



**LUNDS**  
UNIVERSITET

# Doktorander, Genus & Akademi

*En studie kring genuscertifiering, jämställdhetsarbete och doktoranders arbetsituation*

Matilda Andersson

GNVK01

VT 2011

Centrum för Genusvetenskap

Lunds Universitet

Handledare: Sara Goodman

## **Abstract**

Spring 2010 a gender certification project started at the Geological Department, Lund University. The project revolves around making students and employees more aware about gender and gender equality work and what impact it has on the whole organization. I have tried to evaluate what has happened and what kind of result the certification has led to so far. I've also focused on PhD-students and tried to create an understanding for their situation as women and men. With help from theories about gender and science and earlier research, I've tried to come up with explanatory models to understand the processes and the situation.

Nyckelord: *Genuscertifiering, jämställdhetsarbete, doktorander, arbetssituation, akademi*

Keywords: *Gender certification, gender equality work, PhD-students, work situation, academia*

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	4
1.1 Frågeställning & syfte .....	5
1.2 Metod .....	5
1.3 Etiska överväganden .....	7
1.4 Positionering.....	8
1.5 Bakgrund .....	9
<b>2. Forskningsgenomgång</b> .....	12
2.1 Genus och akademi i Norden .....	12
2.2 Genus och naturvetenskap.....	13
2.3 Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt .....	15
2.4 Doktorandspegeln 2008.....	16
<b>3. Teorier</b> .....	17
3.1 Kön, organisation & motstånd .....	17
3.2 Homosocialitet .....	18
3.3 Kvinnor i akademien.....	19
<b>4. Empiri &amp; analys</b> .....	21
4.1 Bakgrundsinformation.....	21
4.2 Tema: Genuscertifieringen & jämställdhet .....	21
4.3 Tema: Akademien som arbetsplats .....	26
4.4 Tema: Att vara kvinna/man i naturvetenskapen.....	28
4.5 Tema: Diskriminering & Sexuella trakasserier .....	31
4.6 Tema: Stöd och erkännande av kompetens .....	37
4.7 Tema: Informella nätverk.....	38
<b>5. Slutsatser &amp; Avslutande diskussion</b> .....	41
<b>6. Käll- och litteraturförteckning</b> .....	42
<b>7. Bilaga 1 – Intervjuguide</b> .....	45
<b>8. Bilaga 2 – Enkätfrågor</b> .....	50

## 1. Inledning

Akademien var länge en värld dit bara männen hade tillträde, men år 1873 fick kvinnor i Sverige formell rätt till att studera vid universitet. Trots att det nu har gått 138 år sedan kvinnornas tillträde och trots att kvinnor är i majoritet i grundutbildningarna<sup>1</sup>, är akademien fortfarande en arena vars höga positioner domineras av män och där det råder ojämställdhet. Utåt sett går det att säga att akademien är könsneutral i och med att en<sup>2</sup> som kvinna har samma rättigheter som männen när det gäller att få studera inom alla vetenskapsdiscipliner, examineras, söka tjänster och försöka nå akademins gräddhylla och positionerna där. Men den könsneutrala bilden bleknar vid en lätt skrapning på ytan och det går snabbt att konstatera att universitetet snarare "... är genomsyrade av föreställningar om kön".<sup>3</sup> Liisa Husu konstaterar i inledningen till sin avhandling *Sexism, Support and Survival in Academia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*, som kretsar kring kvinnor i den finska akademien, att:

*Academia appears to promise much for women. In Finland and most Western countries, there are no formal obstacles that would prevent women's access as women to higher education or advancement to even the highest academic posts...<sup>4 5</sup>*

Hon slår därmed fast att de formella hindren i och med lagstiftning har förbjudits. Men, och det är ett stort men, vad finns det egentligen för informella hinder? Vad är det som gör att kvinnor inte har samma möjligheter till utveckling inom akademien och varför återfinns de inte på höga positioner i lika stor utsträckning som män?

Många genusvetenskapliga diskussioner kretsar kring hur en på bästa sätt ska implementera ett genustänk i organisationer, i detta fall akademien, och där också en större medvetenhet kring jämställdhetsfrågor ska finnas för att kunna möjliggöra lika rättigheter och möjligheter. Det är också det som denna uppsats ska handla om. Men till att börja med, vad har egentligen gjorts för att möjliggöra en förändring? Vid Lunds Universitet (LU), som ligger under luppen för min studie, har försöken att skapa en mer jämställd och genusmedveten akademi pågått en

---

<sup>1</sup> Eduards, Maud, (2007), *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*, Stockholm: Atlas, s. 220

<sup>2</sup> Jag har valt att genomgående använda "en" istället för "man", då jag anser att "man" representerar mannen som norm

<sup>3</sup> Husu, Liisa, (2005), Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt, Stockholm: Högscoleverket, <http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800079028/0541R.pdf> (9 april 2011), s. 9-11

<sup>4</sup> Författarens kursivering

<sup>5</sup> Husu, Liisa, (2001), *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, Diss. Helsingfors: Univ., 2001, s. 3

längre tid. Det har dock inte lett till en önskad effekt.<sup>6</sup> Med anledning av det tillsattes år 2007, av universitetets högsta ledning, en projektgrupp för att utreda möjligheterna till att på något sätt använda en certifieringsmodell för att arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor inom universitetet. Som ett resultat av projektgruppens arbete och den rapport som ordförande Tiina Rosenberg skrev år 2008, inleddes ett längre pilotprojekt på tre institutioner för att testa det som projektgruppen kommit fram till. Det är Geologiska institutionen, som är en av de tre institutionerna, som jag ska titta närmare på och institutionen består av två enheter, GEO och ENES<sup>7</sup>.

### 1.1 Frågeställning & syfte

Jag har begränsat min undersökning<sup>8</sup> till att fokusera på doktorander och syftet har varit att titta närmare på vilka resultat som arbetet med genuscertifieringen har haft gällande genus<sup>9</sup> och jämställdhet<sup>10</sup>, hur doktoranderna upplever sin nuvarande situation och också om det finns några skillnader i hur män och kvinnor<sup>11</sup> upplever sin arbetssituation. Det sistnämnda är något som tidigare material indikerat, vilket ska behandlas senare. Med hjälp av genusvetenskapliga teorier och tidigare forskning vill jag hitta förklaringar till situationen. Frågeställningarna jag utgår från lyder:

- Hur upplever doktoranderna sin arbetssituation?
- Finns det några skillnader och likheter mellan hur kvinnor respektive män upplever doktorandtiden? Hur ser dessa skillnader ut?
- Har det skett några förändringar kring hur doktoranderna upplever jämställdhet och genusfrågor sedan certifieringen drog igång?

### 1.2 Metod

Jag har kombinerat kvantitativ och kvalitativ metod, där enkätundersökningar står för det kvantitativa och semistrukturerade intervjuer för det kvalitativa. När enkäten utformades

---

<sup>6</sup> Rosenberg, Tiina, (2008), *Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering*, Lunds Universitet, [http://www3.lu.se/pers/Jamstallldhet/genuscertifisering\\_080331.pdf](http://www3.lu.se/pers/Jamstallldhet/genuscertifisering_080331.pdf), (29 mars 2011), s. 8

<sup>7</sup> Enheterna har tidigare utgjort två institutioner, men slogs samman för ungefär ett år sedan

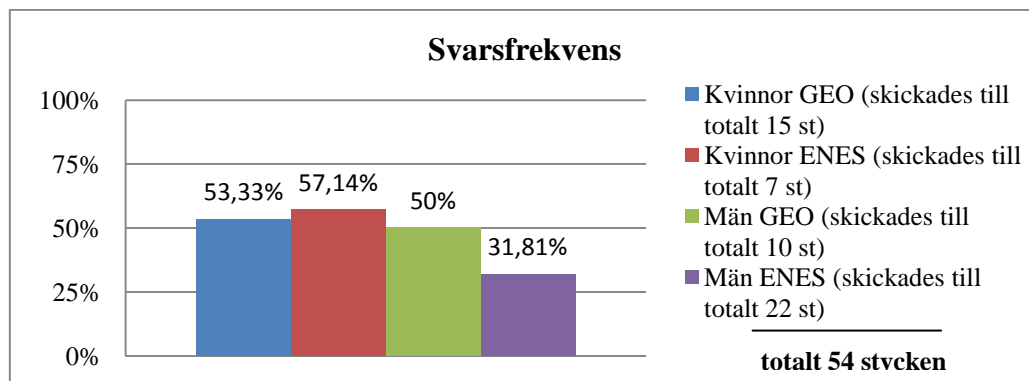
<sup>8</sup> Undersökningen har gjorts efter önskemål från Projektgruppen för Genuscertifieringen vid Geologiska Institutionen, LU

<sup>9</sup> Definition av genus = det socialt och kulturellt skapade könet, se Wahl, Anna, m.fl., (2001), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur, s. 49

<sup>10</sup> Definition av jämställdhet = Män och kvinnor ska ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet, se Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 166

<sup>11</sup> De könskategorierna används då ingen i undersökningen kategoriserat sig som något annat

använde jag enkäter som tidigare gjorts på institutionen som utgångspunkt och lade till mer specifika frågor utifrån mina problemställningar. Tanken var att kunna se om det har skett några förändringar de senaste åren. Enkäten är översatt till engelska p.g.a andelen engelsktalande doktorander och har skickats ut via mail till alla<sup>12</sup> doktorander vid Geologiska institutionen med en länk till den elektroniska enkäten, information om projektet och etiska överväganden. Totalt gick den ut till 54 stycken doktorander. 34 svar kom in, men i 10 svar saknas det information om vilken enhet de arbetar på. Felet rättades till efter en timme.



Den totala svarsfrekvensen på GEO var 52 % och på ENES ungefär 38 %.

Något som är viktigt att ha med sig är osäkerheten som finns i kvantitativa studier och kvaliteten på dem. I min studie anser jag innehållsvaliditeten vara god, då jag har fått en bra täckning. Den samtidiga validiteten, att resultat från andra undersökningar med andra metoder som undersöker samma fenomen på samma urvalsgrupp överensstämmer<sup>13</sup>, är också god, även om det i enkäten och intervjuerna också har kommit upp andra aspekter, vilket kan bero på det låga antalet intervjuer i relation till antal svarande på enkäten. För att maximera reliabiliteten och för att enkäten skulle stå emot slumpinflytande så mycket som möjligt har doktoranderna fått information om studien och dess syften. Det är dock svårt att svara på hur felvärdet ser ut. Jag har bara behandlat mina enkäter procentuellt p.g.a att det är en liten studie. Urvalet inkluderar institutionens alla doktorander och jag har samlat och ordnat rådatan i en frekvenstabell för att se vilka resultat som är intressanta för min studie. Svaren har ordnats upp i stolpdiagram.<sup>14</sup> Till skillnad mot intervjuerna har enkäterna nått ett större antal människor, men trots det finns det även begränsningar med en sådan metod, då jag bara

<sup>12</sup> D.v.s alla som finns med på maillistan över doktorander

<sup>13</sup> Patel, Runa & Davidson, Bo, (2003), *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 3., [uppdaterade] uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 100

<sup>14</sup> Ibid, s. 98-102, 109-118

får ett kort svar och inte får ta del av deras resonemang, men jag tror att det kvantitativa är ett bra komplement till det kvalitativa.

Jag har intervjuat två kvinnor och två män och använder mig av fingerade namn, Karin och Fredrik tillhör enheten GEO och Malin och Niklas tillhör enheten ENES. Intervjuerna varade mellan 50-80 minuter och har gjorts bland doktorander som varit på institutionen olika lång tid. En av doktoranderna är från ett annat europeiskt land, varför intervjun utfördes på engelska. Alla utom en av mina informanter är under 30 år. Innan intervjuerna genomfördes skickade jag ut information till mina informanter och redogjorde för mitt projekt, etik, och liknande. Jag bad dem också att förbereda sig genom att fundera över sin arbetssituation och genusfrågor. Intervjuerna spelades in, transkriberades och tematiserades. Slutligen så valde jag ut några teman att behandla, vilka gav mest intressanta infallsvinklar. Informanterna har fått ta del av det material från intervjuerna som jag valt att behandla för att komma med synpunkter och i ett fall har en informant i efterhand ändrat i sin redogörelse, vilket framgår i en fotnot. Gällande kvaliteten och validiteten i kvalitativa studier så handlar det om hela forskningsprocessen med alltifrån genomförande till analys<sup>15</sup>. Resultaten av intervjuerna och hur mycket jag fick ut av dem varierade, men alla fyra informanter var till hjälp för att få mig att förstå deras syn på sitt arbete och hur arbetssituationen såg ut. Det är dock alltid problematiskt att välja ut ett lågt antal informanter i relation till antal arbetstagare, och det finns en problematik kring att kunna generalisera utifrån enbart fyra intervjuer. Därför vill jag noga påpeka att intervjudelen av empirin representerar fyra individers åsikter och tankar. Jag ser det dock som en fördel att ha fått en djupare förståelse kring hur några doktorander tänker kring sin arbetssituation.<sup>16</sup>

### 1.3 Etiska överväganden

Jag har, som tidigare nämnt, utfört fyra semistrukturerade intervjuer och en enkätundersökning bland doktoranderna på Geologiska institutionen vid LU. De etiska överväganden kretsar mycket kring intervjuerna och det som Vetenskapsrådet benämner som konfidentialitetskravet och informationskravet<sup>17</sup>, som också Soyini Madison<sup>18</sup> skriver om – fast i andra termer. Gällande konfidentialitetskravet, att anonymisera så mycket som möjligt,

---

<sup>15</sup> Patel, Runa & Davidson, Bo, (2003), s. 102-103

<sup>16</sup> Ibid, s. 102-103, 106

<sup>17</sup> Vetenskapsrådet, (2002), *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm, [http://www.cm.se/webbshop\\_vr/pdf/etikreglerhs.pdf](http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf) (2 mars 2011), s. 12-13, 7-8

<sup>18</sup> Madison, D. Soyini, (2005), *Critical ethnography: method, ethics, and performance*, Thousand Oaks, Calif.: Sage, s. 114

så har jag utelämnat information om exakt ålder, bakgrund, forskningsinriktning, och liknande för att de inte ska kunna identifieras av utomstående, vilket känns särskilt viktigt i relation till att mina informanter finns bland en begränsad grupp människor. Något som är bra i sammanhanget är att det finns flera kvinnor och män bland doktoranderna på de båda enheterna. Även informationskravet är viktigt för att informera informanterna om mitt syfte med arbetet. Jag känner att det är viktigt att informanterna är på det klara med vilken plats de har i projektet och också har möjlighet till att efter de har fått den informationen själva överväga kring huruvida de godkänner det. Även Madison skriver att det är viktigt att det finns en diskussion kring studien, risker den medför – men även potentiella fördelar.<sup>19</sup> Gällande enkätundersökningen, så finns inte samma problem med anonymitet – eftersom den är gjord anonymt. Det som jag känner att det är viktigt att vara medveten om är dels hur mycket det går att generalisera utifrån svaren och problemet med enkäten är i mina ögon att en som forskare inte kan följa med i en informants tankegångar på samma sätt som vid en intervju eftersom det är kryssvar.

#### **1.4 Positionering**

Som student i genusvetenskap är det som jag finner mest intressant organisationer, praktiskt jämställdhetsarbete och hur en jobbar för att förändra organisationer till att bli mer medvetna om genus, jämställdhet och sin egen position i det. Jag tror att det krävs ett aktivt och medvetet arbete för att lyckas med att förändra organisationer, oavsett om det gäller samhället i stort eller i organisationer specifikt, och jag tror inte på idén att ”det löser sig med tiden”. Istället för att vänta ut tiden och hoppas på det bästa, är jag övertygad om att för aktiva och medvetna förändringar, krävs aktiva och medvetna val.

