Karriärstegens tidsmässiga längd.....	10
Jämställdhet på statsvetenskapliga institutioner	11
Akademisk exit och mobilitet	14
Forskningskarriären.....	16
Undervisningskarriären	19
Slutsatser	21
Referenser	23

Förord

Sedan 1996 har Statsvetenskapliga förbundet genomfört kartläggningar av jämställdheten vid de statsvetenskapliga institutionerna och enheterna i landet. Kartläggningarna har kunnat tydliggöra de hinder som för ögonblicket är de mest centrala för jämställdheten och har därmed bidragit med värdefull kunskap i den ständigt pågående diskussionen om hur jämställdheten inom ämnet kan förbättras.

För att få grepp om hur tillståndet förändras och identifiera de aktuella utmaningarna krävs dock att kartläggningarna genomförs återkommande. Av detta skäl föreslog en grupp statsvetare vid förbundets årsmöte 2015 att styrelsen skulle få i uppdrag att genomföra en ny kartläggning. Förslaget bifölls och styrelsen tillsatte vid sitt första möte en arbetsgrupp bestående av Maria Solevid (Göteborgs universitet, ordförande), Magnus Hagevi (Linnéuniversitetet) och Olle Folke (Uppsala universitet) som fick i uppgift att genomföra kartläggningen.

Gruppen lämnade en muntlig rapport vid 2016 års årsmöte och efter fortsatt bearbetning har vi nu här den slutliga rapporten. Den övergripande bilden är att jämställdheten i vissa avseenden visserligen blivit bättre men att väldigt mycket återstår att göra. Rapporten är också rik på detaljer om anställningskategorier och lärosäten som ger anledning till analyser på varje institution och enhet om just deras förhållanden. Jag hoppas att den ska användas flitigt både i debatten och för att få till stånd konkreta förändringar.

Ett stort tack till arbetsgruppen för det gedigna arbete som ni utfört. Ett stort tack också till alla uppgiftslämnare vid institutionerna och enheterna som lagt ner stor möda på att besvara enkäten från arbetsgruppen och utan vilkas hjälp detta arbete inte hade kunnat genomföras.

September 2017

Anders Lidström
Ordförande i Statsvetenskapliga förbundet

Statsvetenskapliga förbundets jämställdhetskartläggning 2016

Statsvetenskapliga förbundets (SWEPSA) förbundsmöte 2015 beslutade att dess styrelse ska genomföra en kartläggning av jämställdhetsläget vid de statsvetenskapliga institutionerna och enheterna under 2016. Kartläggningen av jämställdhet inom statsvetenskap på svenska universitet som genomfördes 2016 har fokuserat på meritering efter disputation. En närmare specifikation av uppdraget innebar att uppdatera tidigare information rörande andelen kvinnor och män i olika anställningskategorier inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor. Dessutom har uppdraget inkluderat en jämförelse av antal år mellan disputation och docentkompetens respektive professorstjänst för kvinnor och män, samt en kartläggning av antal kvinnor och män som efter disputation stannar inom respektive lämnar akademien. Uppdraget har också inneburit ett klarläggande av könsskillnaden bland statsvetare på svenska universitet angående andel forskning i tjänst, andel som finansierar sin tjänst med externa forskningsanslag samt skillnader i forsknings- och metodinriktning.

Föreliggande jämställdhetskartläggning är den femte som genomförts i Statsvetenskapliga förbundets regi. Tidigare jämställdhetskartläggningar har genomförts 1996, 1998, 2000 och 2007. I den mån som det varit möjligt har vi jämfört resultaten i 2016 års undersökning med tidigare genomförda jämställdhetskartläggningar. En sådan jämförelse har dock försvårats av att tidigare kartläggningar delvis fokuserat olika aspekter av jämställdhet inom statsvetenskap på svenska universitet. Dessutom har originaldata inte arkiverats för tidigare studier, varför uppgifterna ibland har varit knapphändiga. Att anpassa äldre datamaterial (till exempel genom omkodning) har alltså inte varit möjligt då originaldata inte varit tillgängligt. Förändringar av tjänstekategorier – till exempel att nya kategorier tillkommit och andra försvunnit – har också försvårat jämförelser över tid.

Jämställdhetskartläggningen rapporteras enligt följande ordning. Först presenterar vi kortfattat några centrala teoretiska begrepp som vi förhåller oss till i rapporten, följt av en redovisning av huvudslutsatserna från tidigare rapporter. Därefter presenterar vi hur datamaterialet som ligger till grund för rapporten samlades in. Den empiriska redovisningen inleds med en presentation av balansen mellan kvinnor och mäns innehav av olika akademiska tjänster i statsvetenskap, såväl i ett tvärsnitt från 2016 som över tid, följt av en analys hur lång tid centrala akademiska statsvetenskapliga karriärsteg tar för kvinnor och män. Därefter redovisas könsfördelningen inom olika tjänstekategorier på respektive medlemsinstitutioner. Nästa analys behandlar akademisk exit och mobilitet varpå olika förhållanden mellan kvinnor och män i forskarkarriären jämförs. Den sista empiriska redogörelsen jämför andel undervisning i tjänst mellan kvinnor och män. Rapporten avslutas med våra huvudslutsatser.

Trösklar, läckande rör och eftersläpning

Liksom tidigare undersökningar är vårt mål, vid sidan av deskription av jämställdhetsläget inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor, att kunna ge information som kan ligga till grund för förbättring av jämställdheten mellan kvinnor och män inom statsvetenskap. Problem med jämställdhet i organisationer har teoretiskt beskrivits genom olika begrepp. Ett sådant är *glastaket* som avser en osynlig barriär i karriären där kvinnor aldrig eller mycket sällan erhåller de högsta ledningspositionerna inom en organisation (Statens offentliga utredningar 2011). I vår undersökning om statsvetare på svenska universitet innebär det att kvinnor i stort sett skulle vara utestängda från att vara professor.

Liksom tidigare kartläggningar kommer vi att diskutera eventuella kritiska faser som vi kallar för *trösklar* i den akademiska karriären. Inom många akademiska ämnen ökar obalansen mellan könen på tjänsterna högre upp i karriärstegen (Statens offentliga utredningar 2011).

Risken är att kvinnor sorteras ut på olika stadier i karriären därför att tröskeln att gå vidare är högre för kvinnor än för män (Silander 2010). Denna teori har kallats för *det läckande röret* (Fridner 2004).

I tidigare kartläggningar har också ett perspektiv varit om det finns en tendens till förbättrad jämställdhet inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor (Oskarson 1998). En tanke är då att ojämnställd könsfördelning på högre positioner på universitet varit en återspeglning av äldre förhållanden som gällde för några decennier sedan. Fler kvinnor på lägre akademiska nivåer antas då leda till att det så småningom blir fler kvinnor på högre nivåer, något som kallats för *eftersläpningsteorin* (Berryman 1983; Ståhle 1997). Att till exempel fler män än kvinnor är professorer skulle då bero på förhållanden som tidigare präglade akademien och som nu för tiden är åtgärdade men som snart kommer att "rätta till sig".

Till ovanstående perspektiv vill vi foga ett perspektiv som kombinerar trösklar och eftersläpning. Utvecklingen kan på sikt tendera till en mer jämlik balans av kvinnliga och manliga statsvetare. Eftersom det finns trösklar under den akademiska karriären som alltså är högre för kvinnor än för män går dock utvecklingen mot en jämnare könsbalans på högre akademiska positioner långsammare i förhållande till en allt mer balanserad rekrytering till akademiska positioner på lägre nivå.

Ett fenomen som kan orsaka tröskeleffekter för kvinnliga statsvetare är *homosocialitet* (Statens offentliga utredningar 2011). Centralt för idén om homosocialitet är förekomst av likhet och igenkänning. För det första utgör det biologiska könet en primär selektionsmekanism. Antagandet är att egenskapen man innebär likhet. För det andra är socioekonomisk och kulturell likhet också en homosocial selektionsmekanism där likartad ekonomisk situation och delade intressen antas förstärka likheten och igenkännandet. Den första selektionsmekanismen innebär att kvinnor utestängs från homosociala nätverk. Den andra selektionsmekanismen innebär att de män som avviker från homosociala normer i den aktuella gruppen också utestängs. I den homosociala gruppen frodas då män som är lika varandra och som trivs tillsammans. I den mån som homosocialitet verkar bland statsvetare på svenska universitet och högskolor kan detta resultera i könssegregering på de akademiska institutionerna och att bristande jämställdhet mellan kvinnor och män reproduceras och överförs till nya generationer statsvetare. Könssegregeringen kan dels vara att män och kvinnor tenderar att arbeta med olika typer av forskning, dels att män tenderar att ha högre befattningar än kvinnor.

Tidigare kartläggningar

I över 90 år har kvinnor haft rätt att arbeta vid universitet efter disputation (Statens offentliga utredningar 2011). Rätten att arbeta akademiskt behöver dock inte innebära att möjligheterna till detta är lika stora för kvinnor och män. I en forskningsöversikt om jämställdhet inom akademien sammanfattas resultaten med att akademins organisationer inte är jämställda samtidigt som det inom universitet och högskolor finns en självbild att akademiska karriären är meritokratisk och könsneutral (Dahlerup 2010).

På svenska universitet och högskolor har statsvetenskap under en lång tid varit en vetenskapsdisciplin som varit dominerad av män. Tidigare undersökningar har dock konstaterat att den statsvetenskapliga karriären långsamt blivit mer jämställd (Oskarson och Wängnerud 1996; Oskarson 1998). Dessa studier framhöll dock att det inom flera typer av tjänster rått en ojämnställd könsfördelning. Speciellt gällde detta högre tjänster som professor. Dessutom fanns det stora skillnader mellan olika statsvetenskapliga institutioner.

Tidigare undersökningar har kommit till slutsatsen att det fanns trösklar som hindrade kvinnor från en statsvetenskaplig karriär på svenska universitet (Oskarson och Wängnerud 1996; Oskarson 1998). Tröskeln har då främst inneburit att bland de som studerade statsvetenskap på grundutbildningen hade en lägre andel kvinnor än män sökt sig till forskarutbildning i statsvetenskap. Av de sökande hade en högre andel än män blivit antagna, varför en slutsats var att tröskeln för kvinnor att söka till forskarutbildning var större än vad den var för män. Resultatet av dessa trösklar blev att en längre andel kvinnor än män hade blivit antagna på forskarutbildning i statsvetenskap. För fortsatt verksam i statsvetenskap på svenska universitet efter disputation har tidigare undersökningar menat att tröskeln tenderat att vara ungefär lika hög för kvinnor som för män. En brasklapp har dock varit att denna slutsats är osäker på grund av tillgängliga data som inte innehållit individuppgifter.