Jag ser organisationer som ständigt föränderliga och att det för att lyckas med förändringar krävs att det finns stöd för förändringen på alla nivåer i organisationer och att det särskilt finns ett uttalat stöd från organisationsledningen. Det är något som flera teoretiker poängterar, som exempelvis Anna Wahl m.fl.

När det gäller vetenskapen, den kunskap som den producerar och den diskussion om objektivitet som det ofta leder till, så ser jag objektiviteten som en ouppnåelig utopi, men tror samtidigt att en ibland måste kunna säga något om något. Jag tycker det som Donna Haraway menar med ”situated knowledge” är intressant, där hon har skapat en mellanväg mellan

---

<sup>19</sup> Madison, D. Soyini, (2005), s. 114



objektivitet och relativism.<sup>20</sup> Hon menar att vi alla är ”in the belly of the monster” – alltså att det inte går att tro att vi kan ställa oss utanför någonting, utan istället är vi alla alltid inne i det. Det är motsatsen till det som hon benämner som ”the God Trick” – att berätta om alla karaktärer samtidigt, och att som berättare ställa sig över eller utanför människorna och vara osynlig. Istället menar hon att ”situated knowledge” skapar partiell kunskap om partiell verklighet, och hon säger också att det inte går att ha simultankapacitet och vara samtidigt i alla positioner, vilket innebär att en inte ser allt – ett alternativ till relativism är partiell, lokalisierbar och kritisk kunskap.<sup>21</sup>

## 1.5 Bakgrund

### 1.5.1 Genuscertifieringen

Den prioritering som LU under 2000-talet gjort på genus/jämställdhetsfrågor har inte fått ett önskat genomslag och på grund av det tillsattes år 2007, på uppdrag av rektorn, en projektgrupp för att titta på möjligheterna till att inleda en genuscertifiering vid universitetet. Genuscertifieringen definieras av projektgruppen som ett sätt att:

*... på ett explorativt sätt utreda och belysa möjligheterna att genom någon typ av certifiering påskynda och synliggöra arbetet med en bred integrering av relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik i utbildningen vid Lunds Universitet...*<sup>22</sup>

Projektet har statligt stöd från Delegationen för jämställdhet i högskolan<sup>23</sup>, och tanken var att en utvidgad självdeklaration skulle vara certifieringsmodell, att medverkande institutioner själva redovisar sina framsteg. Vikten i att varje institution ges rätt till att utveckla egna sätt för att arbeta med certifieringens kriterier betonas, även om projektgruppen själva har utformat förslag med syfte att användas ”... som ett inspirerande och praktiskt verktyg för institutionerna”. Det föreslås också att det bör finnas någon form av kontrollenhet som ska ge trovärdighet och stöd i arbetet. Samtal och diskussioner har setts som huvudsaklig arbetsmetod och själva utgångspunkten har varit att arbetet för en genuscertifiering ska vara konstruktivt och inspirerande snarare än kontrollerande. De kriterier som uppställts återfinns

---

<sup>20</sup> Haraway, Donna, (2004), *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*, i: Harding, Sandra G. (red.), *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*, New York, N.Y.: Routledge, s. 86-93

<sup>21</sup> Ibid, s. 86-93

<sup>22</sup> Rosenberg, Tiina, (2008), s. 2, 8

<sup>23</sup> Sverige, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*, Stockholm: Fritze, s. 228

under fyra olika huvudrubriker; genusperspektiv i undervisningen, genusmedveten undervisning, planer och strategier och motverka trakasserier och kränkande särbehandling.<sup>24</sup> Den effekt som förväntas av genuscertifieringen är att institutionerna blir mer medvetna om aspekter som är relaterade till genus och att undervisningen och institutionens klimat blir mer förstående för de olikheter som kan relateras till kön, etnicitet, ålder och sexuell läggning.<sup>25</sup>

### ***1.5.2 Geologiska institutionen, arbete med projektet och tidigare undersökningar***

Genuscertifieringsprojektet drog igång VT 2010 och projektgruppen för certifieringen på institutionen skrev då ett dokument där förväntningar på projektet och vad en ville arbeta med presenterades. Målet är först och främst att arbetet ska vara avslutat 30 november 2011 och det som projektgruppen listade upp kring vad de ville göra var bland annat att lärare som är intresserade ska få möjlighet att lära sig mer om genus och att de ska erbjudas kurser eller föredrag för att kunna bekanta sig med genusforskning som knyter an till det ämnet som läraren undervisar i. Studenter ska också kunna ta del i processen med genuscertifieringen.<sup>26</sup>

Utöver förväntningarna på projektet så sattes en lista aktiviteter upp och en del har genomförts, medan andra ligger på planeringsstadiet. Några av de aktiviteter som fanns med i dokumentet kring förväntningarna, och det som en bland annat arbetade med under 2010 var olika föreläsningar, utbildningar, forumteater, litteraturseminarium och andra seminarium. För att nämna två exempel så har Jens Rydström från Centrum för Genusvetenskap haft ett föredrag och en forumteater om mångfald och genus har genomförts. Det som har planerats för 2011 är bl. a att ställa samman en handbok med riktlinjer över vad som ska tänkas på när en ska implementera genusperspektiv.<sup>27</sup>

Könsfördelningen bland professorer på institutionen skiljer sig lite beroende på vilket enhet en tittar på och på GEO finns det 11 stycken professorer varav 2 kvinnor. På ENES finns det 6 varav 1 kvinna. En utgångspunkt för min studie har varit enkätundersökningar som gjorts av institutionens Jämställdhetskommitté. Jag har tillgång till enkäter från 2007 och 2009. Den från 2007 är bara gjord på GEO och för att kunna täcka in båda enheterna har jag valt att

---

<sup>24</sup> Rosenberg, Tiina, (2008), s. 3-5

<sup>25</sup> Widén, Kajsa, (2010), *Genuscertifieringsprojekt på institutionsnivå med ekonomiskt stöd från Delegation för jämställdhet i högskolan*, s. 1

<sup>26</sup> Geologiska institutionen – Projektgrupp för genuscertifieringen, (2010), *Förväntningar på projektet – institutionen och egna insatser/eget deltagande*, Lunds Universitet

<sup>27</sup> Geologiska institutionen – Projektgrupp för genuscertifieringen, (2010), *Genuscertifiering 2010-2011*, Lunds Universitet

använda enkäten från 2009. Viktigt att veta är att den inte exklusivt behandlar doktorander. Trots det kan det vara intressant att ta upp några aspekter.

På ENES anser fler kvinnor än män att de har ett stressigt arbete och kvinnor är mindre positivt inställda till den psykosociala arbetsmiljön på enheten. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön upplevs inte som ett stort problem. 4 % av männen anser sig ha blivit utsatta för sexuella trakasserier. Gällande institutionens policy och universitetets handlingsplan mot sexuella trakasserier så är det få som känner till dem och 2/3 vet inte vart de ska vända sig om de blir utsatta för sexuella trakasserier.

På GEO anser 40 % av både männen och kvinnorna att de har ett stressigt arbete. Trivseln och stämningen tycks generellt sett vara bra. Fler kvinnor anser att det förekommer könsdiskriminering på institutionen och att det förekommer sexuella trakasserier och andra trakasserier på arbetsplatsen. Det handlar om jargong, osynliggörande och utseenderelaterade kommentarer och fler kvinnor än män anser att det är ett problem. Männen på institutionen har en större kunskap om policydokument, handlingsplaner och vart en ska vända sig om en blir utsatt. Fler kvinnor än män anser att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen och majoriteten av de anställda tycker att jämställdhetsfrågan är viktigt och ska prioriteras.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet, <http://www.geol.lu.se/Docs/jamst/Sammanfattning%20av%20jamstalldhetsenkaten%202009.pdf> (5 maj 2011)

## 2. Forskningsgenomgång

### 2.1 Genus och akademi i Norden

Liisa Husu undersöker i sin avhandling *Sexism, Support and Survival in Academia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* hur varaktiga ojämlikheter mellan könen reproduceras inom den finska akademien. Husu har använt sig av sammanlagt 102 stycken informanter, majoriteten kvinnor. Hon skriver att det är viktigt att förstå hur ojämställdheter produceras och reproduceras för att kunna förändra akademien. De formella formerna för diskriminering har i lag förbjudits och diskrimineringen har istället blivit dold och subtil, vilket gör den svårare att greppa. Husu förstår könsdiskriminering som ojämlik och skadlig behandling av människor p.g.a kön och exempel på dold diskriminering kan vara osynliggörande av kvinnor och deras kunskaper i akademiska sammanhang. Könsdiskriminering kan ses som en faktor till varför kvinnors karriärutveckling går långsammare.<sup>29</sup>

Många av de intervjuade kvinnorna gav exempel på erfarenheter av dold diskriminering och de som själva inte hade upplevt det hade istället bevittnat det. Husu poängterar att diskriminering sker på alla steg i karriären, den är inte lokaliserad till någon specifik vetenskapsinriktning. Mycket av könsdiskrimineringen kommer aldrig upp i ljuset, och en anledning till det är att många kvinnor som har upplevt könsdiskriminering inte vill tala om det av rädsla för att ses som problemskapare eller för att riskera sina chanser för karriärutveckling. En känslig och sårbar grupp är kvinnliga doktorander och doktorandtiden är inte oproblematisk. Om jakten efter en högre examen kombineras med könsdiskriminering eller sexuella trakasserier från handledare eller andra ledande medarbetare, så innebär det en risk för att akademien förlorar begåvade kvinnor. Kvinnor inom akademien hanterar diskriminering på olika sätt, men det påverkar deras liv varje dag och resultat visar att diskrimineringen tar tid och energi som hade kunnat läggas på något bättre, som forskning eller undervisning. De flesta som utsatts för diskriminering har aktivt försökt att ingripa på olika sätt.<sup>30</sup>

Det stöd som kvinnorna får kommer främst från närstående och många av informanterna uttalade att stödet från den egna institutionen inte ens var värt att nämna. Husu poängterar hur viktigt det inom akademien är med mentorer och förebilder för att lyckas, och det stöd som fanns inom akademien kom oftast från kvinnor och stöd från män nämndes av få.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 3- 11, 91-92

<sup>30</sup> Ibid, s. 175-177, 222-225

<sup>31</sup> Ibid, s. 222-225

Sexuella trakasserier är ett dolt problem i den finska akademien. Det är oftast unga kvinnor, studenter och kvinnor tidigt i sina akademiska karriärer som utsätts för det. Informanterna poängterade vikten i att universitetet officiellt erkänner sexuella trakasserier som ett problem och att det finns handlingsplaner som är vitt kända i organisationen. Utan det så är offren för diskriminering så gott som lämnade ensamma att hantera det som de blir utsatta för. Det uppmärksammades också i Husus studie att alla fallen var från discipliner och institutioner där det traditionellt sett finns väldigt få, om ens några, kvinnliga professorer.<sup>32</sup>

Husu skriver om arbetsvillkor och tillgång till information. En tidigare gjord finsk studie bland universitetspersonal har visat att kvinnor var mindre nöjda än män gällande tillgång till information. De handlar inte bara om de långt ner i hierarkin, utan också kvinnor i en formellt hög position har känt att de inte fått tillgång till informell information. Den informella informationen handlade om information som var intern, politiskt meningsfull och svår att få tag på. Att kvinnor utesluts från mansdominerade informella, professionella nätverk innebär att de inte har samma tillgång till informella informationsflöden.<sup>33</sup>

## 2.2 Genus och naturvetenskap

### 2.2.1 Exempel fysik

Anna Danielsson utforskar med hjälp av ett genusperspektiv i sin avhandling *Doing Physics – Doing Gender* hur universitetsstudenter i fysik blir fysiker och hur de skapar sig en fysikeridentitet. Hennes empiriska material utgörs av intervjuer och hon vill koppla samman och kritiskt reflektera kring genus och fysik, då ett vanligt sätt att se det är att ämnet i sig är opåverkat av sociala strukturer, samtidigt som det är en väldigt mansdominerad värld.<sup>34</sup>

Danielsson skriver att fysik vanligtvis ses ha väldigt maskulina betydelser och kopplingen mellan maskulinitet och fysik visade sig också i intervjuerna; det pratades om skillnader mellan kvinnor och män i fysiken. Hon undersöker konstruktionen av maskuliniteter inom utbildningen, med syfte att undersöka hur fysikstudenter på universitetet relaterar till maskuliniteter och femininiteter i deras konstruktioner av fysikidentiteter. Hon skriver mycket om två olika diskursmodeller, den första är en fysikstudent som fokuserar på praktiken och att hantera utrustning och den andra är en analytisk fysikstudent som fokuserar på fysiska resonemang. Hon behandlar i relation till det två olika diskursmodellerna Wajcman, som

---

<sup>32</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 260-261

<sup>33</sup> Ibid, s. 166-167

<sup>34</sup> Danielsson, Anna T, (2009), *Doing Physics - Doing Gender: An Exploration of Physics Students' Identity Constitution in the Context of Laboratory Work*, Diss. Uppsala: Univ., s. 1-4

identifierat två teknologiska maskuliniteter. En är baserad på fysisk styrka och mekaniska färdigheter och den andra är baserad på ”den professionaliserade, beräknande rationella tekniska specialisten”.<sup>35</sup>

Anna Danielsson skriver om femininiteter och fysik och ställer sig frågan om det är möjligt att utföra femininitet i laboratoriearbete inom fysik. Hon konstaterar att de intervjuade mest talade om kvinnlighet inom ramen för hur ”traditionell” kvinnlighet inte är resonant med att göra fysik. Hon visar hur kvinnliga informanter särskilde sig själva från andra kvinnor och uttalade sig om att vara annorlunda. Det sättet att se på den traditionella femininiteten har dokumenterats i tidigare forskning och Danielsson skriver om att ett vanligt sätt att se kvinnor och kvinnliga studenter är att de följer reglerna, är ”duktiga elever” och är mindre benägna än män att leka med utrustning, vilket är något som även visats i hennes empiriska material och då framför allt bland männens sätt att beskriva sina kvinnliga studiekamrater. En kvinnlig informant använder diskursen om kön som biologiskt och sa att kvinnor inte är förenliga med diskursmodellen av den praktiska fysikstudenten. Hon säger också att kvinnor är mer logiska, och med tanke på det skriver Danielsson att det finns utrymme för förhandlingar om femininitet och maskulinitet i förhållande till praxis i fysik. Danielsson skriver vidare att i den centrala aspekten i diskursmodellen om den analytiska fysikeleven, fysikresonemang när det kombineras med teori, logik och matematik, är relaterad till tidigare nämnda Wajcmans analytiska teknologiska maskulinitet, och att andra aspekter såsom strukturerat tillvägagångssätt, läsning av instruktioner och att vara noggrann i allmänhet kopplas samman med kvinnliga studenter. Samma gäller också för fysikresonemang när det kombineras med diskussioner snarare än matematiska resonemang. Den överlappningen gör det möjligt för den kvinnliga fysikstudenten att förhandla fysikstudentidentiteter som bygger på olika aspekter av den traditionella vetenskapsstudentens femininitet, men utan att vara begränsad innehåller den också aspekter av diskursmodellen av den analytiska fysikstudenten.<sup>36</sup>

### **2.2.2 Exempel biomedicin – diskriminering i bedömning av meriter**

Christine Wennerås och Agnes Wold skriver i sitt kapitel *Nepotism and Sexism in Peer-Review* i *Women, science, and technology: a reader in feminist science studies* om kvinnor i naturvetenskapen. Trots att könsfördelningen bland doktorander är relativt jämn, så går det att konstatera att det inte leder till att den manliga dominansen på höga positioner försvinner