Data

Jämställdhetskartläggningen 2016 grundas på material som samlats in genom en webbenkät som riktades till samtliga 19 institutioner som är medlemmar i Statsvetenskapliga förbundet (Swepsa). Mottagare av enkäten var prefekt eller avdelningschef för respektive institution där statsvetenskap ingår som ämne. Första utskicket sändes iväg 30 juni 2016. Två påminnelser genomfördes den 15 augusti och 7 september samma år. Av de 19 institutionerna har 18 svarat (svar från Förvaltningshögskolan i Göteborg saknas).

De svarande har för de flesta frågor i enkäten uppmanats att använda avstämningsdatumet 31 december 2015 för sina svar. Alla svaren har inte varit fullständiga. Dels var inte alla frågor i enkäten anpassade till alla medlemsinstitutioner, till exempel har inte alla institutioner forskarutbildningsrättigheter, dels lämnade de största medlemsinstitutionerna vissa frågor obesvarade med motiveringen att arbetsinsatsen för att få fram information så att svar kunde avges var för stor. I vår redovisning innebär det att antalet statsvetare kan skifta i olika tabeller och figurer. Liksom i tidigare undersökningar har vi frågat efter förhållanden på respektive statsvetenskaplig institution eller avdelning. Det innebär att våra grunddata är aggregerade på institutionsnivå och att vi saknar data på individnivå.

Avsaknaden av individdata begränsar våra möjligheter att genomföra analyser. När vi finner indikatorer på ojämlikhet som skulle kunna bekräftas av individdata väljer vi att diskutera detta även om förhållandena på individnivå inte kan helt klargöras.

Tjänstekategorier och forskningstid

De olika universitets- och högskoletjänsterna som finns för statsvetare har olika innehåll och det finns skilda krav för att få inneha tjänsterna. Tjänsternas innehåll kan skilja sig åt i centrala aspekter som till exempel forskning i tjänst, administrativa uppgifter, inflytande och lön. Det är väsentligt att studera jämställdheten mellan andelen kvinnor och män på olika akademiska statsvetartjänster. Det kan till exempel vara möjligt att en större andel kvinnliga statsvetare innehar akademiska tjänster samtidigt som dessa tenderar att vara relativt långt ner i den akademiska hierarkin.

Genom att analysera könsfördelningen på olika akademiska tjänster kan det också vara möjligt att få indikatorer på eventuella trösklar som är olika höga för kvinnor och män i karriären som statsvetare. Om andelen kvinnor är speciellt svag inom en tjänstekategori och att samma mönster också finns för mer prestigefyllda tjänstekategorier är detta en indikator på att kvinnor tenderar att stöta på en tröskel som tenderar att vara högre än vad den är för män.

I detta avsnitt genomförs en tvärsnittsstudie av könsfördelningen av statsvetare på olika universitets- och högskoletjänster 2016. För att även fånga upp skillnader i tjänstens innehåll beaktas även den genomsnittliga forskningstiden som finansieras av institutionen inom respektive tjänstekategori. Forskningstid kan överlag anses åtråvärd. Dels för att det är ett intresse som ligger varmt om hjärtat för många statsvetare och att tiden för detta vanligtvis är mer begränsad än för andra intressanta sysslor som till exempel undervisning. Dels för att forskningstid kan ligga till grund för ökad vetenskaplig meritering i form av publicerad forskning som är central för att statsvetare ska kunna göra karriär på universitet och högskolor. Lite längre fram i rapporten redovisas även andel externfinansierad forskning efter tjänstekategori och kön.

De tjänstekategorier som vi analyserar har vi delat in i fyra grupper som visar hur långt statsvetare har kommit i den akademiska karriären. Karriärstegen börjar med tjänster för odisputerade, fortsätter med meriteringstjänster, därefter lektorstjänster och till sist professorstjänster.

Några tjänstekategorier – doktorand och adjunkt – markerar att innehavarna är *odisputerade*. Medan adjunkten huvudsak brukar syssla med undervisning och inte behöver vara på väg på att disputera är planen att doktoranden inom en utsatt tidsperiod ska examineras till doktor i statsvetenskap och att minst 80 procent av arbetstiden avsätts till forskning och forskarutbildningskurser.

Några tjänster kan betraktas som *meriteringstjänster* då deras syfte delvis är att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär inom statsvetenskap. Vanligtvis är denna typ av tjänster tidsbegränsade samtidigt som de ofta innehåller en relativt hög andel forskningstid. Tidigare var forskarassistent en sådan tjänst, medan forskare, postdoc och biträdande lektor kan betraktas som sådana tjänster idag (sannolikt är forskare förhållandevis unga statsvetare som leder eller medverkar i projekt efter disputationen under några år där de kan meritera sig för att konkurrera om fasta universitetstjänster). Förvisso kan innehållet i forskar-, postdoc- eller biträdande lektorstjänster vara mycket olika sinsemellan. Ändå menar vi att dessa riktar sig till ungefär samma kategori av tämligen nydisputerade statsvetare med syfte att säkerställa rekrytering eller möjliggöra meritering för fortsatt akademiska karriär.

Universitets- och högskolevärldens fundamentala lärartjänst är *lektor*. Av dessa bör visstidsanställda lektorer vara den mest otrygga anställningen då den endast är för en begränsad tid, kanske som vikarierande lektor. Tillsvidareanställda lektorer är den vanligaste tjänsten bland statsvetare på svenska universitet och högskolor. Även om lektorstjänster kan innehålla en del forskning, både som en del i tjänsten och/eller externfinansierad forskning, är tjänsten i grund och botten en undervisningstjänst. Det föreligger sannolikt stora skillnader mellan de statsvetenskapliga institutionerna om institutionsfinansierad forskning ingår i tjänsten och i så fall hur stor andel detta utgör samt hur stor andel av tjänsten som kan fyllas med externa forskningsmedel om sådana finns. Bland lektorer är det också förhållandevis vanligt att inneha administrativa uppgifter som exempelvis studierektor eller kurs- och programansvarig. Efter ytterligare meritering, oftast genom publicerad forskning, kan lektorer och forskare utnämnas till oavlönad docent, vilket förutom en löneökning på vissa lärosäten även kan inkludera utökad forskningstid i tjänst.

Professor är den främsta tjänsten inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor. En skillnad rör rekrytering av professorer. Somliga av dem har sökt en vakant professorstjänst och erhållit den i konkurrens. Andra har utifrån en innehavd lektorstjänst meriterat sig till att

få en professorstjänst genom befordran. En del universitet knyter utlysandet av professorstjänster till en så kallad professorsstol med speciellt arbetsinnehåll och ibland också mer förmånliga villkor som högre andel forskning i tjänsten, medan andra universitet formellt inte särskiljer mellan professorstjänst beroende på rekryteringsform.

I tabell 1 redovisas 11 tjänstekategorier för statsvetare på svenska universitet och högskolor. Tjänstekategorierna är uppdelade i ovan fyra redovisade grupper (odisputerade, meriteringstjänster, lektor, professor). För varje tjänstekategori redovisas andel kvinnor och män som innehar en sådan tjänst samt andelen män. I kolumnen längst ut till höger redovisas genomsnittet för andel forskning i tjänst (som procent av heltidstjänst).

Tabell 1. Könsfördelning efter tjänstekategori 2016 (antal och andel) och andel forskning i tjänst.

	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Andel män	Andel forskning i tjänst
<u>Odisputerade</u>					
Adjunkt	13	8	62	38	14
Doktorand	72	68	51	49	80
<u>Meriteringstjänster</u>					
Forskare	24	16	60	40	38
Postdoc	8	17	32	68	32
Biträdande lektor	5	6	45	55	2
<u>Lektor</u>					
Lektor, visstid	18	34	35	65	13
Lektor, tillsvidare, ej docent	69	106	39	61	7
Lektor/forskare, docent	43	73	37	63	22
<u>Professor</u>					
Professor, befordrad	17	40	30	70	31
Professor, i konkurrens	8	15	35	65	54

Kommentar: Eftersom docent inte är en tjänstekategori har vi efterfrågat hur många kvinnor och män som är docenter bland lektorer/forskare.

Enligt tabell 1 framstår könsfördelningen bland statsvetarna som tämligen jämställd bland odisputerade och bland de som innehar någon form av meriteringstjänst. Däremot är det lägre grad av jämställdhet bland lektorer och professorer, oftast mer än 60% män. Utifrån dessa uppgifter indikerar övergången mellan tidsbegränsad och fast anställning en form av tröskel som är högre för kvinnor än för män. Eftersom detta inte är longitudinella individdata måste en sådan slutsats ändå dras med viss försiktighet.

Vad gäller tjänstegruppen odisputerade är det värt att notera att antalet adjunkter är tämligen få (21 personer), medan antalet doktorander (140 personer) är förhållandevis stor tjänstekategori. Dessa båda tjänstekategorier skiljer sig mycket åt då forskningstiden för adjunkter tenderar att vara liten, medan forskningstiden för doktorander enligt Högskoleförordningen är minst 80 procent över fem år (100 procent på fyra år) om doktoranden genomför institutionstjänstgöring. Majoriteten av statsvetaradjunkterna är kvinnor, vilket också är fallet i högskolesektorn i stort (Universitetskanslerämbetet 2016). Däremot är balansen mellan könen mer jämn bland doktorander, vilket också känns igen från övriga högskolesektorn (Universitetskanslersämbetet 2016).

I tabell 1 redovisas totalt 76 meriteringstjänster. Av dessa innehas 51 procent av män, vilket återigen är i nivå med motsvarande tjänster i högskolesektorn (Universitetskanslersämbetet 2016). De tre tjänstekategorierna som vi betecknar som meriteringstjänster innehas dock till olika stora delar av kvinnor. Vanligast med kvinnliga statsvetare är det bland forskare, mest ovanligt bland postdoktorer, medan biträdande lektorer har en ganska jämn fördelning mellan kvinnor och män. Majoriteten av statsvetarna som innehade en meriteringstjänst var forskare (40 personer), varför den relativt höga andelen kvinnor i denna kategori är betydelsefull. Det är att anta att dessa forskare främst är anställda inom externfinansierade forskningsprojekt, antingen som projektledare eller medverkande. Det är inte orimligt att anta att finansieringen av tjänster som postdoktor och biträdande lektor i större utsträckning sker genom utbildnings- och fakultetsmedel, men troligen finns även här skillnader mellan institutionerna. Det är relativt få personer som är biträdande lektorer (11 personer) och något fler som är postdoktorer (25 personer). Av de tre meriteringstjänsterna är det dock postdoktor som tenderar ha störst andel forskning i tjänst (38 procent), följt av forskare (32 procent) medan tiden för forskning tenderar att vara minst bland biträdande lektorer (24 procent). Postdoktor är en tämligen ny tjänstekategori som alltså domineras av manliga tjänsteinnehavare som tenderar att ha relativt goda villkor för att bedriva forskning. Även om biträdande lektorer har en relativt låg andel forskning i tjänsten har de den tydligaste vägen till ett lektorat då tjänsten omvandlas till det om de möter vissa krav. Det finns det anledning notera att de meriteringstjänster som ter sig som mest användbara för att ta ytterligare ett steg i statsvetarkarriären i större utsträckning innehas av män. Det således värt att vara uppmärksam på om den skeva fördelningen av typ av meriteringstjänst kommer leda till en sämre utveckling av jämställdhet på högre nivåer i framtiden.

Bland de tre undersökta lektorstjänsterna – visstidsanställd lektor, tillsvidareanställd lektor utan docentur och lektor/forskare med docentur – är andelen män lägst bland tillsvidareanställda lektorer utan docentur (57 procent) och högst bland visstidsanställda lektorer (65 procent). Andelen män bland lektorer som är docenter är 61 procent. Det är noterbart att andel forskning i tjänst är oerhört låg bland lektorer som inte är docenter (7 procent), vilket kan jämföras andel forskning i tjänst bland med lektorer som är docenter (22 procent) och visstidsanställda lektorer (13 procent). Det är dessutom flest kvinnor bland tillsvidareanställda lektorer som inte är docenter, en kategori som i genomsnitt också har lägst andel forskning i tjänsten.

Bland professorer är det än kraftig överrepresentationen av män (drygt två av tre är män). Något intressant vi kan se när vi jämför mellan de två typerna av professorstjänster är att överrepresentationen av män är något lägre (65 procent) för de professorer som tillsatts i konkurrens än bland de som tillsatts genom befordran (70 procent). Vad gäller professorer som fått sin tjänst i konkurrens är det en liten grupp (23 personer) och en förändring i ett par av tjänsterna kan betyda att könsskillnaderna snabbt förändras så att skillnaden i jämställdhet mellan de båda professorskategorierna upphör, eller går åt andra hållet. Det resultat vi rapporterar är stämmer överens med tidigare undersökningar (se till exempel Statens offentliga utredningar 2011) där tjänster utlysta i konkurrens tenderar att resultera i en jämnare könsfördelning. Av det totala antalet professorer i statsvetenskap (såväl befordrade som utsedda i konkurrens) tycks dock andelen kvinnor (31 procent) något högre än vad motsvarande kartläggningar av hela högskolesektorn har visat där endast en fjärdedel av professorerna är kvinnor (Universitetskanslersämbetet 2016).

Ledningsuppdrag

Utöver antal män och kvinnor på olika tjänster har vi i kartläggningen även efterfrågat fördelningen av ledningsuppdrag som prefekt, studierektor eller programansvarig mellan män och kvinnor. Svaren visar att det totalt är 48 män respektive 28 kvinnor som innehar dessa uppdrag vilket innebär att det är långt mer vanligt att män har ledningsuppdrag. Dessa positioner är inte bara viktiga i sig utan kan även ha påverkan på hur viktiga resurser fördelas på institutionerna. Det är därför viktigt att vara uppmärksam på att kvinnor inte missgynnas på grund av den sneda fördelningen av ledningsuppdrag. I framtida undersökningar skulle det vara av intresse att gå djupare och undersöka vilka typ av ledningsuppdrag som innehas av kvinnor respektive män.

Utveckling över tid

De resultat som pekar på en högre tröskel till fasta tjänster för kvinnor än för män bland statsvetare på svenska universitet och högskolor (se ovan) kan prövas ytterligare i en analys av utvecklingen av jämställdhet över tid. Detta kan med fördel göras genom att samtidigt relatera resultaten till teorin om eftersläpning och högre trösklar. Resultat som stämmer med eftersläpningsteorin handlar om att andelen kvinnor först ökar bland mindre prestigefyllda tjänster för att efter en tid också öka bland mer prestigefyllda tjänster. Om en sådan gradvis ökning av andelen kvinnor på tjänster med allt högre prestige inte äger rum får inte eftersläpningsteorin stöd. Det är dock möjligt att eftersläpningsteorin får stöd i viss utsträckning, men att utvecklingen avstannar innan jämställdhet uppnåtts inom en tjänstekategori på grund av högre trösklar. Om kvinnor möter högre trösklar än män så kommer fortfarande andelen kvinnor öka på högre positioner i takt med att det blir fler kvinnor på högre positioner, dock kommer andelarna på de högre positionerna. Om andelen kvinnor på de lägre nivåerna slutar att öka (vilket vi kan se på doktorandnivå) så kommer vi även i ett senare skede se en avstannad utveckling på högre positioner avstanna. Vår undersökning ger stöd för att detta har skett inom svensk statsvetenskap. I tidigare undersökningar har andelen kvinnor ökat bland till exempel lektorer och professorer har, medan vi i denna kartläggningen inte noterar motsvarande ökning av andel kvinnor på dessa tjänster. En sådan utveckling markerar istället ett starkt stöd för att det alltså finns en högre tröskel för kvinnor än för män i statsvetarkarriären.

Då universitetens tjänstestruktur har förändrats sedan första kartläggningen genomfördes 1996 kan det vara knepigt att genomföra jämförelse över tid av fördelningen av kvinnor och män bland innehavarna av olika tjänster. Några tjänstetyper har dock varit något så när likartade över tid, varför en begränsad jämförelse är möjlig. Till detta strukturella problem tillkommer problem med data över tid då originaldata från tidigare undersökningar inte varit tillgängligt. För att få information om tidigare undersökningar har det ibland varit nödvändigt att uppskatta staplars längd i diagram för att på så sätt få en uppfattning om procentantal. Detta innebär att uppsgifterna från tidiga år kan vara feluppskattade med ett par procent. Trots detta anser vi att det är väsentligt att beakta dessa data om storleken på förändringar över tid klart överstiger riskerna för mindre felskattningar av äldre uppgifter.

Ett annat problem är att innebörden av tjänsterna delvis förändrats. Före 2000 kunde universiteten anta doktorander utan att erbjuda dem doktorandtjänst eller utbildningsbidrag. För att göra doktorandkategorin jämförbar över tid ingår enbart doktorander som 2000 eller tidigare innehade doktorandtjänst, fick utbildningsbidrag eller på något annat sätt kan antas ha 100 procent av heltid som i huvudsak innebar forskning.

Meriteringstjänster har delvis som syfte att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär inom statsvetenskap. Tidigare var forskarassistent en sådan tjänst. Forskare, postdoktor och biträdande lektor skiljer sig dock från forna tiders forskarassistentstjänster. Ändå menar vi att dessa riktar sig till ungefär samma kategori av tämligen nydisputerade statsvetare med syfte att säkerställa rekrytering eller möjliggöra meritering för fortsatt akademiska karriär.

Vad gäller tjänsten som lektor är det ibland oklart om tidigare undersökningar även beaktade vikarierande lektorer eller enbart lektorer anställda på visstid. I den jämförelse som presenteras i detta avsnitt beaktas dock endast tillsvidareanställda lektorer 2016. Vi väljer dock att i text kommentera i vad mån resultatet ändras om även visstidsanställda lektorer beaktas 2016.

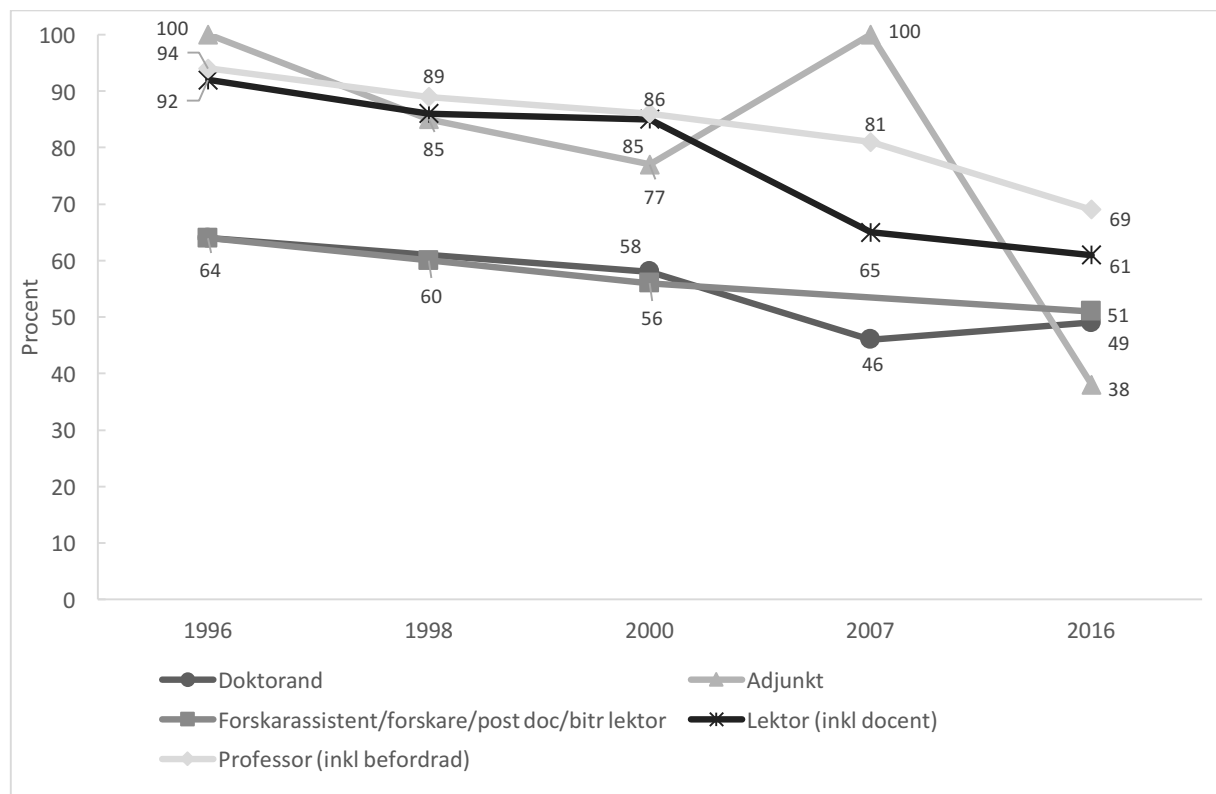
Tjänsten som professor har också förändrats över tid. Den tidigare mer eller mindre ensamma professorn på sin institution har ersatts av olika typer av professorstjänst. Som tidigare nämnts har somliga erhållit sin professorstjänst i konkurrens medan andra har utifrån sin lektorstjänst blivit befordrade till professor. Den sistnämnda rekryteringen blev möjlig 1999 och slog igenom först i undersökningarna genomförda 2007 och 2016. I vår jämförelse har vi valt att inkludera båda typerna av rekrytering till professor, främst då flera universitet inte har någon formell skillnad mellan professorstjänst på grund av rekrytering.