---

<sup>35</sup> Danielsson, Anna T, (2009), s. 146, 169-172

<sup>36</sup> Ibid, s. 172-175

automatiskt. Med tanke på det har författarna undersökt och forskat i om kvinnor och män bedöms på samma sätt inom Svenska medicinska forskningsrådet (MFR)<sup>37</sup> (en av de större finansierarna för biomedicinsk forskning) av peer-reviewsystemet. Det visade sig i studien att det förkom diskriminering mot kvinnor och det inte går bedöma vetenskapliga meriter utan att kön spelar någon roll. Männens meriter värderades högre än vad kvinnornas gjorde och män fick högre poäng i den skala som MFR använder. Även när den vetenskapliga produktiviteten var samma så fick kvinnorna färre poäng än männen. De kunde konstatera att förutom vetenskaplig produktivitet, så handlade det om kön och om den sökande var bekant med någon av medlemmarna i kommittén. De behandlar att flera studier har visat att både män och kvinnor värderar kvaliteten på mäns arbete högre än kvinnors om de är medvetna om könet på den som de utvärderar, men inte om de inte vet könet. Några studier har också visat att kvinnor tenderar att vara mer rättvisa än män i sin bedömning, även om det förmodligen inte skulle lösa problemet om det blev fler kvinnliga utvärderare. Författarna konstaterar slutligen att om män och kvinnor inte bedöms lika och människor blir medvetna om det, så minskar det trovärdigheten i systemet, vilket är problematiskt.<sup>38</sup>

### **2.3 Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt**

Högskoleverkets rapport *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt* publicerades år 2005 och är skriven av Liisa Husu. Rapporten är till stor del baserad på hennes tidigare presenterade forskning, men lite annat är värt att nämna. Hon skriver att det finns både en vertikal och en horisontell könssegregering; ju högre position, ju färre kvinnor och ”manliga” respektive ”kvinnliga” discipliner. Kön präglar också interaktionen och relationen mellan kvinnor och män och när informella och formella akademiska nätverk formas. Husu behandlar en del tidigare undersökningar i rapporten och skriver att ”Kvinnliga akademiker förefaller observera och bemöta någonting som de flesta av deras manliga kollegor inte ser eller bemöter” angående att kvinnor och män i akademien tycks ha mycket olika tolkningar gällande vilken betydelse könstillhörighet har inom akademien.<sup>39</sup> Hon behandlar en norsk studie där det bland annat kommit fram att kvinnor och män inom den norska akademiska eliten har väldigt olika syn gällande vilken betydelse informella nätverk har på mansdominans. Enligt kvinnorna spelade informella nätverk en stark roll gällande

---

<sup>37</sup> Har numera ersatts av Vetenskapsrådet.

<sup>38</sup> Wennerås, Christine och Agnes Wold, *Nepotism and Sexism in Peer-Review*, s. 50-56 i Wyer, Mary (red.), (2009), *Women, science, and technology: a reader in feminist science studies*, 2nd ed., New York: Routledge, s. 50- 56

<sup>39</sup> Husu, Liisa, (2005), s. 9-10, 13

mansdominans, något som män inte höll med om i lika stor utsträckning. Att informella nätverk spelar stor roll har även visat sig i Husus forskning. Husu skriver att kvinnor och män i den norska akademiska eliten hade väldigt olika tolkningsramar för hur mansdominansen blir till. Till skillnad från männen, såg kvinnorna könsdiskriminering och agerande via informella nätverk.<sup>40</sup>

## 2.4 Doktorandspegeln 2008

*Doktorandspegeln* publicerades av Högskoleverket för andra gången år 2008. Den syftar till att med hjälp av doktoranderna själva försöka belysa forskarutbildningens kvalitet och material har samlats in via ett stort antal enkäter.

Sammanfattningsvis så anser doktoranderna att deras utbildning är bra, men en del problem har också kommit upp. Det handlar exempelvis om handledning och en andel doktorander anser att deras handledare inte visat tillräckligt intresse för deras studier, kommit med konstruktiv kritik på arbetet eller diskuterat sådant som metod och teori med sin doktorand och många doktorander anser sig inte ha en fungerande dialog med sin handledare. Utöver det har det också kommit fram att betydligt fler kvinnor än män, 25 % mot 6 %, upplevde att de har blivit negativt särbehandlade på grund av könstillhörighet av ”*antingen* andra forskarstuderande *och/eller* undervisande personal *och/eller* handledare *och/eller* administrativ personal”.<sup>41</sup>

Slutsatsen av *Doktorandspegeln* är att forskarutbildningen fungerar bra för många doktorander, men att det samtidigt – som presentationen ovan har visat – finns problem som behöver arbetas med, som brister i introduktion, handledningen och medinflytande. Det har dessutom visat sig att kvinnorna i studien känner sig mindre accepterade i forskarrollen.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Husu, Liisa, (2005), s. 13

<sup>41</sup> Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), *Doktorandspegeln 2008*, Stockholm: Högskoleverket, <http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a80001346/0823R.pdf> (25 maj 2011), s. 7-9

<sup>42</sup> *Ibid*, s. 103



### 3. Teorier

Jag använder mig av teorier som både kan skapa förklaringar och kopplas till genus och jämställdhet, men också teorier som handlar mer om organisationsförändringar och vad som händer när en väljer att förändra en organisation, exempelvis när det gäller motstånd och svårigheter.

#### 3.1 Kön, organisation & motstånd

Anna Wahl m.fl anlägger i sin bok *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön* ett könsperspektiv på området organisation. Att ha ett könsperspektiv på organisationer innebär att betydelser av kön beskrivs, tolkas och problematiseras.<sup>43</sup>

Anna Wahl har själv konstruerat begreppet könsstruktur som ett redskap för att kunna studera organisationer från ett könsperspektiv och ”Genom att beskriva könsstrukturen blir det möjligt att se skillnader mellan organisationer med avseende på kön”. En könsstruktur består av tre uttryck för könsens åtskillnad i organisationer och det handlar om 1. Den antalsmässiga fördelningen mellan könen i en organisation, 2. Grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner och 3. Den hierarkiska fördelningen mellan könen, graden av inflytande och makt. Wahl m. fl skriver ”Könsstrukturen är ett uttryck för könsordningen i organisationen genom att den är tydlig och går att synliggöra med statistik och beskrivningar. Könsstrukturen kan relateras till varför uttryck av könsens betydelse ser olika ut i olika organisationer”.<sup>44</sup>

#### *Motstånd till förändringar*

Anna Wahl m.fl skriver om motstånd till förändringar och det faktum att jämställdhetsarbete kan väcka motstånd och att en anledning till det kan vara att arbete med jämställdhet ifrågasätter föreställningar om oss själva som kvinnor respektive män som vi tar för givna. Flera studier har också visat att män rent generellt sett är mer negativt inställda till jämställdhet än vad kvinnor är. Wahl poängterar att det kan vara så beroende på en kombination av två aspekter, dels kan det bero på en omedvetenhet, men också på att män själva inte upplever några problem. Angående det sistnämnda som konstaterar Wahl att det inte är så konstigt och att flera forskare har konstaterat att det motståndet som män uppvisar på många sätt kan ses som logiskt, det är ju trots allt så att så som läget är nu så tjänar män

---

<sup>43</sup> Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 10

<sup>44</sup> Ibid, s. 85-85

mer, de har lättare att avancera på arbetsmarknaden, gör mindre av det obetalda hemarbetet och innehar dessutom högre status i samhället.<sup>45</sup>

En annan som har skrivit om mäns motstånd till jämställdhet är Cynthia Cockburn i sin bok *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. En del av det som hon behandlar är relevant för min del, och framför allt det som hon skriver om sexuella trakasserier och det som uttryck för maktutövande på arbetsplatser. Cockburn skriver också om att det kan vara en varning till kvinnor, att de går utanför sin lämpliga plats. Kvinnors närvaro på arbetsplatser beskrivs som ett politiskt problem för män, eftersom kvinnorna frångår sin ”naturliga” plats; hemmet.<sup>46</sup>

### 3.2 Homosocialitet

Charlotte Holgersson har gjort en studie kring rekrytering av företagsledare och behandlar i den även aspekter som är aktuella för denna uppsats. Hon skriver bland annat att: ”Forskningen om kön i organisationer visar hur könsordningen<sup>47</sup> i samhället kommer till uttryck i organisationer och hur könsordningen skapas och återskapas i organisationer”, vilket är en intressant utgångspunkt. Hon skriver vidare kring att organisationer präglas av åtskillnad och hierarki, precis som att könsordningen i samhället präglas av det.<sup>48</sup>

Holgersson teoretiserar kring homosocialitet och utgår ifrån Lipman-Blumen som har utvecklat homosocial teori och skriver att mäns dominans på maktpositioner både i organisationer och i samhället i övrigt medverkar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män, vilket innebär att män är homosociala. Holgersson menar att homosocialitet är ett fenomen knutet till könsordningen och relationen mellan män.<sup>49</sup>

Det finns olika anledningar till att en homosocialitet upprätthålls och till att situationen reproduceras och Holgersson tar bl. a upp Kanter och hennes förklaringsmodeller och nämner exempelvis att män föredrar män som förklaring på varför fler män återfinns på toppositioner. Men det finns också olika anledningar till det och hon skriver om ett behov av att passa in som leder till en anpassning av sitt beteende, vilket gör att gruppen, i detta fall chefer, reproducerar sig själva. Holgersson skriver också vidare att Kanter har hävdat att

<sup>45</sup>Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 189

<sup>46</sup>Cockburn, Cynthia, (1991), *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*, Basingstoke: Macmillan, s. 138-142

<sup>47</sup>Könsordning går att definiera som maktrelationen mellan könen på en strukturell nivå, se Wahl, Anna m.fl, (2001), s. 38

<sup>48</sup>Holgersson, Charlotte, (2003), *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Diss. Stockholm: Handelshögsk., 2003, s. 16, 22

<sup>49</sup>Lipman-Blumen, Jean, (1976), Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions, *Signs*, vol. 1, nr 3, s. 15-31, refererat i Holgersson, Charlotte, (2003), s. 45, 53

homosocialiteten fortsätter att reproduceras när det finns en osäkerhet bland männen på hur kvinnor kommunicerar och vad de också menar när de uttrycker sig. I och med det blir det också lättare att välja andra män, som ses ha ett likadant språk och som har en förståelse för det som sägs. Det handlar också, som en tredje faktor, om kravet på total hängivelse i arbetet och att en anses vara mer lojal om en prioriterar arbetet före allt annat. Det finns en problematik med mycket arbete i relation till kvinnor, och det faktum att de ses som mer osäkra om de tydligt visar att de har fler saker än arbete i livet, som familj, barn och andra intressen. Alla de tre aspekter är anledningar till varför män fortsätter att välja män. Holgersson skriver om detta utifrån chefer och deras rekrytering, men min tolkning av det hela är att det likväl kan användas som förklaringsmodell på informella grupper och andra grupperingar i organisationer som är enkönade och där medlemmarna är stöpta i en form.<sup>50</sup>

### 3.3 Kvinnor i akademien

Maud Eduards behandlar i sin bok *Kroppspolitik – Om Moder Svea och andra kvinnor* bland annat kvinnor inom akademien och hur deras position har sett ut genom tiderna. I början på 1920-talet konstaterade Georg Simmel att kvinnor saknar förnuft och logiskt tänkande och att kvinnors kunskaper aldrig kan vara objektiva, till skillnad från män. Med anledning av det var det enda rätta att de uteslöts från akademiska studier och forskning, sadet det. Dessutom ansågs det att det fanns bevis för att utbildning för kvinnor kunde skada kvinnornas reproduktiva organ. Den bilden har kritiserats och feministisk kritik har kretsat kring att:

*... det visat sig att kvinnors dugligheter i praktiken inte ger samma tillträde till tjänster och inflytande som mäns. Vetenskaplig kompetens har en tydligt men dold kroppspolitisk komponent. Kvinnor, avbildade som kön och kropp, utsätts för andra bedömningar än män...*

Det är något som Eduards vill visa på när hon skriver om akademien och en motbild till den tidigare presenterade föreställningen är kvinnors krav på kunskap som en väg till frigörelse.<sup>51</sup>

Eduards behandlar det förslag som 1995 las fram av dåvarande utbildningsministern Carl Tham. Han föreslog ett reformarbete som kortfattat innebar att främja andelen kvinnor i akademien och kunskapsproduktionen gällande kön/genus. En diskussion om positiv särbehandling inleddes, och inom akademien ansågs det hota "... den 'rena'<sup>52</sup>, meritbaserade

---

<sup>50</sup> Holgersson, Charlotte, (2003), s. 45-46

<sup>51</sup> Eduards, Maud, (2007), s.187-193

<sup>52</sup> Författarens citationstecken

vetenskapen”.<sup>53</sup> Många debatter följde och de gav uttryck för att det skulle försämra kvaliteten i akademien, vilket Eduards påpekar väcker många frågor kring hur det ses på kvinnor inom akademien. Kvinnor anklagas för att inte hålla måttet och hon skriver att: ”Det institutionaliserade sambandet mellan konstruktionen av manlighet och legitim kunskapsproduktion kunde knappast uttrycks tydligare”<sup>54</sup>. Det är alltså tydligt att de gamla synsätten går igen.<sup>55</sup>

Eduards behandlar också kvinnors position i akademien i nutid och vad de tidigare debatterna lett till. Det skrivs om att de jämställdhetspolitiska målen ofta görs till ett problem som tillhör genusforskningen, och inte ett problem som gäller alla vetenskapsdiscipliner. Kvinnor är också de som måste stå som ansvariga för hur män uppfattar deras kroppar och att de måste, som kvinnliga forskare, undvika att bli sexualiserade. Eduards behandlar en undersökning som gjorts bland kvinnliga doktorander. Undersökningen kretsade kring sexuella trakasserier och resultatet visade att kvinnorna tenderade att utveckla en självkritik. Dessutom har en undersökning som gjorts bland alla Sveriges doktorander, visat att bland kvinnliga doktorander så har närmare hälften känt sig särbehandlade på grund av kön.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Eduards, Maud, (2007) , s. 196

<sup>54</sup> Ibid, s. 198-199

<sup>55</sup> Ibid, s. 194-199

<sup>56</sup> Ibid, s. 215-217

## 4. Empiri & analys

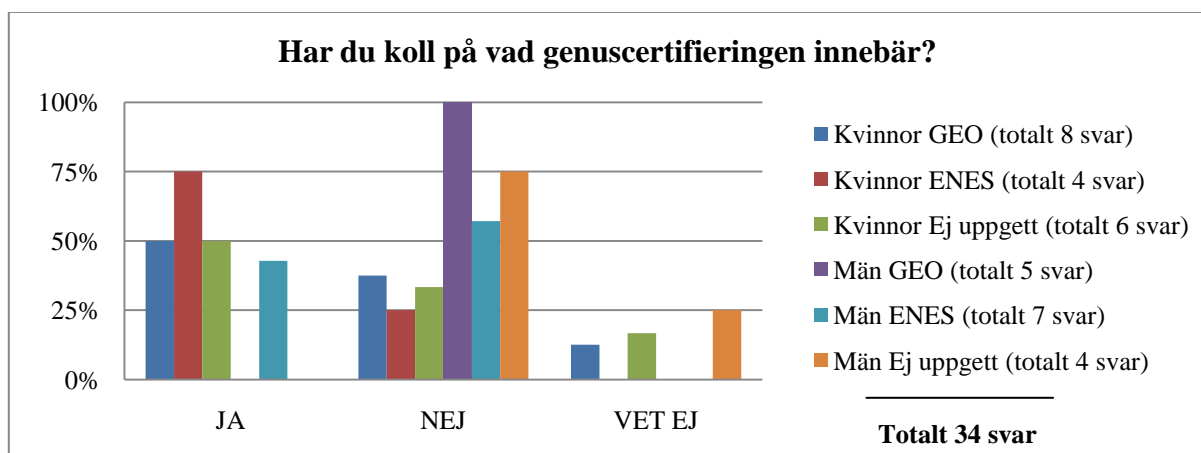
### 4.1 Bakgrundsinformation

Något som har kommit fram under intervjuerna är upplevelserna av institutionen som två, och när informanterna berättar om sina upplevelser handlar det främst om respektive enhet och inte institutionen i stort. Det spelar alltså stor roll vilken enhet de tillhör. Under intervjuernas gång kom det upp information av blandad karaktär, och det var tydligt att det bland mina informanter fanns olika uppfattningar och erfarenheter. Jag har valt att behandla några teman inom ramen för uppsatsen. De sex teman som behandlas är: Genuscertifieringen & jämställdhet, Akademin som arbetsplats, Att vara kvinna/man i naturvetenskapen, Diskriminering & sexuella trakasserier, Stöd och erkännande av kompetens och Informella nätverk.