I figur 1 redovisas andelen män på olika akademiska tjänster i statsvetenskap mellan 1996 och 2016.

Över tid minskar andelen män och följaktligen ökar andelen kvinnor bland innehavarna i de olika tjänstekategorierna i tabell 2. I mitten av 1990-talet var ungefär två av tre statsvetardoktorander män. I de senaste två kartläggningarna har denna andel minskat och idag är det lika stor andel kvinnor som män bland doktoranderna i statsvetenskap. Bland adjunkter har män gått från att vara i klar majoritet till att nu bara utgöra en tredjedel. De tjänster som i tabell 2 betecknas som meriteringstjänster (forskarassistent, forskare, postdoc och biträdande lektor) visar också på en minskad andel män som innehar dessa tjänster. Från att det 1996 var ungefär två tredjedelar av de som innehade en meriteringstjänst är ungefär hälften av dessa tjänsteinnehavare män år 2016. 92 procent av lektorerna var män år 1996, medan mindre än två av tre är det 2016 (resultatet skulle ha varit ungefär det samma om även visstidsanställda lektorer ingick i uppgifterna från 2016). Nästan 95 procent av professorerna var män 1996, medan de utgör 66 procent av professorerna tjugo år senare.

För lektorstjänsterna har minskningen överrepresentationen av män framförallt skett mellan kartläggningarna som skedde år 2000 och 2007 då andelen manliga statsvetarlektorer minskade med 20 procentenheter. I den mån detta är ett resultat av tidigare ökning av andelen kvinnliga doktorander och innehavare av meriteringstjänster är det i överensstämmelse med eftersläpningsteorin. Efter 2007 tycks minskningen i den manliga överrepresentationen stagnerat istället för att fortsätta mot en jämställd nivå. Mellan 2007 och 2016 minskade andelen manliga lektorer med endast 4 procentenheter och andelen kvinnliga lektorer är långtifrån lika vanliga som manliga lektorer (61 procent av lektorerna är män). Det senaste decenniet har således inte eftersläpningsteorin fungerat som förklaring. Istället tycks tröskeln mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar (eller adjunktstjänst) och tillsvidareanställning alltjämt tendera att vara högre för kvinnliga statsvetare jämfört med deras manliga kollegor.

Figur 1. Andel män på olika akademiska tjänster i statsvetenskap 1996-2016 (procent).



Kommentar: Doktorander: 1996 och 2000 avses endast doktorander med 100 procent anställning där övervägande delen är forskning. I kategorin lektor (inkl docent) ingår endast tillsvidareanställda år 2016.

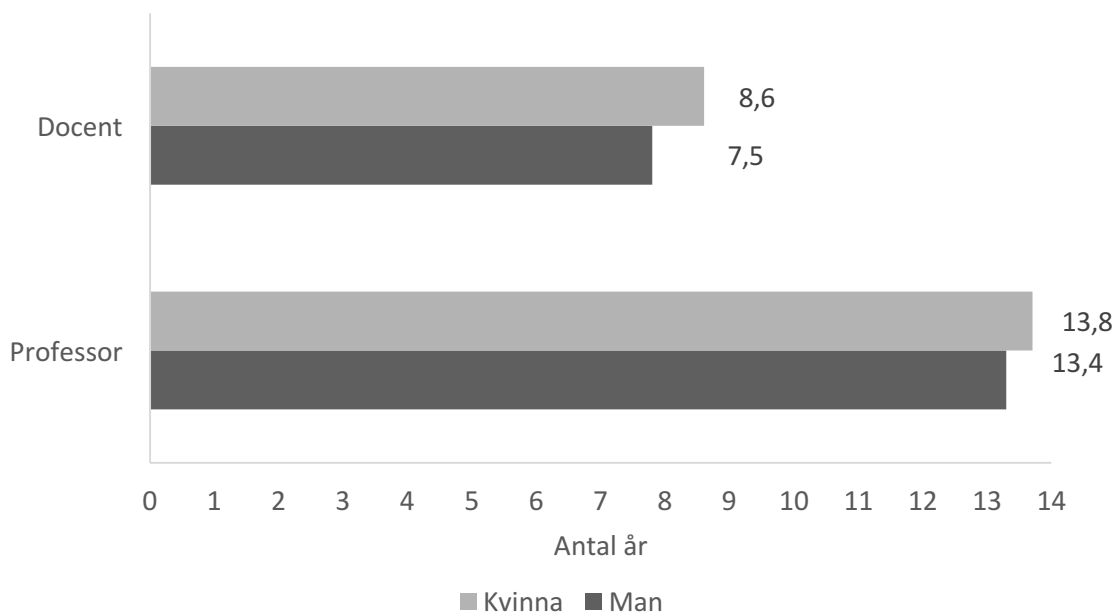
Under de elva år som förflöt mellan 1996 och 2007 minskade andelen manliga professorer med 13 procentenheter och under de nio åren mellan 2007 och 2016 var motsvarande minskning 15 procentenheter. Det finns inga tecken på stagnation när det gäller utvecklingen mot en mer jämställd fördelning professorer. Men den avstannande utvecklingen bland lektorer reser farhågan att även utvecklingen bland professorer också kan komma att stanna av.

Andelen statsvetaradjunkter som är kvinnor ökar. Det är långtifrån självklart att detta är positivt för en jämställd karriär. Att vara adjunkt kan vara inkörsporten till en kommande doktorandtjänst, men kan även vara en återvändsgränd i en tjänst som inte ger utrymme för ytterligare steg i karriären. Tyvärr har vi inte data på antalet adjunkter i statsvetenskap över tid. Det är dock sannolikt att andelen statsvetaradjunkter har minskat sedan första kartläggningen 1996, vilket kan innebära att antalet kvinnor och män som är statsvetaradjunkter kan ha minskat. Det är dock viktigt att fundera på om inte adjunkt i statsvetenskap riskerar att bli en framtida syssla där främst kvinnor inte har möjlighet till meritering för att komma vidare i den akademiska karriären.

Karriärstegens tidsmässiga längd

I figur 2 undersöker vi längden för två av de viktigaste karriärstegen för disputerade forskare, att bli docent och att bli professor. Om det tar längre tid för disputerade kvinnor att uppnå dessa positioner blir det fler kvinnor kvar på de lägre positionerna, vilket skulle kunna hjälpa oss förklara varför vi ser en relativt högre andel män på de höga positionerna.

Figur 2. Tid mellan avslutad doktorsexamen och docentur samt professor (antal år).



I figur 2 ser vi att det tar i genomsnitt mer än ett år för kvinnor att bli docent än vad det gör för män. Även om denna skillnad i sig inte är dramatisk är det viktigt att påpeka att detta är ett av många små karriärsteg och tanken bakom teorin om det läckande röret innebär att många små skillnader tillsammans leder till stora skillnader i karriärsutfall. För professorer kan vi se att det i genomsnitt tagit 0,4 år längre för de kvinnliga professorerna att nå positionerna än för männen. Varför skillnaden är mindre för professorer är svårt att förklara med någon av de teorierna vi utgår ifrån. Dock är det viktigt att påpeka att den mindre skillnaden i tidsåtgång inte innebär att detta karriärsteg är mer jämställt, tvärtom är det hälften så många kvinnor som män som har passerat detta karriärsteg.

Jämställdhet på statsvetenskapliga institutioner

Jämställdheten vad gäller antalet kvinnliga och manliga statsvetare kan vara mycket olika på olika statsvetenskapliga institutioner och avdelningar. Jämställdheten inom olika tjänstekategorier kan också skifta beroende på institution. Dessutom finns inte alla tjänstekategorier på alla institutioner. Av Statsvetenskapliga förbundets medlemmar som ingår i undersökningen har 14 institutioner anställt doktorander och 15 institutioner har minst en professor. En annan skillnad mellan institutionerna är deras personalstyrka. Enligt de uppgifter som rapporterats in till vår undersökning fanns totalt 544 statsvetare på svenska universitet och högskolor som är medlemmar i Statsvetenskapliga förbundet (Förvaltningshögskolan i Göteborg oräknad då de inte deltagit i undersökningen). I genomsnitt fanns 30 statsvetare per institution, men i verkligheten är fördelningen av statsvetare mycket ojämn mellan institutionerna. Som framgår av tabell 2 har fyra institutioner – Göteborgs, Uppsala, Stockholms och Lunds universitet – var för sig minst dubbelt så många statsvetare än vad någon av de övriga institutionerna har. Fyra av de institutioner som är medlemmar i Statsvetenskapliga förbundet har färre än tio anställda statsvetare: Högskolan i Dalarna, Högskola i Halmstad, Högskolan i Väst och Mälardalens högskola. På övriga institutioner finns 10-33 statsvetare. Vid sidan av antalet anställda per institution framgår i tabell 3 jämställdheten mätt som andel män inom fyra anställningskategorier bland statsvetarna på respektive institution: doktorander, visstidsanställda, tillsvidareanställda (undantaget professorer) och professorer.

Tabell 2. Jämställdhet på Statsvetenskapliga förbundets medlemsinstitutioner 2016 bland doktorander, visstidsanställda, tillsvidareanställda och professorer (antal och procent).

Institution	Doktorand			Visstid			Tillsvidare			Professor			Summa anställda statsvetare, antal
	Antal kvinnor	Antal män	Andel Män	Antal kvinnor	Antal män	Andel Män	Antal kvinnor	Antal män	Andel Män	Antal kvinnor	Antal män	Andel Män	
Göteborgs universitet	9	15	63	7	15	68	18	12	40	4	13	76	93
Uppsala universitet	12	11	48	13	7	35	7	11	61	3	8	84	72
Stockholms universitet	12	6	33	10	17	63	3	14	82	7	3	30	72
Lunds universitet	9	12	57	1	7	88	14	11	44	5	7	58	66
Umeå universitet	6	4	40	3	0	0	5	9	64	3	3	40	33
Karlstads universitet	2	2	50	7	6	46	4	4	50	0	1	100	26
Linnéuniversitetet	3	2	40	1	4	80	3	10	77	0	2	100	25
Malmö högskola	3	3	50	1	0	0	3	13	81	0	2	100	25
Södertörns högskola	4	3	43	4	4	50	2	3	60	0	3	100	23
Försvärshögskolan	3	0	0	0	0	-	4	6	60	1	4	80	18
Mittuniversitetet	3	2	40	1	2	67	1	4	80	1	1	50	15
Örebro universitet	2	1	33	1	1	50	3	2	40	0	4	100	14
Linköpings universitet	2	2	50	0	0	-	1	5	83	1	1	50	12
Luleå universitet	0	5	100	0	0	-	2	1	33	0	2	100	10
Högskolan Dalarna	2	0	0	0	1	100	1	3	75	0	0	-	7
Högskolan i Halmstad	0	0	-	0	0	-	2	3	60	0	1	100	6
Högskolan Väst	0	0	-	0	0	-	2	2	50	0	1	100	5
Mälardalens högskola	0	0	-	0	0	-	0	2	100	0	0	-	2

Kommentar: I grupperna visstid och tillsvidare ingår endast disputerade forskare. Förvaltningshögskolan saknas då de inte deltagit i undersökningen.

Som vi redan flaggat för varierar andelen kvinnliga och manliga statsvetare inom de undersökta anställningskategorierna mycket mellan institutionerna. Låt oss börja med doktoranderna. Medan samtliga fem anställda doktorander vid Luleå universitet är män har Försvärshögskolan och Högskolan Dalarna endast kvinnliga doktorander. För samtliga dessa tre institutioner rör sig om relativ få doktorander (2-5 doktorander). Om vi riktar blickarna till de fyra största institutionerna är den totala könsfördelningen relativt jämn – 49 procent kvinnor och 51 procent män, men även här skiftar det stort mellan ett par av institutionerna. Medan andelen manliga doktorander är betydligt fler än andelen kvinnliga doktorander på Göteborgs universitet är andelen kvinnliga doktorander betydligt fler än andelen manliga doktorander på Stockholms universitet. På Uppsala universitet och Lunds universitet är könsfördelningen jämnare. Bland övriga institutioner (vid sidan av de fyra stora institutionerna) är tendensen en något större andel män än kvinnor bland doktoranderna (männen utgör 58 procent av doktoranderna). Vid en jämförelse mellan de fyra stora

institutionerna och övriga institutioner är det således lite vanligare att doktorander är kvinnor på de sistnämnda.

Även bland visstidsanställda statsvetare finns stora variationer mellan institutionerna. När variationerna i andelen kvinnor och män är som störst rör det sig ofta om 1-4 visstidsanställda per institution. Med en sådan liten anställningskategori blir det med ganska små variationer i antal anställda kvinnor och män stora procentskillnader. Om analysen begränsar sig till institutioner som redovisat fem eller fler visstidsanställda statsvetare kan vi notera att könsfördelningen är jämn på Södertörns högskola och Karlstads universitet. Däremot är det en stor manlig övervikt på Lunds universitet, Linnéuniversitetet, Göteborgs universitet och Stockholms universitet. Bland de institutioner som har fem eller fler visstidsanställda statsvetare är det endast Uppsala universitet som har betydligt fler visstidsanställda kvinnor än män. Bland de fyra största institutionerna finns det en tendens till att en större andel män än kvinnor är visstidsanställda (ungefär 60 procent är män), medan motsvarande tendens är mer balanserad bland de övriga institutionerna (52 procent män). I den mån visstidsanställning kan betraktas som ett steg in i den akademiska karriären kan detta resultat peka på en relativt hög tröskel för kvinnor på de fyra stora institutionerna än bland övriga institutioner.

Den stora gruppen bland tillsvidareanställda är lektorer (professorer redovisas separat). Bland tillsvidareanställda statsvetare är variationen mellan institutionerna mindre, främst på grund av att det finns en tendens till manlig övervikt på de flesta institutioner. Det stora undantaget från denna beskrivning är Göteborgs universitet, där de flesta tillsvidareanställda är kvinnor, men även på Lunds universitet och Örebro universitet finns en övervikt av kvinnor bland tillsvidareanställda statsvetare som inte är professorer. Bland institutionerna med en manlig övervikt av tillsvidareanställda statsvetare (och som har fler än fem tillsvidareanställda) sticker några ut med en särskild stor andel män: Stockholms universitet, Linnéuniversitetet, Malmö högskola, Linköpings universitet och Mittuniversitetet. Med förbehållet att variationen i fördelningen mellan kvinnor och män är stor bland de fyra största institutionerna uppvisar de tillsammans en relativt jämn fördelning av tillsvidareanställda kvinnor och män (52 procent män) medan den manliga övervikten tenderar att vara betydligt större bland övriga institutioner (mer än två tredjedelar är män). Resultatet indikerar att tröskeln för att vara tillsvidareanställd är högre för kvinnor på dessa institutioner än vad som är fallet på de flesta av de fyra stora institutionerna. Vi tvekar dock att dra denna slutsats då variationen mellan institutionerna inom dessa båda kategorier är mycket stor.

Liksom för övriga anställningskategorier finns det stora variationer mellan institutionerna vad gäller professorer, främst bland de institutioner som har ett fåtal anställda professorer. Sex institutioner har fem eller fler anställda professorer. Av dessa har endast Stockholms universitet fler kvinnor än män anställda som professorer (65 procent är kvinnor). Däremot har Uppsala universitet, Göteborgs universitet och Förvarshögskolan en kraftig övervikt av manliga professorer. Lunds universitet uppvisar dock en till antalet relativt jämställd professorskår. Om könsfördelningen bland de fyra stora universiteterna redovisas gemensamt finns en stor övervikt av manliga professorer (68 procent män). Även bland övriga institutioner finns en övervikt av manliga professorer (64 procent män).

Genom att redovisa könsfördelningen uppdelat på olika anställningskategorier finns risken att vissa jämställdhetsförhållanden tonas ned. Förhållandet bland tillsvidareanställda statsvetare kan vara annorlunda om såväl professorer och övriga tillsvidareanställda redovisas tillsammans. Ojämställdheten i flera anställningskategorier kan förstärka varandra, medan

andra tar ut varandra. Dessutom kan andelen kvinnor och män inom olika anställningskategorier indikera olika höjd på trösklar i karriären.

På Uppsala universitet finns en liten övervikt bland tillsvidareanställda män och en stor övervikt män bland professorer. Tillsammans innebär det en klar övervikt män bland samtliga tillsvidareanställda statsvetare på Uppsala universitet (nästan tre av fyra är män).

På Göteborgs universitet är könsfördelningen bland samtliga tillsvidareanställda statsvetare i princip jämlik med 51 procent män). Om vi specialstuderar samtliga tillsvidareanställda (inklusive professorer och lektorer) vid Statsvetenskapliga institutionen vid Göteborgs universitet finner vi att det bland kvinnorna i denna grupp endast finns 17 procent som är professorer jämfört med männen samma grupp där 54 procent är professorer. Detta kan indikera en högre tröskel för kvinnliga lektorer för att bli professorer som ökar eftersläpningen mot ökad balans mellan könen.

På Stockholms universitet är statsvetarprofessorerna till stor del kvinnor, men denna grupp är för liten för att väga upp dominansen av män bland övriga tillsvidareanställda statsvetare. Totalt finns det således en övervikt män bland samtliga tillsvidareanställda statsvetarna på Stockholms universitet (63 procent män).

Av de fyra stora institutionerna redovisar endast Lunds universitet en i princip jämn fördelning mellan kvinnor och män (48 procent män) bland samtliga tillsvidareanställda statsvetare. Bland de fyra stora institutionernas samtliga tillsvidareanställda statsvetare finns det dock en övervikt av män (56 procent män).

Bland samtliga tillsvidareanställda statsvetare på övriga institutioner är dock övervikten män betydligt större (dubbelt så många män som kvinnor). Några av institutionerna i denna kategori som har fler än tio anställda har extra stor andel män bland samtliga tillsvidareanställda statsvetare: Malmö högskola (83 procent), Linnéuniversitetet (90 procent), Södertörns högskola (75 procent), Mittuniversitetet (72 procent) och Örebro Universitet (67 procent). De bland övriga institutioner med fler än tio anställda som bland samtliga tillsvidareanställda har ett jämställt antal kvinnor och män är Umeå universitet och Karlstads universitet.

Vi tvekar att framhålla att jämställdheten för disputerade statsvetare är bättre på de fyra stora institutionerna än de övriga. Anledningen till detta är att det finns stora skillnaderna mellan institutionerna inom både dessa kategorier. Det är dock möjligt att konstatera att några institutioner – Malmö högskola, Linnéuniversitetet, Uppsala universitet, Södertörns högskola och Mittuniversitetet – har en stor uppgift framför sig för att skapa jämställda statsvetenskapliga miljöer.

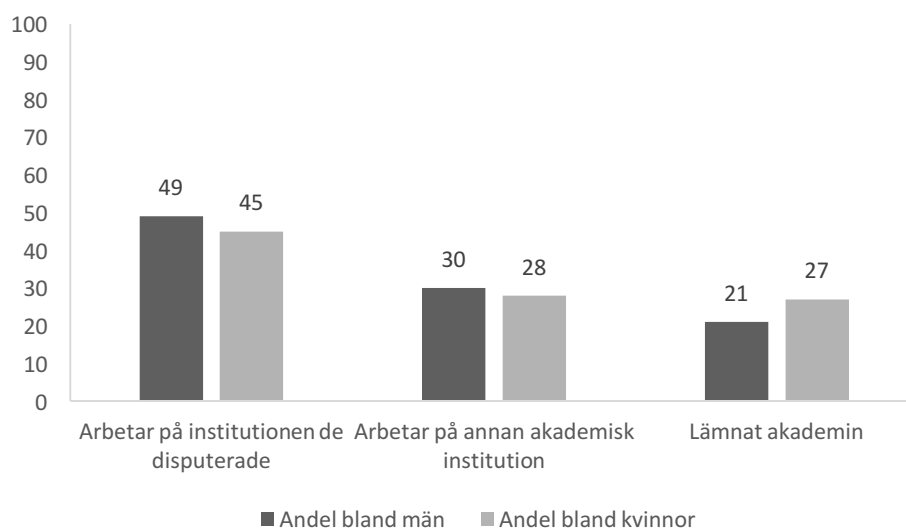
Akademisk exit och mobilitet

Högre karriärströsklar för kvinnor än för män samt den akademiska karriärens krav som är svårare att kombinera med privatlivet för kvinnor än för män har nämnts som skäl till att kvinnor i större utsträckning än män lämnar akademien (Statens offentliga utredningar 2011), så kallad *exit*. Genom att studera i vad mån de kvinnliga och manliga statsvetare som disputerade 2010-2015 har valt att lämna akademien kan vi få indikator på det som kallats det läckande röret (Fridner 2004; Silander 2010): lämnar kvinnor en akademisk karriär i statsvetenskap i högre utsträckning än vad män gör?

I den allmänna debatten beskrivs ofta forskares mobilitet som något positivt för forskning och kunskapsutveckling. Möjligheten att vara mobil behöver dock inte vara jämt fördelad mellan kvinnor och män. Det finns forskning som pekar på att kvinnor har svårare än män att vara mobila (Pettersson 2011). Dessutom har forskare hävdad att kraven på att ha varit forskarmobil är större för kvinnor än för män vid akademiska granskningar (Gerdes Barriere och Tumpane 2015). Om så är fallet kan kraven på ökad mobilitet vara en tröskel i kvinnors akademiska karriär.