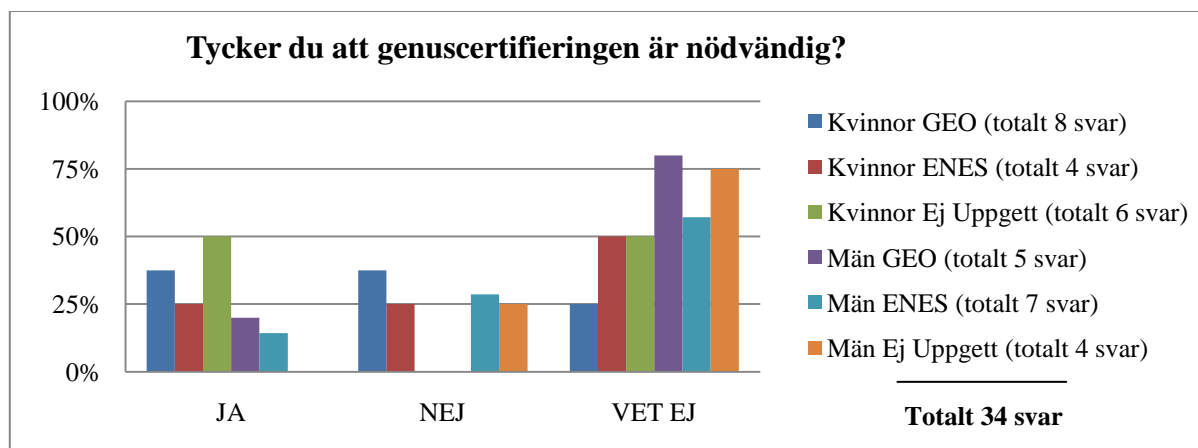
### 4.2 Tema: Genuscertifieringen & jämställdhet

#### *Upplevelser av genuscertifieringen & förändringar*

Ett syfte med uppsatsen är att försöka utreda vad genuscertifieringen har lett till och hur den har upplevts bland doktoranderna. Det som går att konstatera är att ”vet ej”-svaren var höga när det gällde frågor om genuscertifieringen, vilket gör att en blir osäker på vilken medvetenhet och kunskap det finns om certifieringen bland doktoranderna och om det har spritts tillräckligt mycket information om den och dess syften. Ingen av mina fyra informanter från intervjuerna hade full koll på vad genuscertifieringen innebär, även om graden av medvetenhet varierade.



Även när det kom till enkätsvaren så visste förvånansvärt få vad genuscertifieringen innebär. Ingen av varken männen på GEO eller männen som inte uppgett enhet svarade ja, medan det tycks vara så att kvinnorna har bättre koll.



Tendensen med en okunskap om genuscertifieringen gick vidare i frågan om de ansåg att genuscertifieringen är nödvändig. Även här dominerade ”vet ej”-svaren.

För att gå vidare till förändringar, så verkade det inte som att det hade skett några särskilt tydliga förändringar enligt mina informanter. Malin på ENES uttalade sig om att det kanske har skett en viss attitydförändring och Fredrik på GEO sa att:

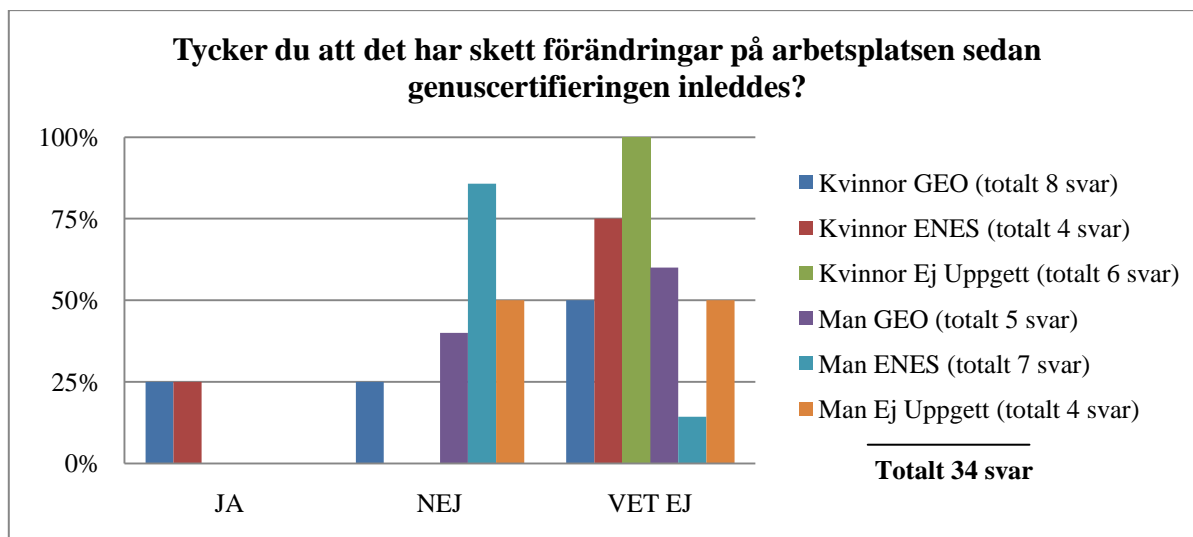
*Nej, jag tror inte man har sett något resultat från genuscertifieringen än... Men däremot så har ju jämställdhetskommittén jobbat under flera år... Jag tror att båda de här grejerna har gjort att det uppmärksammas mer, satt mer fokus på de här frågorna.*

Niklas på ENES sa:

*Jag menar, jag tror folk blir... mer medvetna om det, jag tror verkligen det. För det är bra PR för institutionen, att de tar jämställdhetsproblemen seriöst, det är alltid bra att göra det...<sup>57</sup>*

Något som Karin berättade om var en negativ förändring, nämligen det faktum att den enda skillnad som hon sett var att de på hennes enhet, GEO, hade tagit ner bilder på manliga professorer i lunchrummet, men Karin ansåg att de personerna representerade personer som gjort viktiga saker för geologin, snarare att det är män.

<sup>57</sup> Min översättning från: *I mean, I think people get... became more aware about it, I really think so. Because it's good PR for the institution, that they take those gender issues serious, it's always good to do that...*



Gällande förändringar så kom det fram att bara totalt tre stycken, 9 %, ansåg att det skett förändringar på arbetsplatsen sedan genuscertifieringen inleddes. Några valde att berätta lite om vilka förändringar de anser har skett och det handlade om att folk pratar mer om genus och jämställdhet och att det finns en större medvetenhet. Det går därmed ana att ett litet steg i rätt riktning har tagits, men att det samtidigt inte är några klara och tydliga förändringar som skett, utan det handlade om en medvetandehöjning, vilket jag snart ska övergå till.

Ingen av mina informanter var överväldigande positiv till genuscertifieringen och det fanns en känsla av att det rådde en viss förvirring och ifrågasättande. Mycket av ifrågasättandet handlade om genomförandet av projektet, och det finns en önskan om att en skulle ha gjort doktoranderna mer involverade i uppstartandet av projektet.

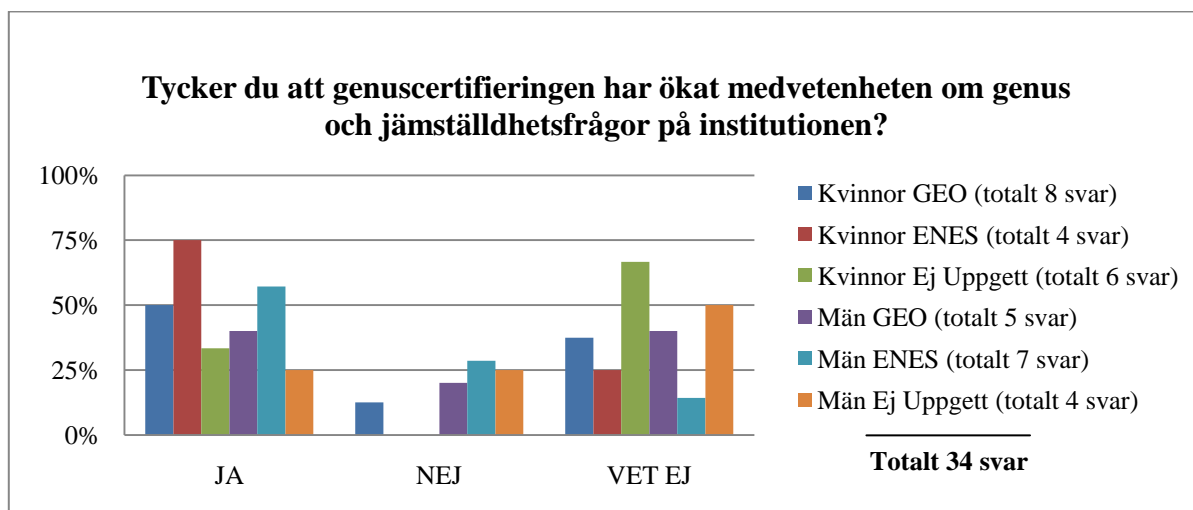
### ***Medvetandehöjning***

Det tycks dock vara så att alla mina informanter anser att medvetenheten kring genus och genusfrågor har ökat i och med certifieringen. Karin på GEO sa angående på vilket sätt medvetenheten ökat att:

*... folk [blev] helt plötsligt tvungna att tänka på det, eller vad man ska säga... Innan behövde ju folk inte tänka på det liksom.*

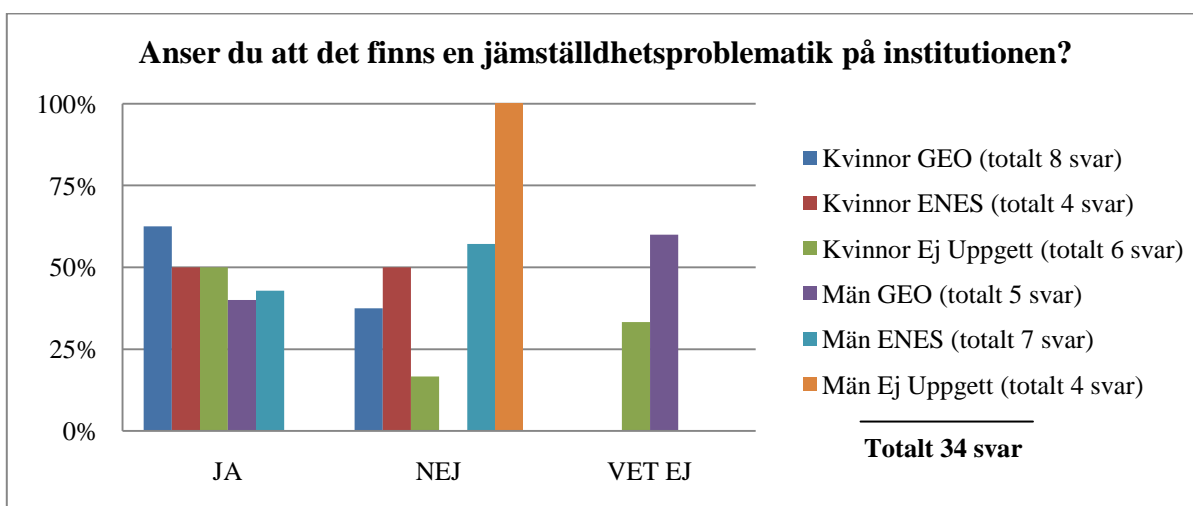
Trots det, påpekade hon att om det hade menats riktigt allvar med genuscertifieringen, så hade det nog till exempel kallats till möte med doktoranderna. Karin tyckte att fokus låg på lite fel ställe och hon hade som önskemål att fokus låg på mer diskussioner och övningar.

Även andra uttryckte att de ansåg att det skett en medvetandehöjning i och med projektet, och Niklas på ENES uttryckte att folk pratade mer om det, vilket Malin på ENES också tyckte, men även att folk har blivit medvetna om att det är relevant även inom naturvetenskapen. Dessutom sa hon att det finns en medvetenhet kring att det kan vara så att människor påverkas olika och också påverkar olika beroende på kön.



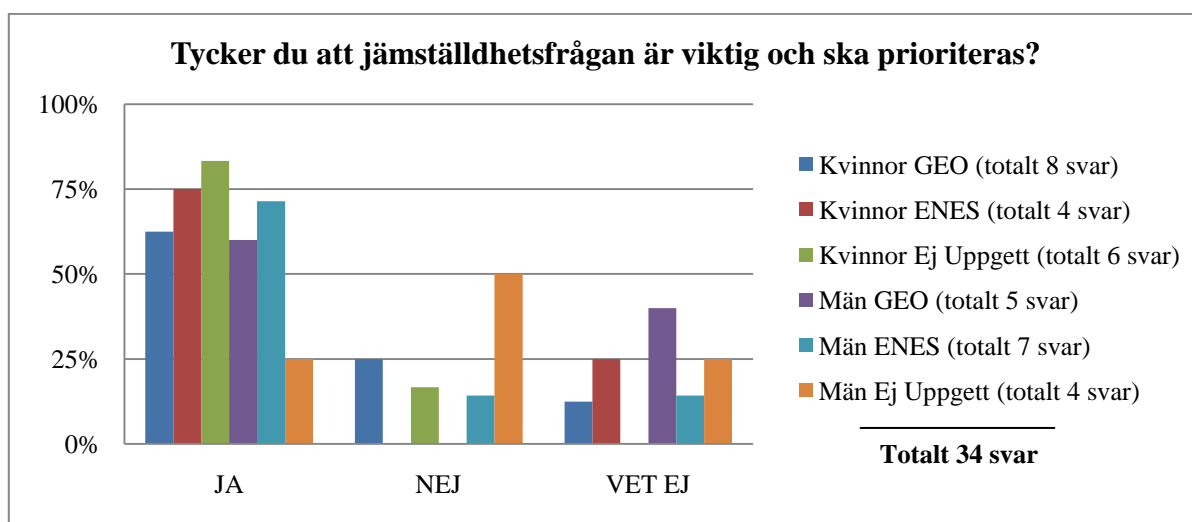
Jag ställde frågan om de svarande ansåg att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionen. Även om det var få som svarade ja på den tidigare frågan om det skett några förändringar, så var det ändå nästan hälften som ansåg att medvetenheten har ökat, vilket är något positivt och ett steg i rätt riktning.

### *Jämställdhet på institutionen*





Angående jämställdhetsproblematiken på institutionen, så har kvinnor och män lite olika uppfattningar, då fler kvinnor svarat ja på frågan. Att fler kvinnor anser att det finns en jämställdhetsproblematik går att koppla samman med det som Anna Wahl m.fl skriver om angående att studier har visat att män generellt sett är mer negativt inställda till jämställdhet än vad kvinnor är och att de själva inte upplever några problem.<sup>58</sup> Att fler kvinnor än män på GEO anser att det finns en jämställdhetsproblematik visade sig även i den tidigare undersökningen som gjorts på institutionen.<sup>59</sup>



Med tanke på förra frågans svar, blir det i relation till denna fråga tvetydigt. Samtidigt som många ansåg att det inte finns en jämställdhetsproblematik, så anser majoriteten att frågan är viktig och ska prioriteras. Med tanke på det så syns det ändå att många kan se ett problem med jämställdhet och att det behövs arbetas med det.