I Figur 3 undersöker vi var de statsvetare som disputerat mellan 2010-2015, vilka vi kallar för nydisputerade statsvetare, hamnat karriärmässigt. Vi gör detta genom att redovisa andelen nydisputerade statsvetare som år 2016 var anställda på den institution där de disputerat (internt rekryterade), andelen nydisputerade statsvetare som år 2016 var anställda på en annan institution än den där de disputerade (externt rekryterade) och andel nydisputerade statsvetare som år 2016 lämnat akademien (exit).

Figur 3. Var nydisputerade kvinnor och män i statsvetenskap åren 2010-2015 arbetar (procent)



Det är en något högre andel bland män än kvinnor som arbetar vidare på sin institution efter disputation. Under den korta tid vi undersökt är det 4 procentenheter fler män än kvinnor (45 procent bland kvinnorna och 49 procent bland männen) som jobbar kvar på samma institution. Det är även något vanligare att männen jobbar vid en annan institution (30 procent av männen och 28 procent av kvinnorna). Således är det en större andel av kvinnorna (27 procent) som lämnat akademien än vad det är män som gjort det (21 procent). Att skillnader uppstår redan kort tid efter disputation stödjer teorin om det läckande röret. Att könsskillnaderna är störst för intern rekrytering går dock emot hypotesen om att det skulle vara en lägre mobilitet hos kvinnor som orsakar det läckande röret.

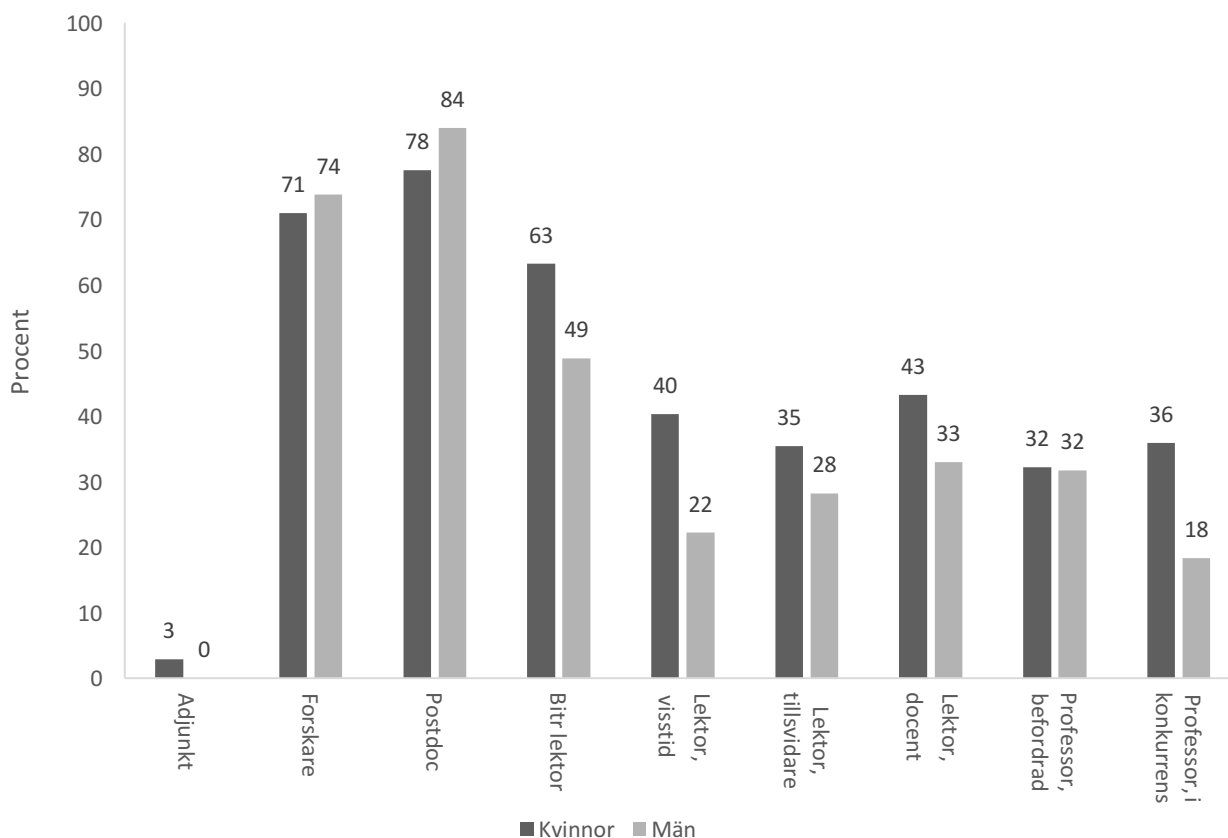
De könsskillnader som uppstår redan tidigt i karriären har viktiga implikationer för de mönster vi ser för högre karriärposter. Då detta bara är ett av många karriärsteg på vägen från student till professor kan skillnader som inte är dramatiska var för sig leda till den typ av stora könsskillnader som vi ser på professorsnivå. Mönster som detta går också rakt emot eftersläpningsteorin som en förklaring till de skillnader vi ser på högre nivåer. Vidare innebär det att vi inte kommer att uppnå könsbalans bland statsvetarlektorer och -professorer på svenska universitet och högskolor så till vida vi inte sätter stopp för läckaget.

Forskningskarriären

I detta avsnitt analyserar vi tre aspekter av forskarkarriären för kvinnor och män: forskning som finansieras med externa forskningsmedel, projektledare och medverkar i forskningsprojekt samt huvudsaklig metodinriktning i forskning.

En stor del av den forskning som bedrivs baseras på medel som erhållits i konkurrens av forskningsråd, så kallade externa forskningsmedel. Enligt flera forskningsresultat tenderar kvinnor att missgynnas vid fördelningen av externa forskningsmedel (se t ex Bondestam och Grip, 2015). Av figur 4 framgår i vilken omfattning forskning bland kvinnliga och manliga statsvetare inom olika yrkeskategorier finansieras med externa forskningsmedel.

Figur 4. Andel forskning finansierad med externa medel bland kvinnor och män efter yrkeskategori (procent).



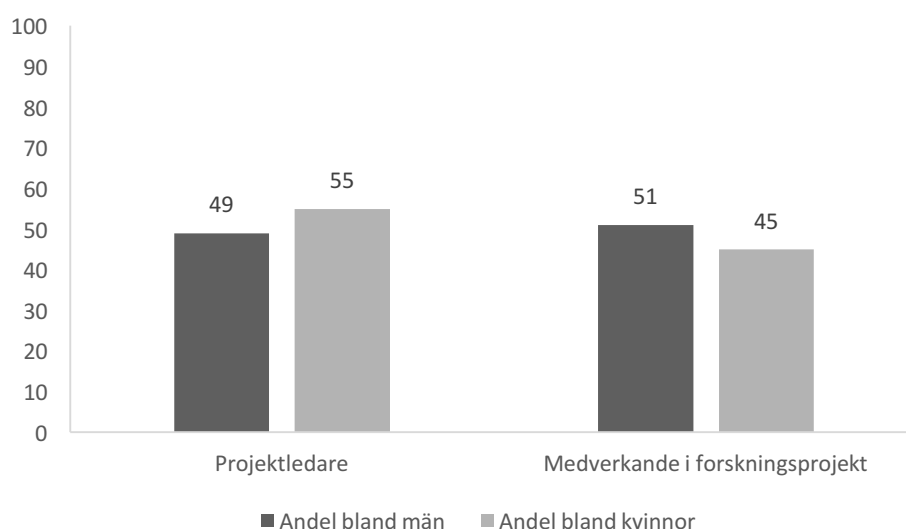
Bland statsvetare som innehar meriteringstjänster finns en tendens att mäns forskning är mer externfinansierad än kvinnors forskning, medan kvinnor i större utsträckning än män har externfinansierad forskning om de är lektorer och professorer. Undantag från denna tendens är undersökningens elva biträdande lektorer, en meriteringstjänst där kvinnor tenderar ha en mer omfattande externfinansierad forskning än män, samt befordrade professorer där externfinansierad forskning är lika vanligt bland kvinnor som män. De yrkeskategorier som uppvisar stora skillnader i externa forskningsmedel har det gemensamt att det är kvinnor som i större grad har extern forskningsfinansiering än män. Skillnaderna mellan kvinnor och män är störst för visstidsanställda lektorer, professorer som erhållit sin tjänst i konkurrens, biträdande lektorer och lektorer som är docenter.

Utifrån antagandet att det främst är lektorer och professorer som är huvudsökande vid ansökningar om externa forskningsmedel finns det inget som indikerar att kvinnliga

statsvetare har det svårare än manliga statsvetare att finansiera sin forskning med sådana medel. För de vanligaste meriteringstjänsterna – forskare och postdoc – är det något vanligare att mäns forskning finansieras med externa medel jämfört med kvinnors forskning. Detta kan vara en indikator på att det är något vanligare för män med meriteringstjänster att rekryteras till externfinansierade forskningsprojekt jämfört med kvinnor.

Ett vanligt sätt att finansiera forskning med externa medel är att delta i forskningsprojekt, antingen som projektledare eller som medverkande. Utifrån tankarna om högre trösklar för kvinnor att erhålla extern forskningsfinansiering finns risken att kvinnor i mindre utsträckning än män deltar i forskningsprojekt. Till detta kommer att kvinnor kanske rekryteras till att medverka i projekt i mindre utsträckning än män. Till exempel implicerar teorin om "old boys network" att seniora manliga forskare i större utsträckning har kontakter med manliga juniora forskare än vad de har med kvinnliga juniora forskare (Kyvik och Teigen 2007). Homosociala nätverk kan då innebära att juniora män i större utsträckning än juniora kvinnor rekryteras som medverkande i forskningsprojekt (Lipman-Blumen 1976). I figur 5 redovisas andelen av kvinnor och män som leder respektive medverkar i forskningsprojekt.

Figur 5. Andel projektledare och medverkande i forskningsprojekt bland män och kvinnor (procent)



Kommentar: Procentbasen är räknad på 148 kvinnor (81 projektledare/67 medverkande) och 167 män (81 projektledare/87 medverkande).

Det är en något större andel kvinnor som leder forskningsprojekt jämfört med män (49 procent bland män jämfört med 55 procent bland kvinnor), medan det är en något större andel män som medverkar i forskningsprojekt jämfört med kvinnor (51 procent bland män jämfört med 45 procent bland kvinnor). En viktig sak att påpeka är det inte är fler forskningsprojekt som leds av kvinnor än av män, då det finns fler män än kvinnor bland de disputerade forskarna i statsvetenskap.

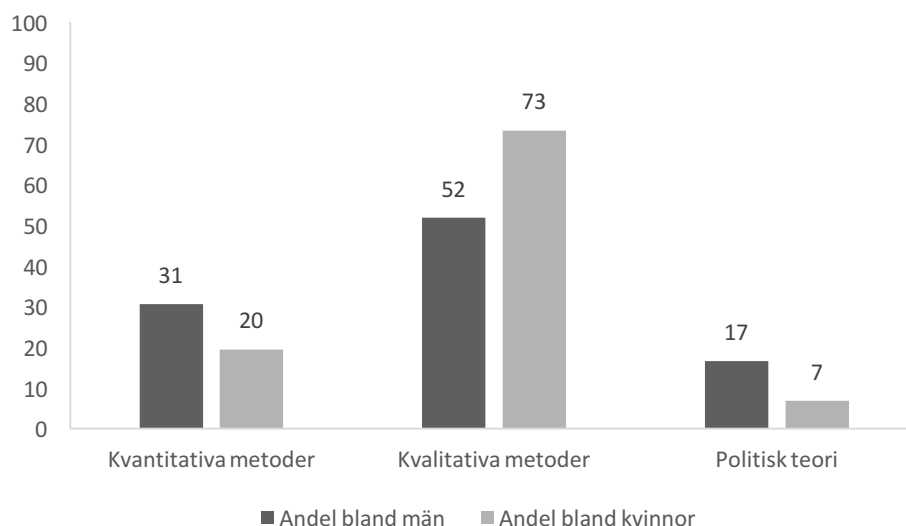
Att kvinnliga statsvetare oftare leder forskningsprojekt än män, medan män oftare är projektdeltagare tolkar vi som att kvinnor oftare måste finansiera sin egen forskning medan män kan få hjälp med detta från seniora forskare. Det är möjligt att det som tidigare benämndes "old boys network" – där seniora manliga forskare formar homosociala forskarnätverk – innebär att manliga juniora forskare har större chans att bli rekryterade till

forskningsprojekt jämfört med kvinnliga juniora forskare. Till viss del talar dock den jämna fördelningen av kvinnor och män som projektledare emot en sådan tolkning. Dock kan det vara så att de projekt som leds av kvinnor är mindre, eller att kvinnor som är projektledare är mer jämställda än män i sina forskarkontakter (Statens offentliga utredningar 2011), vilket då skulle innebära att juniora kvinnliga forskare alltså har en högre tröskel att rekryteras till forskningsprojekt.

Om kvinnliga statsvetare möter högre trösklar i karriären jämfört med manliga statsvetare kan den direkta orsaken vara en annan än kön. I litteraturen finns en diskussion om *kognitiv partiskhet*: När forskning och forskare bedöms tenderar de som genomför dessa bedömningar att uppfatta det som liknar deras egen forskning som bättre än annan forskning och andra forskare (Statens offentliga utredningar 2011). En indirekt orsak till högre trösklar för kvinnor än för män i statsvetarkarriären kan då vara att typen av forskning skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Kvinnliga och manliga statsvetare kan till exempel i olika stor utsträckning begagna sig av kvalitativa eller kvantitativa metoder i sin forskning eller i mer eller mindre utsträckning genomföra forskning i politisk teori. Statsvetare nätverkar med andra forskare vars forskningsinriktning liknar varandra. Detta kan till exempel ha betydelse när nätverk bildas mellan seniora och juniora forskare: juniora forskare nätverkar lättare med seniora forskare om deras forskningsinriktning liknar varandra. Om manliga seniora statsvetare (som är dubbelt så vanliga än kvinnor bland statsvetare på svenska universitet och högskolor) med en viss forskningsinriktning tenderar att nätverka med andra statsvetare med motsvarande forskningsinriktningar och om dessa tenderar att vara män kan valet av forskningsinriktning indirekt leda till högre trösklar i statsvetarkarriären för kvinnor.

Som indikator på forskningsinriktning bland statsvetare på svenska universitet har vi samlat in uppgifter om deras huvudsakliga metodanvändning har en kvalitativ eller kvantitativ inriktning och om de huvudsakligen genomför forskning i politisk teori. Resultatet redovisas i figur 6.

Figur 6. Huvudsaklig metodinriktning bland kvinnor och män (procent).



Kommentar: Procentbasen är räknad på 143 kvinnor och 192 män.

Den vanligaste huvudsakliga metoden bland statsvetare på svenska universitet är någon typ av kvalitativ metod följt av kvantitativa metoder, medan det är ovanligare att statsvetare på svenska universitet huvudsakligen genomför forskning i politisk teori. Även om kvalitativa

metoder är vanligast bland alla som huvudsaklig metod är det hälften bland männen men nära tre fjärdedelar bland kvinnorna som använder någon form av kvalitativ metod. 31 procent av männen använder i huvudsak kvantitativa metoder, jämfört med 20 procent bland kvinnorna. 17 respektive 7 procent bland män respektive kvinnor använder politisk teori.

Även om en majoritet både bland kvinnor och män använder någon form av kvalitativ metod är det sannolikt att nätverk baserade på användandet av kvantitativ metod och politisk teori tenderar att vara mer manliga, medan nätverk baserade på kvalitativ metod tenderar att vara mer kvinnliga. I den mån forskning som använder kvantitativa metoder generellt tenderar att uppfattas som mer intressant än kvalitativa metoder, finns risken att kvinnliga statsvetare kan möta högre trösklar i statsvetarkarriären än vad manliga statsvetare gör. Vi har dock inte undersökt statusen för kvantitativa metoder bland statsvetarna på svenska universitet och högskolor, varför vi här inte uttalar oss om detta.

Däremot är det värt att lyfta att en nyligen publicerad studie om publiceringsmönster inom statsvetenskapens högst rankade tidskrifter har visat att det finns en överrepresentation av kvantitativa artiklar i dessa tidskrifter (Teele and Thelen 2017). I och med att män är överrepresenterade bland de som använder kvantitativa metoder kan detta innebära ett hinder för kvinnor att meritiera sig. Samma studie visade också att män oftare publicerar samförfattade än kvinnor, vilket skulle kunna ge ytterligare fördelar. Denna rapport har inte behandlat hur dessa mönster ser ut i Sverige. Givet de starka mönster som finns i den amerikanska studien skulle de dock vara intressant att framtida svenska kartläggningar behandlade dessa frågor.

Undervisningskarriären

I en tidigare kartläggning av jämställdhet bland statsvetare på svenska universitet framhölls vikten av att studenter möter såväl kvinnor som män i egenskap av lärare i statsvetenskap (Oskarson och Wängnerud 1996). Framför allt betonas vikten av att det ska finnas såväl kvinnliga som manliga förebilder för statsvetarstudenter. En slutsats var att kvinnliga förebilder på grundutbildningen i form av lärare tycks underlätta rekryteringen av kvinnor till forskarutbildningen.

För den enskilde statsvetaren är ofta undervisning en viktig meritring. Detta gäller speciellt i början av karriären bland dem som ännu inte fått någon fast anställning (till exempel meritringstjänster av typen forskare, postdoc och biträdande lektor). Att ha tillräckligt med undervisning kan vara ett villkor för att erhålla en lektorstjänst. Samtidigt finns en risk att för mycket undervisning hämmar forskarkarriären. Detta gäller speciellt bland de statsvetare som har fast anställning (till exempel adjunkter, lektorer och professorer).

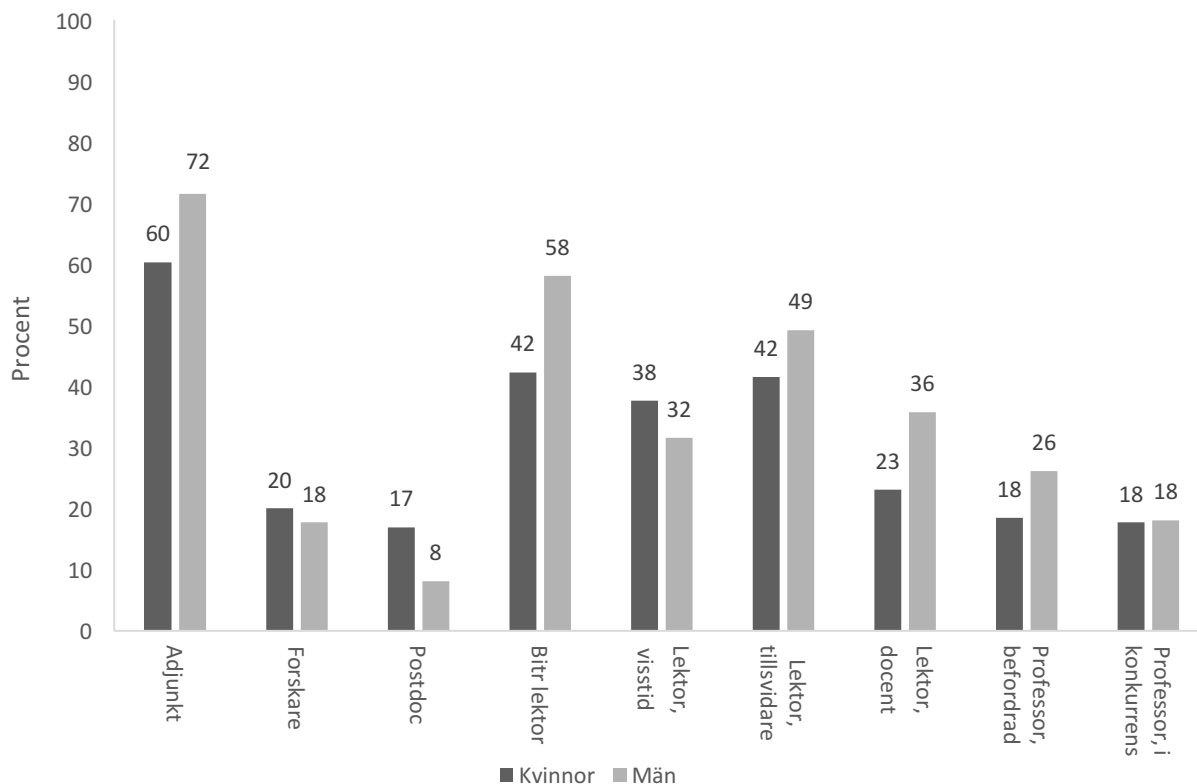
I figur 7 redovisas andel undervisning i tjänst bland kvinnor och män inom olika statsvetenskapliga yrkesinriktningar.

Föga överraskande – då det är en lärartjänst utan forskningsexamen – är det adjunkterna som har störst andel undervisning i sin tjänst. Många biträdande lektorer har också en relativt stor andel forskning i sin tjänst, nästan lika mycket som tillsvidareanställda lektorer tenderar att ha. Minst undervisning i tjänsten finns bland forskare, postdocs och professorer.