Det kom under intervjuerna fram åsikter kring vilket sätt som är det bästa att arbeta med jämställdhet på vid institutionen, som går att koppla ihop med genuscertifieringen och sätten som en inom projektet arbetar med jämställdhet. Fredrik på GEO tyckte att föreläsningar och övningar var ett bra sätt att sprida kunskap och Niklas på ENES föreslog lunchseminarier. Han pratade också om diskussionsgrupper och liknande med fokus på genus och jämställdhet, men pekade också på en viss problematik med att folk tenderar att inte medverka om det inte är obligatoriskt. Informanterna är med andra ord mycket inne på samma spår som de aktiviteter som redan har anordnats inom projektets ramar, vilket går att tolka som att arbetssätten har stöd. Svårigheten ligger i att sprida informationen och kunskapen till så

<sup>58</sup> Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 189

<sup>59</sup> Jämställdhetskommitén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet

många som möjligt, även de som inte anser sig vara intresserade. Det är något som en bör arbeta med för att föra genuscertifieringen vidare och för att den ska få så stor genomslagskraft som möjligt. Kanske är det så att med rätt typ av information kring problematiken så kan fler hänga med i arbetet och se vikten i det.

### 4.3 Tema: Akademin som arbetsplats

En huvudfråga under intervjuerna var hur mina informanter uppfattar akademien som arbetsplats, och på ett eller annat sätt uttryckte alla åsikter kring att akademien är en tuff värld, även om de skiljer sig lite i sina formuleringar. Medan Karin på GEO uttalat ser akademien som en hård och tuff värld, är de andra informanterna lite mer lågmälda i sina analyser och funderingar. Karin säger att akademien är en stressig arbetsmiljö om en vill vara på topp – vilket var något som hon kände. Hon sa:

*... det är väldigt stressigt att känna som doktorand att jag måste, det tror jag alla kan skriva under på här, att jag måste ha si och såhär många artiklar när jag är färdig och de måste vara si och såhär bra. Och med bra menar jag att de måste vara publicerade i sådana tidskrifter som är bra.*

Hon ansåg att jakten och konkurrensen om pengar är något som är negativt med akademien och att det gör den till en mycket stressig arbetsmiljö och kan vara grund för konflikter på institutionen. Samtidigt så anser hon att det är väldigt spännande att forska och att få vara en del av den akademiska världen.<sup>60</sup>

Gemensamt är upplevelsen av akademien som en speciell arbetsplats. Enligt Fredrik på GEO så finns det vissa regler och liknande som är särskilda för akademien. Niklas på ENES uttalade sig om att det är ett tufft jobb att vara forskare. Malin uttryckte att hon kände sig väldigt utlämnad åt sig själv, och att det mest på ytan var välkomnande och öppet – men att det också säkert varierar och hon upplever att arbetsplatsen skulle kunna vara både betydligt bättre och betydligt sämre. Karin säger att det är många krav som ska tacklas och hanteras, men att situationen för doktoranderna är väldigt bra och att det positiva väger tyngre än det negativa.<sup>61</sup>

Något som är intressant är att det först och främst var kvinnorna som reflekterar kring akademien och dess för- och nackdelar, även om de manliga informanterna också reflekterade kring det till viss del. Min upplevelse var att kvinnorna förde längre och mer utvecklade

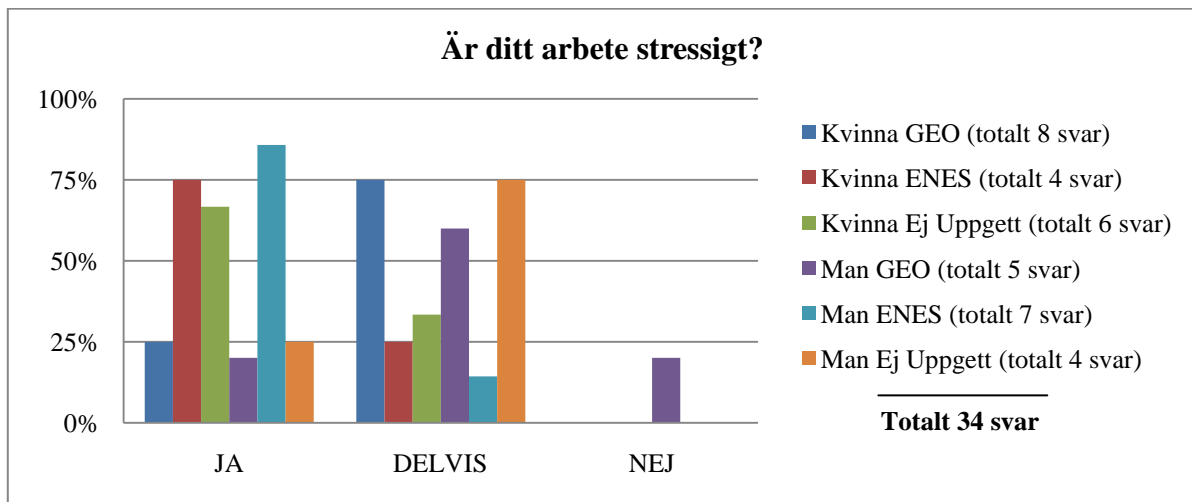
---

<sup>60</sup> På önskan från Karin har hennes beskrivning ändrats i efterhand

<sup>61</sup> Ibid

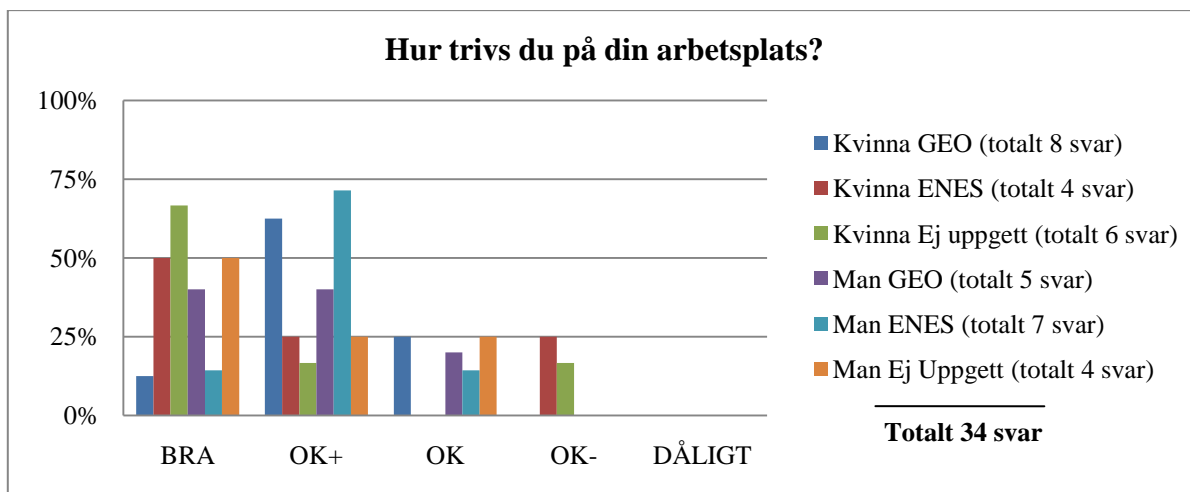
diskussioner kring det, och det verkade också vara så att kvinnorna ”led” av det mer än männen gjorde. Just det som Malin sa angående att arbetsklimatet kan vara betydligt bättre och betydligt sämre tycker jag är intressant och det var också en känsla som jag fick när jag pratade med mina informanter.

Angående akademien som arbetsplats så finns det några nämnvärda aspekter som har kommit upp under enkätundersökningen.

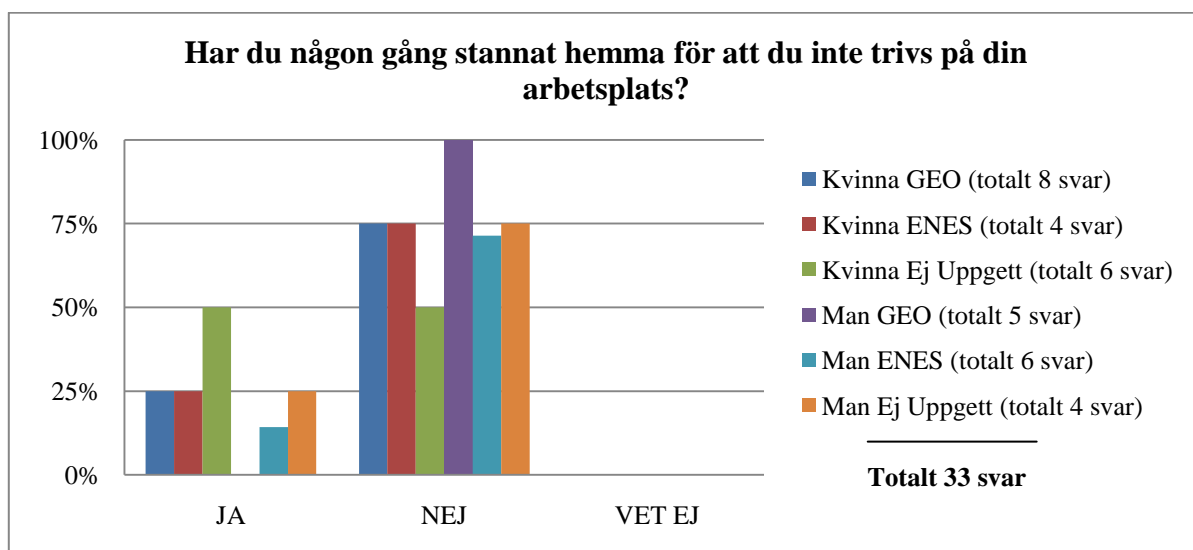


Det är bara en person som har svarat nej på frågan om arbetet är stressigt, och det tycks vara så att upplevelsen av stress är oberoende av kön, men också att männen på ENES upplever mer stress. Om det är beroende av individerna själva, eller om det är arbetsplatsen i sig som är stressig är svårt att svara på med tanke på undersökningens begränsning. Att arbetet är stressigt på båda enheterna visade sig även i den tidigare undersökningen från institutionen.<sup>62</sup> Det går alltså att dra en parallell mellan de två olika undersökningarna.

<sup>62</sup> Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet



Trots att arbetet både tycks vara stressigt och att en arbetar mer än vad som sagts, så är det ingen som uttrycker att de trivs dåligt, utan merparten återfinns bland ”bra”- och ”ok+”-svaren.



Av de 8 som svarat stannat hemma så är 6 stycken kvinnor, men det går dock inte att dra någon slutsats kring vilken enhet det är kvinnorna som tycks trivas mindre. Vad det beror på är oklart, men klart är att nästan en fjärdedel av de svarande har stannat hemma, vilket är anmärkningsvärt i mina ögon.

#### 4.4 Tema: Att vara kvinna/man i naturvetenskapen

Vid diskussioner kring skillnader mellan att vara man eller kvinna i naturvetenskapen kom det fram att informanterna ansåg att det finns skillnader, även om det var svårt att sätta fingret på

exakt vad skillnaden var. Niklas på ENES sa att det uppenbarligen finns skillnader med tanke på att det exempelvis inte finns några kvinnliga professorer<sup>63</sup> på enheten, och även min andra manliga informant, Fredrik på GEO, säger att det på något sätt är skillnader och att det uppenbarligen är något i systemet som gynnar män eftersom ju högre upp i hierarkin, desto färre kvinnor. Han har dock svårt att säga exakt vad det är och beror på. Det går att relatera till Anna Wahls könsstruktur och den hierarkiska fördelningen mellan könen<sup>64</sup>; männen är i majoritet på höga positioner. Malin såg många skillnader och preciserade en del av dem:

*I och med att det finns fler manliga forskare än kvinnliga forskare och det finns mer manliga handledare än kvinnliga handledare, så tror jag att just relationen handledare och doktorand är annorlunda om det är manlig handledare och en manlig doktorand än om det är en manlig handledare och en kvinnlig doktorand. Och jag tror att... det är lättare för killar att ha en, ja mer avspänd och informell relation till sin handledare än vad det är för tjejer...*

Hon tror att det särskilt är så eftersom en som kvinnlig doktorand kan känna sig i akademiskt underläge eller längre ner i hierarkin och att tjejerna dessutom har sämre självkänsla, som hon tror kommer från att en som tjej är mer kritisk till sig själv. Hon upplever dessutom att en tjej inte vill ta risken att göra fel inför andra. Att männen skulle dra fördelar av att det finns färre kvinnliga överordnade är intressant, och det är också något som jag kommer att komma tillbaka till under temat Stöd, men redan här är det alltså ett exempel på att det finns skillnader. Skillnaderna må vara svårbegripliga och svåra att precisera, men informanterna är överens om att de finns där. I mina ögon går det att relatera till Liisa Husus forskning gällande formellt och informellt, att formell diskriminering numera är förbjudet och att det som sker nu blir mer subtilt.<sup>65</sup> Kanske är det också därför som det är så att det är svårt att sätta fingret på vissa problem, eftersom de numera – till skillnad mot förr – inte är lika synliga. Och det säger jag även om det kanske inte handlar om diskriminering på samma sätt som Husus studie, men det blir ändå intressant i det sammanhanget att mycket sker dolt på grund av lagstiftning. Huruvida det i grunden ligger könsdiskriminering bakom skillnaderna är svårt att säga, men gör de det så är mycket av diskrimineringen dold.

Just att kvinnor skulle känna sig i akademiskt underläge går att relatera till Maud Eduards och hennes teoretiserande kring kvinnor inom akademien.<sup>66</sup> Det är trots allt inte så länge sedan

---

<sup>63</sup> Det har efter intervjun genomfördes kommit fram att enheten ska få en kvinnlig professor, något varken jag eller informanten var medvetna om vid tiden för intervjun.

<sup>64</sup> Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 85-85

<sup>65</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 3- 11, 91-92

<sup>66</sup> Eduards, Maud, (2007), s.187-199

som kvinnor fick tillträde till akademien och så sent som i början på 1920-talet konstaterades det att kvinnor saknar förnuft och logiskt tänkande och att det därför är det enda rätta att stänga ute kvinnor från akademiska studier och forskning. Med tanke på det, och den misstron som funnits och till viss del fortfarande finns mot kvinnor och deras kunskapsproduktion, så är det kanske inte så konstigt att kvinnor känner sig i underläge. Att det dessutom finns få kvinnor på höga akademiska positioner kan också vara en förklaringsmodell. Inte kan det vara speciellt upplyftande att se hur svårt det är att som kvinna slå sig fram. Det går också att dra paralleller till Wennerås och Wold och det faktum att de kommit fram till att kvinnor och män inte bedöms lika när det gäller att få forskningsmedel.<sup>67</sup> Att det då framkommer att det är skillnader mellan att vara kvinna och man i naturvetenskapen har också konkret visats i forskning.