Bland statsvetarna på svenska universitet tenderar män att ha mer undervisning i sin tjänst än kvinnor. Detta gäller speciellt biträdande lektorer (procentdifferens –16 procentenheter), lektorer som är docenter (–13 procentenheter) och adjunkter (–12 procentenheter) och

befordrade professorer (-8 procentenheter). I ett par yrkeskategorier tenderar kvinnors andel undervisning överstiga mäns: postdoc (+9 procentenheter) och visstidsanställda lektorer (+6 procentenheter).

Figur 7. Andel undervisning i tjänst för kvinnor och män inom olika yrkeskategorier (procent).



Vad gäller meriteringstjänsterna som helhet – där undervisning kan uppfattas som speciellt meriterande för karriären – tenderar andel undervisning i tjänst vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män, men det finns olikheter beroende på vilken typ av meriteringstjänst som statsvetarna har (se ovan om biträdande lektorer). Bland disputerade statsvetare med fast anställning (lektorer och professorer) tenderar män ha större andel undervisning i sin tjänst än vad som är fallet för kvinnor.

Eftersom lektorer och professorer dels ofta är män, dels tenderar att ha större andel undervisning i sin tjänst än vad kvinnor har, bör det vara vanligast med manliga lärare i statsvetenskap på svenska universitet och högskolor. Det bör således alltjämt vara vanligare att studenterna möter manliga förebilder jämfört med kvinnliga bland lärarna i statsvetenskap. Någon klar tendens att manliga eller kvinnliga statsvetare som har meriteringstjänster gynnas med mycket undervisning har vi inte upptäckt. Snarare är det en tendens att män undervisar mer än kvinnor under den period i karriären då forskning kan uppfattas som allt mer meriterande. Det är dock inte säkert att frånvaro av undervisning är detsamma som forskning. Den akademiska tjänsten innehåller en hel del administrativa uppgifter. Det är möjligt att många kvinnliga statsvetare har sådana uppdrag för att öka den numerära jämställdheten i olika administrativa uppdrag på svenska universitet. Eftersom antalet kvinnor är relativt få kan de fåtaliga kvinnorna se sina tjänster fyllas av administrativa uppgifter i större utsträckning än vad som är fallet för deras manliga kollegor. Denna problematik har dock inte

beaktats i föreliggande kartläggning, varför vi inte kan uttala oss om kvinnliga statsvetare tenderar att ha mer administrativa uppgifter i sina tjänster än vad manliga statsvetare har.

Slutsatser

Det fanns en tid då helmanliga statsvetenskapliga institutioner samlade sin personal för att spela fotboll med andra män, då studentskor och personal från mindre mansdominerande vetenskapsdiscipliner bjöds in till institutionsfester för att det skulle vara roligare. Den tiden är över för statsvetarna på svenska universitet och högskolor. Vår undersökning visar på flera viktiga framsteg, men trots detta har vi fortfarande lång väg att gå för att uppnå jämställdhet. Bland den disputerade personalen är drygt 6 av 10 män. På toppen är skillnaden ännu större, bland professorerna går det två män per kvinna.

Vid jämförelse mellan vår och tidigare kartläggningar av jämställdhet inom statsvetare på svenska universitet och högskolor framgår det att andelen kvinnor ökar bland statsvetarna. Den ökande jämställdheten mellan kvinnor och män har skett ”underifrån”. Andelen kvinnor bland doktoranderna är ungefär lika många som andelen män. På meriteringstjänsterna närmar sig andelen kvinnor 50 procent, även om det är en bit kvar. Bland lektorer och professorer i statsvetenskap är drygt en tredjedel kvinnor. Tidigare obalanser dröjer sig kvar, men med viss eftersläpning tycks jämställdheten i andelen kvinnor och män ökat även på de främsta statsvetenskapliga tjänsterna inom svensk akademi.

Men vi har också funnit indikatorer på att kvinnors trösklar i den statsvetenskapliga karriären är högre än för män. En minskad manlig dominans är inte det samma som balans mellan kvinnor och män. Enligt vår kartläggning är nästan två tredjedelar av statsvetarlektorer och -professorer är män. Detta förhållande pekar på att utjämningen mellan könen går långsamt och att kvinnor alltså har svårare att göra akademisk karriär inom statsvetenskap jämfört med sina manliga kollegor.

Vad gäller statsvetarlektorer verkar ökningen av andelen kvinnor ha avstannat mellan de två senaste kartläggningarna 2007 och 2016. Mellan 2000 och 2007 ökade andelen kvinnliga statsvetarlektorer med 20 procentenheter till 35 procent av samtliga statsvetarlektorer. Mellan 2007 och 2016 var motsvarande ökning blott 4 procentenheter. Detta rör sig då inte längre om att andelen kvinnor ökar med eftersläpning, utan istället indikerar detta fortsatta högre karriärströsklar för kvinnor än för män under den statsvetenskapliga karriären i den svenska akademien. Dessutom är andelen kvinnor bland lektorer som inte är docenter hög. Detta är också den av de undersökta yrkeskategorierna som bland svenska statsvetare har lägst andel forskning i tjänsten, något som bör verka hämmande för meritering och avancemang i den statsvetenskapliga karriären.

Det är också värt att lyfta frågan om vad jämställdhet mellan kvinnor och män skulle innebära inom statsvetenskap. Det skulle så klart kunna innebära en jämn fördelning mellan män och kvinnor, men det skulle också kunna innebära att män och kvinnor har samma möjlighet att passera var och ett av karriärstegen. Med detta synsätt kommer jämställdhet att uppnås först när vi ser lika stor andel kvinnor bland professorerna som bland grundutbildningsstudenterna.

Jämställdhet mellan kvinnor och män kan vara väldigt olika beroende på vid vilken institution statsvetarna är verksamma. Vid en del institutioner finns en betydligt bättre balans mellan kvinnliga och manliga statsvetare än vad andra institutioner kan uppvisa. Vid vissa institutioner finns det klara könsskillnader mellan vem som är professor och vem som är

lektor i statsvetenskap. Som vi redan konstaterat: Några institutioner har en stor uppgift framför sig för att skapa jämställda statsvetenskapliga miljöer.

Till skillnad från tidigare kartläggningar uppvisade kvinnliga och manliga statsvetare (bland de som disputerade under första halvan av 00-talet) ungefär lika stor mobilitet mellan lärosäten. Av dessa statsvetare har en dryg handfull procentenhet fler kvinnor än män lämnat akademien.

Vad gäller förhållandena under forskningskarriären tycks kvinnliga statsvetare i större utsträckning än män finansiera forskning med externa forskningsmedel. Bland projektledare var andelen kvinnor och män lika stor, medan nästan två tredjedelar av övriga medverkande vi forskningsprojekt var män. Detta kan indikera att tröskeln för att bli rekryterad till ett forskningsprojekt är högre för kvinnor än för män. En möjlig anledning till detta kan vara att många kvinnliga statsvetare har en annan forskningsinriktning än manliga statsvetare. Till exempel är det vanligast att det är män som använder kvantitativa metoder i sin forskning, medan det är mer vanligt att kvinnor genomför forskning med kvalitativa metoder. I den mån som fenomen av typen homosocialitet och kognitiva partiskhet har betydelse för rekrytering och nätverkande kan dessa förhållanden inverka så att kvinnor har högre karriärströsklar än män.

Inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor tenderar män att ha något mer undervisning i sin tjänst än vad kvinnor har. Till detta kommer att det jämfört med kvinnor finns nästan dubbelt så många män som är statsvetarlektorer och -professorer inom den svenska akademien. Det är således högst troligt att statsvetarstudenter under sin utbildning har betydligt fler manliga än kvinnliga lärare. Om det är viktigt att studenter har både manliga och kvinnliga förebilder under sin utbildning kan detta vara en högre tröskel för kvinnor än för män att ta de första stegen mot en akademisk karriär i statsvetenskap.

Vår kartläggning av jämställdhet vad gäller antalet kvinnor och män inom statsvetenskap på svenska universitet och högskolor har pekat på viktiga förbättringar, men även fortsatta problem. Det är en begränsad undersökning där till exempel uppgifter på individnivå saknas, vilket begränsar möjligheten till att studera trösklar och andra orsaker till ojämställdhet. Vi ser det som väsentligt att lokalisera var de ojämställda trösklarna finns inom statsvetenskapen på svenska universitet och högskolor och att åtgärda dem. Nödvändigheten att arbeta med en mer jämställd statsvetenskap på svenska universitet och högskolor är alltså stort.

Referenser

Berryman, Sue E. 1983. *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*. New York: Rockefeller Foundation.

Bondestam, Fredrik och Louise Grip. 2015. *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Göteborgs: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Dahlerup, Drude. 2010. *Jämställdhet inom akademien – en forskningsöversikt* (rapport 2010:1). Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Fridner, Ann. 2004. *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerande läkare och medicinare*. Uppsala: Institutionen för psykologi, Uppsala universitet.

Gerdes Barriere, Stina och John Tumpane. 2015. *Forskningens framtid! Svenska forskares mobilitet – en kunskapsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Kyvik, Svein och Terje Bruen Olsen. 2007. *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter: En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater* (NIFU-rapport 2007:35). Oslo: NIFU STEP.

Lipman-Blumen, Jean. 1976. "Towards a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions", *Signs*, 1(3): 15-31.

Oskarson, Maria. 1998. *Statsvetenskap och kön – de kritiska faserna* (rapport till Statsvetenskapliga förbundet), uppsats. Göteborg: Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet.

Oskarson, Maria och Lena Wängnerud. 1996. "Statsvetenskap och kön", *Politologen*, nr 2: 4-20.

Pettersson, Helena. 2011. "Gender and Transnational Plant Scientists Negotiating Academic Mobility, Career Commitments and Private Life", *Gender*, 3(1): 99-116.

Silander, Charlotte. 2010. *Pyramider och pipelines: Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Växjö: Linnaeus University Press.

Statens offentliga utredningar. 2011. *Svart på vitt – om jämställdheten i akademien: Betänkande av Delegationen för jämställdhet på högskolan* (SOU 2011:1). Stockholm: Fritzes.

Ståhle, Bertil. 1997. *Universiteten och forskarna: från stagnation till förnyelse: universitetsforskare, forskarutbildning och forskarrekrutering i Norden*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Teele, Dawn Langan, and Kathleen Thelen. 2017. "Gender in the Journals: Publication Patterns in Political Science." *PS: Political Science & Politics* 50.2 433-447.

Universitetskanslersämbetet. 2016. *Årsrapport 2016* (2016:10). Stockholm: Universitetskanslersämbetet.