En skillnad mellan kvinnorna och männen i min studie gäller arbetsuppgifter och vad som är viktigt för dem i deras arbete. Det är nämligen så att för männen var undervisning en liten del och de manliga informanterna ansåg inte att undervisning var viktigt för dem. Båda de kvinnliga informanterna å sin sida ansåg att undervisningen var viktig och det var något som de ägnade mycket tid åt. Båda gillade att undervisa och trivdes med det, och Karin på GEO sa:

*... undervisning är en stor del och det är också viktigt iallafall för oss som gillar... Jag gillar att undervisa väldigt mycket, så det blir ju en viktig del.*

Det råder alltså delade meningar kring vikten av undervisning, även om det förstås kan bero på olika doktorandtjänster och anställningar. Fredrik på GEO sa angående kvinnor och undervisning att:

*Sen har det väl blivit så att flera av kvinnorna som jobbar här har väldigt mycket undervisning, och... satsar på det också ... trivs med det.*

Det kommer alltså klart och tydligt fram att det inte bara överlag finns skillnader, utan att det också är mer påtagligt gällande arbetsuppgifter. Vad anledningarna till att männen har mindre undervisning är vet jag inte, men en av informanterna pratade om olika typer av anställningar med olika typer av arbetsuppgifter. Det är dock intressant att det finns en skillnad mellan arbetsuppgifter, och det går att koppla ihop med flera olika teoretiker och kanske framför allt

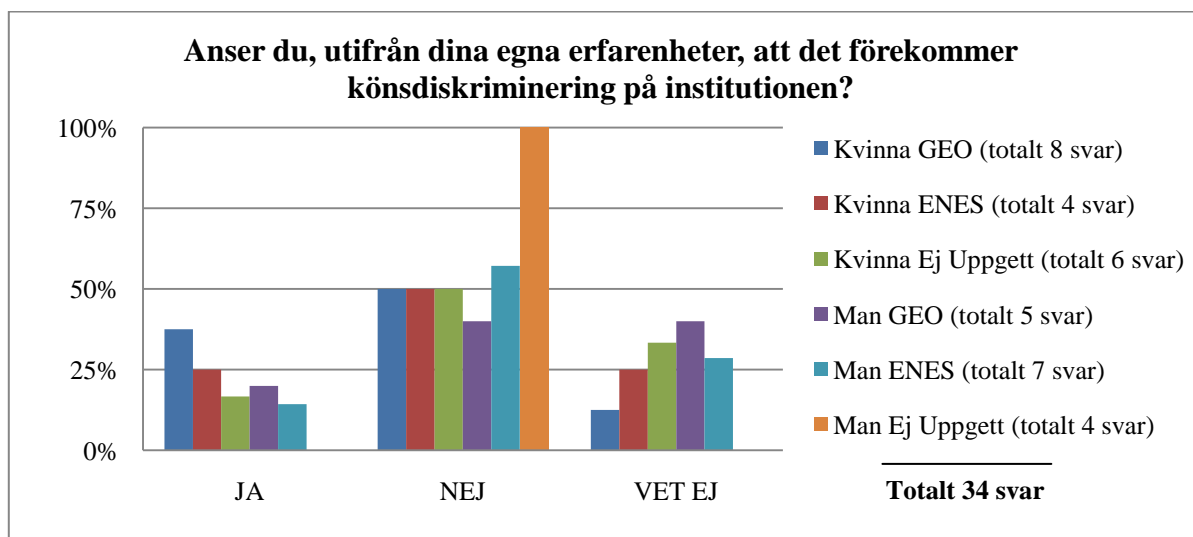
---

<sup>67</sup> Wennerås, Christine & Agnes Wold, (2009), s. 50- 56

när det gäller den traditionella synen på femininiteter och vad en kvinna bör och inte bör göra. Det går att relatera till Anna Danielssons forskning<sup>68</sup> om femininiteter inom naturvetenskapen och att hennes informanter talat om kvinnor som mer förberedda, disciplinerade och duktiga, medan männen lekte mer med utrustning och liknande. Dessutom konstaterade hennes informanter att den ”traditionella kvinnligheten” inte går ihop med att göra fysik – vilket är ett vanligt sätt att se kvinnor. Att kvinnorna då får ”lättare” arbetsuppgifter där de ägnar sig mer åt undervisning än männen kanske inte är så konstigt, även om det samtidigt ska nämnas att undervisningen bland mina informanter mycket var ett eget val. Det går också att relatera till den andra delen av Wahls könsstruktur<sup>69</sup>, segregering av sysslor mellan könen.

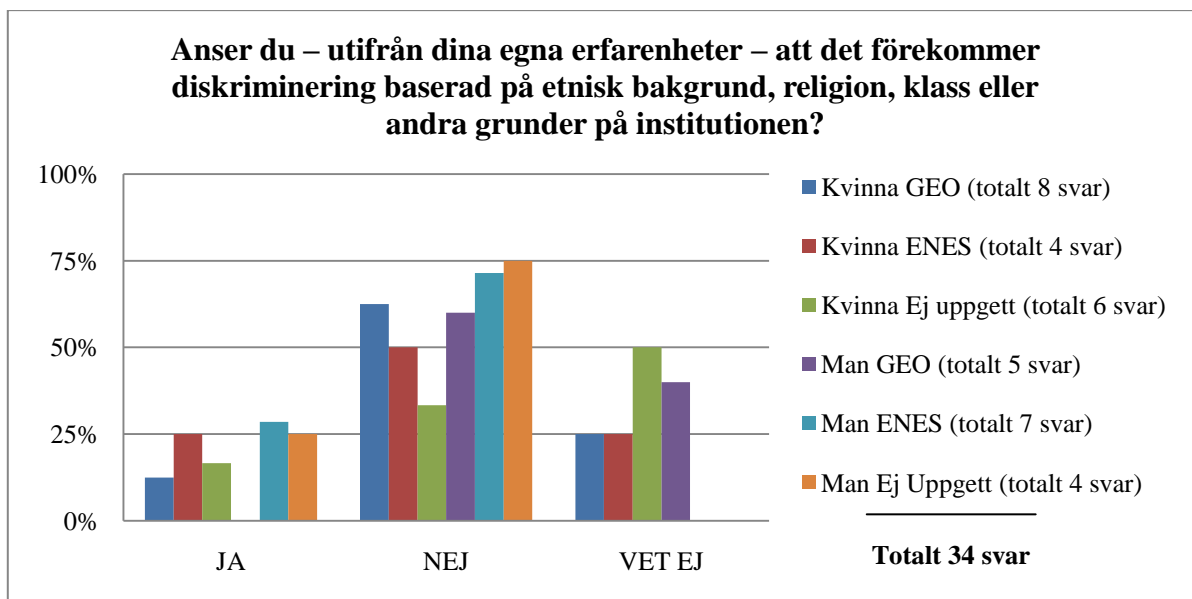
#### 4.5 Tema: Diskriminering & Sexuella trakasserier

Vid en analys av temat diskriminering och sexuella trakasserier, kommer det fram att mina informanter inte själva har upplevt diskriminering, till skillnad mot enkäten där det har kommit fram att det förekommer. Gällande diskriminering som en sett andra bli utsatta för, uttalade sig Karin på GEO om att hon ibland kan uppleva att män diskrimineras när det är så att det vid anställningar föredras kvinnor.

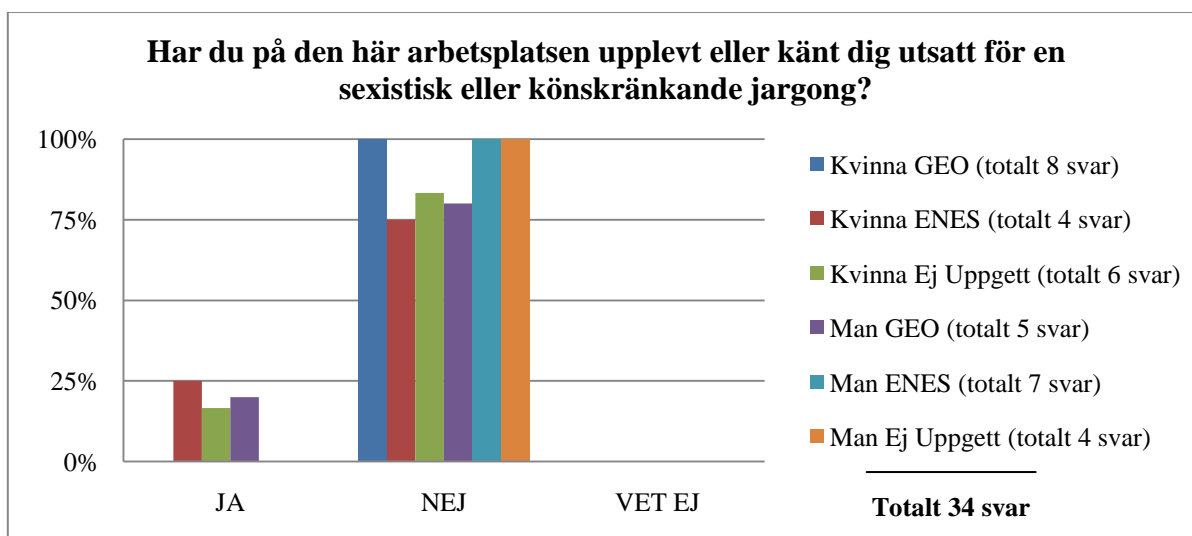


<sup>68</sup> Danielsson, Anna T, (2009), s. s. 146, 169-175

<sup>69</sup> Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 85-85



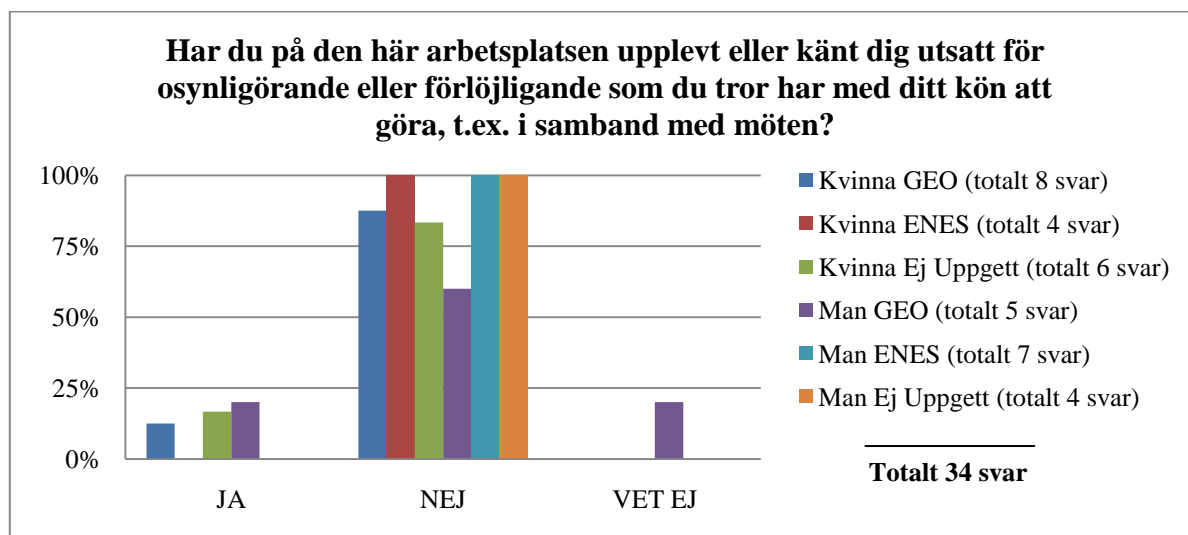
7 stycken svarade att det, utifrån egna erfarenheter, förekommer könsdiskriminering. På den andra frågan om diskriminering svarade 6 stycken att det förekommer. Med tanke på det går det alltså att säga att doktoranderna upplever och anser att det i viss grad förekommer könsdiskriminering och annan diskriminering på arbetsplatsen, men att det inte är något som mina informanter upplevt själva. Både män och kvinnor upplever diskriminering och gällande enheterna så anser båda könen att det förekommer diskriminering. Fler kvinnor på GEO ansåg i den tidigare enkäten<sup>70</sup> att det förekom diskriminering, den slutsatsen är dock svårt att dra här eftersom det bara är en kvinna som svarat ja.



<sup>70</sup> Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet



På frågan om de på arbetsplatsen känt sig utsatta för en sexistisk jargong var det tre som svarade ja, två kvinnor och en man. Det var en man på GEO som upplevt det och i tidigare undersökningar har det också kommit fram att det förekommer. Intressant är att en skillnad från tidigare undersökning på ENES, så anser ingen av männen här att det förekommer sexuella trakasserier, vilket män i den tidigare undersökningen ansåg.<sup>71</sup>



Vidare gällande om de känt sig utsatta för osynliggörande eller förlöjligande p.g.a kön svarade även där tre stycken ja på frågan, varav en man. Det var ingen av de som svarat ja på någon av de nämnda frågorna ovan som upplevde sig utsatta för det idag. Att kvinnor svarat ja går att relatera till Doktorandspegeln<sup>72</sup> där det kom fram att kvinnor känner sig mindre accepterade i forskarrollen och att betydligt fler kvinnor än män känner sig negativt särbehandlade p.g.a kön.

När det kommer till sexuella trakasserier, så finns det självupplevda upplevelser av som en av mina informanter har tagit upp. Det fall av sexuella trakasserier Malin har blivit utsatt för skedde i tjänst, dock ej på Lunds Universitet utan i ett annat, informellt sammanhang där forskare från flera olika universitet var representerade. Det är alltså viktigt att poängtera att det inte var någon från institutionen som utförde trakasserierna. Trakasserierna utfördes av en högt uppsatt man inom akademien med mycket kontakter. Trakasserierna skedde i ett informellt sammanhang, om än i tjänsten. Malin sa att:

<sup>71</sup> Jämställdhetskommitén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet

<sup>72</sup> Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 7-9, 103

*... jag visste inte riktigt hur jag skulle förhålla mig till det ... det var ingen jätteallvarlig grej tyckte jag inte, men man liksom... det var väl inte så farligt och det blir bara en stor grej av det om jag anmäler och det finns ingen anledning att anmäla och så... Men det var ju ett klart fall av någon slags... olämplig kommentar och jag vet inte om man klassar det som sexuella trakasserier, men... någonstans däri det gränslandet var det.*

Trakasserierna handlade om olämpliga kommentarer som anspelade på sex och utseende på ett klart och tydligt, och oönskat, sätt.

Exemplet anknyter till tidigare forskning och kan förstås i den kontexten. Tidigare undersökning på ENES<sup>73</sup> har visat att sexuella trakasserier inte upplevs som ett stort problem, men trots det finns det alltså exempel och det blir tydligt att sexuella trakasserier existerar inom akademin och att det därmed är ett problem. Förekomsten av sexuella trakasserier inom akademin går att relatera både till Cynthia Cockburn<sup>74</sup> och till den tidigare forskningen som Liisa Husu<sup>75</sup> har gjort. Cockburn skriver att det går att se sexuella trakasserier som ett maktutövande och Husu skriver att det är ett dolt problem, och att det ofta är unga kvinnor tidigt i sin akademiska karriär som utsätts för det. Det är något som även stämmer in här och att det är dolt i detta fall är också ett resultat av att det inte anmäldes. Det valet gjordes av Malin själv och anledningen till det var flera. Bl. a handlade det om att det var en person som flera arbetade med, som dessutom uppfattades som burdus och hon tyckte inte att det var värt att göra någon stor grej av det. Jag ställde frågan om hon i efterhand önskar att hon hade anmält och hon svarade att hon någonstans kan känna att det hade varit bra att visa i statistiken att det förekommer. Det är trots allt något som är negativt, även om det inte är ett akut problem.

När det gäller vad trakasserier ska få för typ av konsekvenser, så är alla fyra av mina informanter ense om att det ska få kännbara konsekvenser, i högre grad än vad det är nu. Malin uttalade sig om att institutionen borde gå ut med att det är nolltolerans och att det inte accepteras några former av sexuella trakasserier. Dessutom tycker hon att det är viktigt att det poängteras att det alltid bör anmälas. Det finns en önskan om att förenkla anmälningsprocessen och att det bör finnas en central person som inte är riktigt kopplad till institutionen, som tar upp frågorna och att en inte ska behöva gå till flera olika personer beroende på grad av skada och liknande. Hon tror att fler skulle anmäla om det förenklades

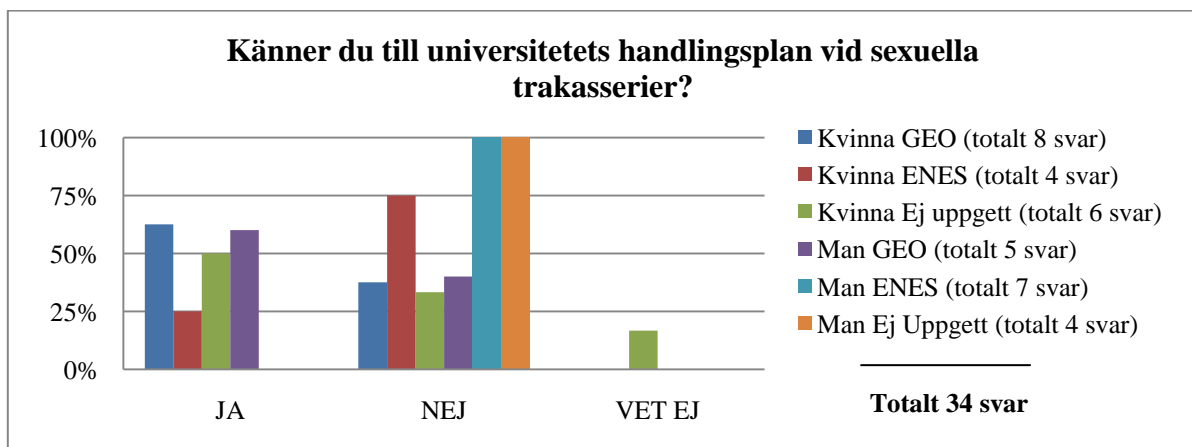
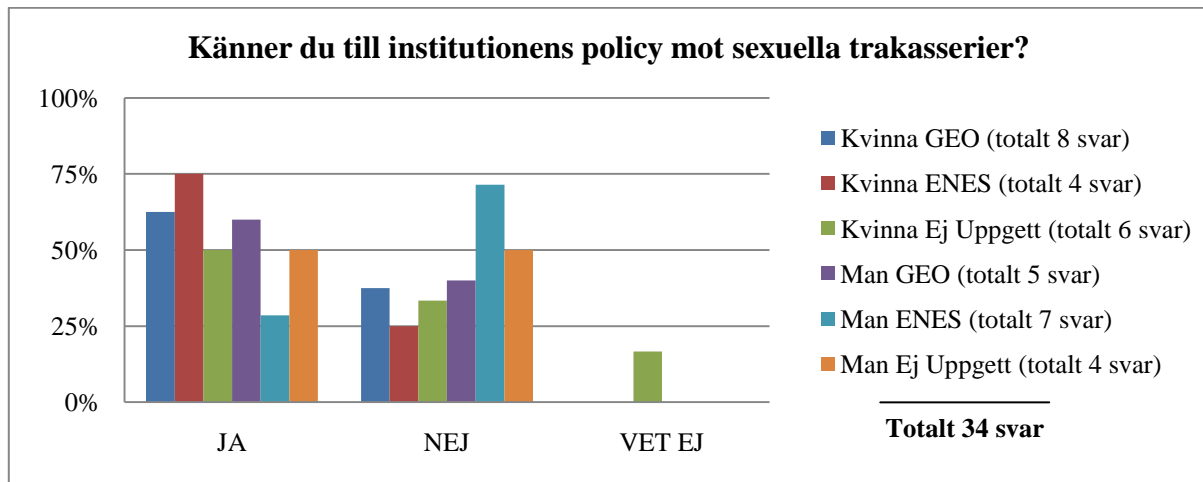
---

<sup>73</sup> Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet

<sup>74</sup> Cockburn, Cynthia, (1991), s. 138-142

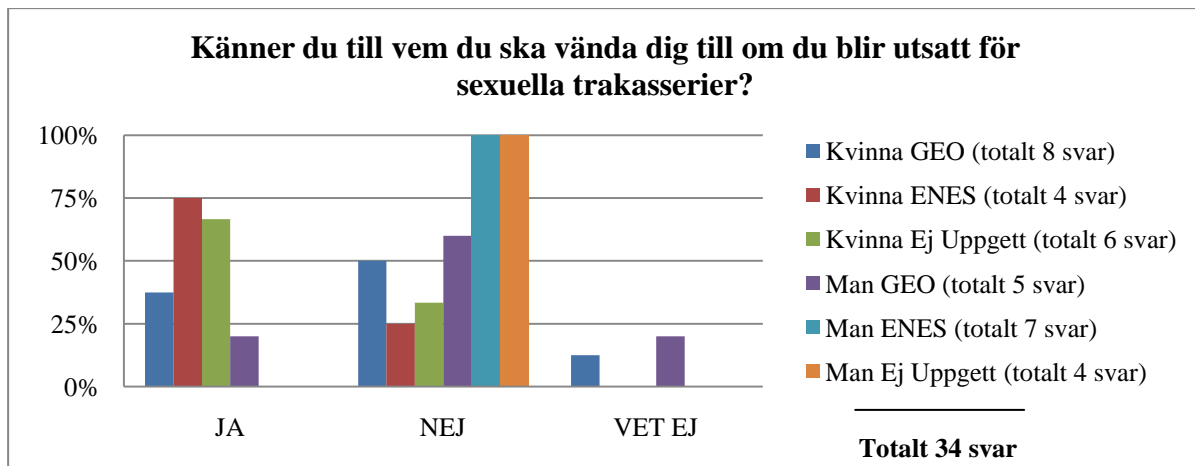
<sup>75</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 260-261

och just angående anmälningsprocessen så finns det några aspekter från enkäten som är aktuella.



Oberoende av kön och enhet, går det nämligen att dra en parallell till svaren som kommit i enkäten, och jag syftar då på att totalt 44 % inte kände till institutionens policy mot sexuella trakasserier. Samtidigt kände totalt 62 % inte till universitetets handlingsplan vid sexuella trakasserier. Det går där att dra paralleller till tidigare enkätundersökningar<sup>76</sup>, där det också visade en okunskap.

<sup>76</sup> Jämställdhetskommitén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet



Totalt 62 % kände inte till vem de skulle vända sig till om de blir utsatta för sexuella trakasserier och det var bara 32 % som visste det. Att det finns en okunskap på ENES visade sig också i den tidigare enkäten<sup>77</sup>, men det går också att se här att okunskapen finns på båda enheterna.

I Liisa Husus studie<sup>78</sup> kom vikten i att universitetet officiellt erkänner sexuella trakasserier som ett seriöst problem fram och att det är viktigt att handlingsplaner är vitt kända i organisationen. Görs inte det så lämnas de utsatta ensamma att hantera det. Den aspekten är väldigt intressant att sätta i relation till det som har kommit fram här, och det visar också på det viktiga i en medvetenhet kring åtgärder och planer. Även om det i Malins fall inte var så ”utstuderade” trakasserier, utan mer diskreta, visar det ändå på en högst relevant och allvarlig problematik. Speciellt om en ser det i relation till den slutsats som Husu drar, att om jakten efter en högre examen kombineras med könsdiskriminering eller sexuella trakasserier, så innebär det en stor risk att akademien förlorar begåvade kvinnor. Det finns dessutom ytterligare en likhet med Husus studie, nämligen att de fallen där kvinnor blivit utsatta för sexuella trakasserier så fanns det en avsaknad av kvinnliga professorer – vilket det även finns på Geologiska institutionen.

I detta fall som jag har presenterat var trakasserierna inte anmälda, vilket då gör det svårt för institutionen att göra något åt det, vilket leder till en annan problematik, nämligen anmälningsproceduren. Med tanke på att problematiken med anmälningsproceduren är något som kommit fram flera gånger, blir det också tydligt att det är en aspekt som det bör funderas på och se om det är något som behöver förändras. För så länge som det inte anmäls, är det

<sup>77</sup> Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet

<sup>78</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 260-261

svårt att veta vidden av problemet och också utveckla metoder till att effektivt och på ett bra sätt kunna lösa de problem som finns.

#### **4.6 Tema: Stöd och erkännande av kompetens**

Att få stöd i sitt arbete är en viktig aspekt och på de båda enheterna ansågs stödet från doktorandkollegor vara bra, om än dock i olika skalor. Karin från GEO uttryckte sig positivt om sina doktorandkollegor, medan Fredrik från samma enhet inte var riktigt lika överväldigad även om han också var positiv. Han ansåg att det var bra att ingå i en liten forskargrupp, bestående av handledare och andra doktorander och att det finns ett inbördes stöd dem emellan. Informanterna ansåg att det fanns flera olika typer av stöd som det är viktigt att få och det handlar både om den personliga relationen där det finns möjligheter till att prata öppet med varandra, doktorander emellan, men också stöd för administrativa frågor, men det handlar också om forskningsstöd, som kanske är det viktigaste. Det forskningsstödet som Fredrik pratade om handlade ex. om hur en ska lägga upp forskning och sin doktorandperiod.

Det rådde lite delade meningar kring stödet som finns på institutionen och de olika enheterna, och då främst från handledarna. Fredrik på GEO upplevde att han har fått det stödet som han behöver och Karin lyfte fram studierektorn och handledaren, och på ENES framhölls forskarutbildningsansvariges arbete. Informanterna på GEO var eniga om att det inte fanns någon skillnad i stödet som män respektive kvinnor får. På ENES är det Malin som har synpunkter på stödet från överordnade, och utifrån den information som mina informanter gett mig och med tanke på Malins erfarenheter, så verkar det till viss del råda lite olika situationer på enheterna. Det är dock, som nämnts tidigare, svårt att generalisera och dra slutsatser från så få informanter. Malin sa gällande handledaren, att det många gånger är så att en inte riktigt får det stöd som behövs. Hon sa angående vad som borde förändras att:

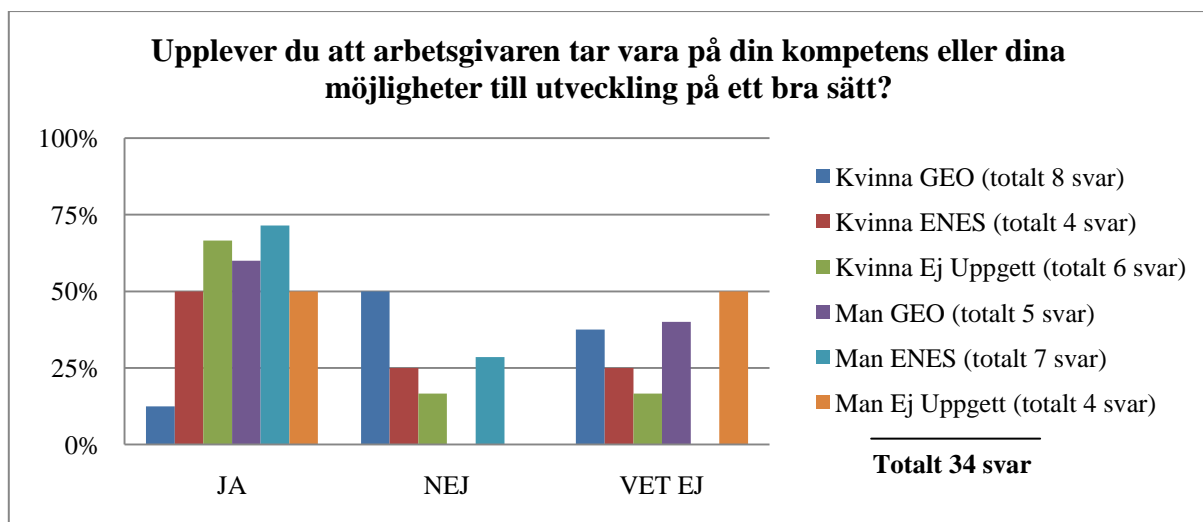
*Dom [handledarna] borde ta ett större ansvar. Kan ju inte tala för mer än mig själv egentligen, men jag är ganska så säker på att det inte bara är jag som upplever att handledarna har för lite tid för sin handledning.*

Det är något som också har kommit upp i Doktorandspegeln<sup>79</sup> och enligt henne har handledarna väldigt mycket att göra, vilket gör att handledningen blir lidande. Malin pratade också om att det spelar en viss roll att det är fler manliga forskare och manliga handledare när

---

<sup>79</sup> Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 7-9, 103

det gäller stödet för kvinnliga och manliga doktorander, på så sätt att det är enklare att få ”informellt” stöd från handledare och skapa en informell relation för männen, och just det informella stödet är väldigt viktigt, vilket kvinnor kan missa. Just det är något som jag kommer gå vidare in på senare under nästa tema, där betydelsen av informella nätverk och relationer behandlas. Det kan dock också konstateras att de flesta av mina informanter anser att det inte finns någon skillnad i det stöd som kvinnor respektive män får, i alla fall inte rent formellt – men återigen, den informella relationen tycks ha stor betydelse enligt en av mina informanter.



Av de som upplever att arbetsgivaren inte tar tillvara på kompetensen, så är majoriteten kvinnor. Just att som doktorand få stöd skriver Liisa Husu<sup>80</sup> är viktigt och att som kvinna anse sig inte få stöd från överordnade har också visat sig vara vanligt i Husus studie. Hon skriver om att det stödet som kvinnor får ofta kommer från andra kvinnor, vilket är gård att relatera till att majoriteten av de överordnade på Geologiska institutionen är män.

#### **4.7 Tema: Informella nätverk**

Det fanns lite olika sätt att se på informella nätverk på enheterna och de på GEO framhöll att det mest handlade om kompisgrupper som levererar orelevant information som skvaller, medan det på ENES fanns ett annat sätt att se det. Gällande vad Malin och Niklas sa angående ENES, så sa den sistnämnda att det självklart finns informella nätverk och att det finns överallt, men syftade på informella nätverk som arbetsgrupper, medan Malin spann vidare på

<sup>80</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 222-225

att det också finns informella nätverk där det sprids viktig information och där det skapas viktiga relationer. Malin pratade om informella möten doktorand och handledare emellan och att just de mötena är viktiga – vilket har behandlas tidigare gällande temat stöd. Det handlade om småprat i korridorer och liknande, där handledaren uppdateras kring hur det har gått med något visst projekt eller liknande, och att det som man oftare är lättare att ha den informella relationen när det finns så mycket manliga handledare och överordnade och att det inte riktigt finns samma anknytning som kvinna. Hon pratade om informella nätverk som både något gott och ont. Doktorander emellan kan den informella relationen vara en trygghet, enligt Malin, men att det samtidigt också kan få konsekvenser när andra utesluts och därmed missar möjligheten att exempelvis skriva något ihop. Malin vidhöll dock att det är skönt att ha en ”informell värld” för doktoranderna men att:

*... om det fortsätter på det sättet och om man liksom vänjer sig vid att det är så man utformar nya projekt och nya idéer, så blir det ju så att man... onekligen utesluter dom som inte är med i dom här informella nätverken ... jag tror att tyvärr ... det fortsätter så längre upp ... det är ett beteende som formas ganska tidigt som man kanske inte tänker på i början som doktorander för det är ganska trevligt och skönt och man har sin egen värld som då nödvändigtvis inte styrs av ens handledare hela tiden...*

*M.A: Behandlas det jobbrelaterade grejer i de här informella nätverken som gör att andra missar det?*

*Inf.; Ja, det skulle jag säga att det gör faktiskt.*

Problematiken ligger alltså inte i att det finns kompisgäng som umgås, utan problematiken ligger i när folk som inte är inneslutna i informella nätverk missar saker p.g.a att det under informella förhållanden tas upp saker som egentligen borde tas upp under ett formellt möte.

Det går att koppla informella nätverk till möjligheterna att skapa informella relationer, vilket Malin pratat om tidigare där hon uttryckt att det finns skillnader mellan kvinnor och män, vilket kan innebära att kvinnorna indirekt diskrimineras när jobbrelaterade saker behandlas. Enligt mig är det en väldigt intressant aspekt av informella nätverk och deras inflytande, och det sätter också fingret på en högst relevant och viktig problematik. När akademien är en värld där manligt kön är lika med fördelar, expanderar också fördelarna när de informella nätverken utvecklas till något annat och när de informella nätverken utesluter kvinnor. Lisa Husus forskning<sup>81</sup> har visat att kvinnorna är mer missnöjda med den

---

<sup>81</sup> Husu, Liisa, (2001), s. 166-167

information de får och att kvinnor i högre grad än män känner sig uteslutna, vilket går att relatera till Malins berättelse.

Att informella nätverk och informella relationer har betydelse har även visat sig i andra studier och i Högskoleverkets rapport *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor...*<sup>82</sup> behandlas att det i en studie kom fram att kvinnor och män inom den norska akademien har olika syn på vilken betydelse informella nätverk har på mansdominansen. Enligt kvinnorna spelade informella nätverk en stark roll gällande manlig dominans, något som män inte höll med om i lika stor utsträckning. Det är intressant i relation till att det var en kvinna som problematiserade informella nätverk. Även i Wennerås och Wolds studie<sup>83</sup> kommer vikten av relationer fram när det gäller att få forskningsmedel, så en hel del forskning har behandlat fenomenet och vikten av informella relationer och nätverk. Är det lättare att skapa informella relationer för män, kan det också få konsekvenser på andra plan.

En möjlig förklaringsmodell till de informella nätverken och kvinnors svårighet att skapa informella relationer är Charlotte Holgerssons<sup>84</sup> teoretiserande kring homosocialitet och dess betydelse i mansdominerade organisationer. Hon skriver om att det är lättare för män att förstå andra män och att det också därav kan vara så att kvinnor inte har samma möjligheter. Holgersson skriver om homosocialitet utifrån chefer och deras rekrytering och det går att koppla ihop med det som Malin uppmärksammade när hon sa att den informella relationen där formella saker behandlas tenderar att följa med upp i hierarkin. Är det så är det heller inte så konstigt att män fortsätter att välja andra män.

Det går även att dra paralleller till Wahls könsstruktur<sup>85</sup> gällande informella nätverk, eller snarare fördelningen mellan könen som gör att kvinnor är i underläge. Den antalsmässiga fördelningen mellan könen i organisationen är skev och det är en mansdominans, även på höga nivåer som exempelvis bland professorer, vilket å sin sida går att koppla ihop med den hierarkiska fördelningen mellan könen.

---

<sup>82</sup> Husu, Liisa, (2005), s. 13

<sup>83</sup> Wennerås, Christine & Agnes Wold, (2009), s. 50- 56

<sup>84</sup> Holgersson, Charlotte, (2003), s. 45-46

<sup>85</sup> Wahl, Anna, m.fl., (2001), s. 85-85



## 5. Slutsatser & Avslutande diskussion

Mina resultat gällande förändringar sedan certifieringen drog igång, är att den till viss del har ökat medvetenheten om genus, men det är samtidigt slående att många tycks vara osäkra på genuscertifieringens syfte och vad den verkligen innebär, då ”vet ej”-svaren var höga gällande just genuscertifieringen – vilket kan tolkas som att det finns vissa brister gällande den information som spritts. Det har också framförts en önskan om att göra doktoranderna mer involverade. Det tycktes vara så att många ansåg att jämställdhetsfrågan är viktig och ska prioriteras, men trots det anser många att det inte finns en jämställdhetsproblematik på institutionen, så resultaten är tvetydiga, men bland dem som anser att det finns en problematik är många kvinnor. I likhet med andra studier visade det sig också att kvinnor ansåg att jämställdhetsfrågan var viktigare och mer problematisk och det finns likheter med teorier kring motstånd som ex. Anna Wahl m.fl behandlar, att kvinnor generellt sett är mer positivt inställda.

Gällande hur doktoranderna upplever sin arbetssituation så har det kommit fram att akademien som arbetsplats är tuff. Av dem som har stannat hemma för att de inte trivs på arbetsplatsen är majoriteten kvinnor. Det fanns en önskan om ett större stöd från handledare och det går att koppla till vikten av stöd till Husu. Mina informanter ansåg att det finns skillnader mellan att vara kvinna/man i naturvetenskapen, vilket också stöds i annan forskning. Det har visat sig att sexuella trakasserier förekommer, men det finns framförallt en önskan om att förbättra anmälningsprocessen. Det behövs en klarare och tydligare information kring hur en ska gå till väga och det handlar framför allt om att underlätta för dem som utsätts för sexuella trakasserier. Ingen av mina informanter hade själva upplevt diskriminering, men i enkätundersökningen var det några som svarade ja på frågan om de blivit utsatta. Det går därmed att utläsa att diskriminering uppfattas som ett problem, hur stort är svårt att svara på, men det bör tas på allvar och inte ignoreras. Att det finns informella nätverk är alla mina informanter eniga om, men vilken betydelse och vilken typ av nätverk det är råder det delade meningar kring. En informants uppgift om att det förekommer konstellationer där det avhandlas mer jobbrelaterade ting har gått att koppla ihop med både tidigare forskning, som Husus studie och också teorier som Holgerssons om homosocialitet.

Det har gått att dra paralleller till en hel del tidigare forskning och teorier, vilket har visats i analysen, även om det bara är möjliga förklaringsmodeller. För att kunna få en större kunskap och djupare förståelse kring doktorandernas situation så tror jag att en större studie skulle behöva göras då det som har belysts i denna uppsats är bara en del av det som har kommit upp.

## 6. Käll- och litteraturförteckning

Cockburn, Cynthia, (1991), *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*, Basingstoke: Macmillan

Danielsson, Anna T, (2009), *Doing Physics - Doing Gender: An Exploration of Physics Students' Identity Constitution in the Context of Laboratory Work*, Diss. Uppsala: Univ.

Eduards, Maud, (2007), *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*, Stockholm: Atlas

Geologiska institutionen – Projektgrupp för genuscertifieringen, (2010), *Förväntningar på projektet – institutionen och egna insatser/eget deltagande*, Lunds Universitet

Geologiska institutionen – Projektgrupp för genuscertifieringen, (2010), *Genuscertifiering 2010-2011*, Lunds Universitet

Haraway, Donna, (2004), *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*, i: Harding, Sandra G. (red.), *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*, New York, N.Y.: Routledge, s. 81-101

Holgersson, Charlotte, (2003), *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Diss. Stockholm: Handelshögsk., 2003

Husu, Liisa, (2005), *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket,

<http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800079028/0541R.pdf> (9 april 2011)

Husu, Liisa, (2001), *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, Diss. Helsingfors: Univ., 2001

Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), *Doktorandspegeln 2008*, Stockholm: Högskoleverket, <http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a80001346/0823R.pdf> (25 maj 2011)

Jämställdhetskommittén Geologiska institutionen, *Sammanfattning av jämställdhetsenkäten 2009*, Lunds Universitet

<http://www.geol.lu.se/Docs/jamst/Sammanfattning%20av%20jamstalldhetsenkaten%202009.pdf> (5 maj 2011)

Lipman-Blumen, Jean, (1976), Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions, *Signs*, vol. 1, nr 3, s. 15-31, refererad i Holgersson, Charlotte, (2003), *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Diss. Stockholm: Handelshögsk., 2003

Madison, D. Soyini, (2005), *Critical ethnography: method, ethics, and performance*, Thousand Oaks, Calif.: Sage

Patel, Runa & Davidson, Bo, (2003), *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 3., [uppdaterade] uppl., Lund: Studentlitteratur

Rosenberg, Tiina, (2008), *Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering*, Lunds Universitet, [http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/genuscertifiering\\_080331.pdf](http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/genuscertifiering_080331.pdf), (29 mars 2011)

Sverige, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*, Stockholm: Fritze

Vetenskapsrådet, (2002), *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm, [http://www.cm.se/webbshop\\_vr/pdf/etikreglerhs.pdf](http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf) (2 mars 2011)

Wahl, Anna, m.fl., (2001), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur

Wennerås, Christine & Wold, Agnes, *Nepotism and Sexism in Peer-Review*, i Wyer, Mary (red.), (2009), *Women, science, and technology: a reader in feminist science studies*, 2nd ed., New York: Routledge

Widén, Kajsa, (2010), *Genuscertifieringsprojekt på institutionsnivå med ekonomiskt stöd från Delegation för jämställdhet i högskolan*, Lunds Universitet

## 7. Bilaga 1 – Intervjuguide

### Bakgrund

Akademisk bakgrund? *Academic background* – Hur hamnade du på just Geologiska institutionen? *How did you end up at the department?*

Ålder? – *Age*

Hur länge har du varit på institutionen? (för att kunna sätta det i relation till om personen upplevt tiden innan certifieringen drog igång eller inte) – *How long have you been working at the department?*

Vilken enhet tillhör du? – *Which unit do you belong to?*

Vad innebär det att vara doktorand på geologiska institutionen? Finns det något som borde förändras? – *What does it mean, being a PhD- student at the Department of Geology? Is there something that should change?*

Vad är viktigt som doktorand? (arbetsuppgifter, beteenden...) – *What's important being a PhD-student? (work tasks, behaviours...)*

Hur skulle du beskriva arbetsklimatet? – *How would you describe the work environment?*

Hur ser stödet ut för er doktorander, både av överordnade och kollegor? – *What kind of support do you as a PhD-student get, both from colleagues and from superiors?*

Vad är det viktigt att få för stöd? – *What kind of support is important to get?*

Hur ser du på din framtid? (Fortsätta som geolog, i eller utanför akademien? Varför inte inom akademien?) – *What kind of future do you see for yourself? (Continue as a geologist, in or outside the academia?) Why (not) in the academia?*

Vad gör att du ser just så på din framtid? – *What makes you see that kind of future?*

Har du någonsin tänkt hoppa av doktorandutbildningen? Om ja, varför? – *Have you ever thought about dropping out from the PhD-program/as a PhD-student? If yes, why?*

Hur blir man en framgångsrik doktorand? (Genom uppmärksamhet, publicitet...) – *How do you become a successful PhD-student? (Through attention, publicity...)*

Hur skulle du beskriva relationen mellan er doktorander? – *How would you describe the relationship between you PhD-students?*

Mellan kvinnor och män? – *Between men and women?*

Tror du att det finns skillnader mellan att vara kvinna eller man i naturvetenskapen? Har du upplevt några skillnader? – *Do you think there's a difference between being a women or being a man in the natural science? Have you ever experienced any differences?*

Hur uppfattar du akademien överlag som arbetsplats? – *How do you perceive the academia as a workplace as a whole?*

Vad tror du det spelar för roll för arbetsplatsen och klimatet där att det finns färre överordnade kvinnor än män? – *In which way do you think it matters for the workplace and the environment there that there are fewer female superiors than male?*

KONKRETA BESKRIVNINGAR. FOKUSERA PÅ HUR DE SER SAKER, VAD DE VERKLIGEN MENAR.

### **Arbetsklimat**

Vilka är dina upplevelser av institutionen/arbetsplatsen? Positiva, negativa? På vilket sätt? – *How do you experience the department? In a positive or in a negative way?*

Hur upplever du institutionen/arbetsplatsen som helhet? Hur menar du då? – *How is your department/workplace as a whole? And by that you mean...?*

Tar kvinnor och män lika stor plats intellektuellt och fysiskt på institutionen? – *Do men and women take as much intellectual and physical/bodily space at the department?*

Uppmanar atmosfären på institutionen män och kvinnor till att ta lika stor plats? – *Does the atmosphere at the department encourage men and women to take as much space?*

Om inte – vad tror du att det beror på? – *If not, what do you think is the reasons for that?*

Har alla samma möjligheter till utveckling på institutionen? – *Does everybody have the same opportunities for development at the department?*

Anser du att kvinnor och män behandlas på samma sätt på institutionen? – *Do you think that men and women are treated equally at the department?*

Anser du att något av könen premieras på något vis, gällande stöd, arbetsutrymme, arbetsutrustning...? – *Do you think that either sex/gender is rewarded in some way, when it comes to support, work space, work equipment etc.?*

Får kvinnor och män lika mycket stöd av handledare och överordnade? – *Do men and women get as much support from supervisors and superiors?*

Förkommer det, enligt dig, diskriminering på institutionen? Om det gör det, på vilket sätt? – *Is there, in your opinion, discrimination at the department? If so, what kind of discrimination?*

Har du blivit utsatt för diskriminering eller sett ngn annan bli utsatt för det? Om du har upplevt det, hur kände du dig? Hur reagerade du? Vad fick det för konsekvenser? Vilka

berättade du det för? Vilka stödde dig? Stödde institutionen dig? Vad fanns det för stöd inom akademien? Manligt eller kvinnligt stöd? Hur hanterade du det för att överleva i akademien? – *Have you experienced discrimination or seen others being exposed for it? If you have experienced it yourself, how did you feel? What was your reaction? What kind of consequences did it lead to? Who did you tell? Who supported you? Did the department support you? Was there support within the academia? Male or female support? How did you handle it to survive in the academia?*

Vad var det för typ av diskriminering och vad var orsakerna? – *What kind of discrimination was it and what were the reasons for it?*

Anmälades det? – *Was it reported?*

Vad gjordes åt det? – *What was made in order to stop it?*

Var diskrimineringen en del av ett större sammanhang? – *Was the discrimination a part of a broader discriminatory context?*

Finns det en viss, speciell jargong på arbetsplatsen? Vad för jargong? Hård? Mjuk? Om det finns det, hur tror du att den kan uppfattas? Innefattar den alla? – *Is there a certain, special way of talking at the department, like a jargon? What kind of jargon? Harsh and tough? Soft? If there is, how do you think it's perceived? Does it include everybody?*

Hur ses det på jämställdhet överlag på institutionen? Vad används för argument för eller emot? – *What is the overall view when it comes to gender equality at the department? What kind of arguments is used for gender equality or against it?*

Finns det skillnader i hur män respektive kvinnor ser på jämställdhet på institutionen? – *Is there differences between how men and women look at gender equality at the department?*

Vad spelar det enligt dig för roll att det är en traditionellt mansdominerad disciplin, när det kommer till arbetsmiljö, jargong, diskriminering etc? – *According to you, what difference does it make that it is a traditionally male dominated discipline, when it comes to work environment, jargon, discrimination, etc.?*

Finns det informella nätverk på institutionen? Om ja, vad för typ? Vad innebär det?

Hur ser attityden till föräldraledighet ut? Varför ses det så på det? – *How's the attitude towards parental leave? Why is it seen like that?*

### **Genuscertifieringen**

Hur bra koll har du på vad genuscertifieringen innebär? Om inte, varför har du inte koll? – *Do you know what the gender certification is and what it is supposed to do? If not, what's the*

*reason for you not knowing?* (Bli mer medvetna om aspekter som är relaterade till genus och att undervisningen och institutionens klimat blir mer förstående för de olikheter som kan relateras till kön, etnicitet, ålder och sexuell läggning)

Tycker du att det har skett förändringar gällande jämställdheten på arbetsplatsen sedan projektet drog igång? Vilken typ av förändringar? – *Do you think there have been changes when it comes to gender equality at the workplace/the department since the gender certification project started? What kind of changes?*

Upplever du att genuscertifieringen har stöd på alla nivåer på institutionen? På vilket sätt? Genom dokument, beteenden? – *Would you say that the gender certification is supported at all levels at the department? In what way? Through documents, behaviors?*

Vilket tror du är bästa sättet att arbeta med jämställdhet på just er arbetsplats? Policies, workshops, seminarier, diskussioner, föreläsningar etc. – *What do you think is the best way to work with gender equality in your particular workplace/department? Policies, workshops, seminars, discussions, lectures etc.*

Känner du att du har fått möjlighet till att delta i genuscertifieringsprojektet? På vilket sätt? – *Do you feel like you have been given the opportunity to participate in the gender certification project?*

Har du varit involverad i projektet? – *Have you been involved in the project?*

Om inte, varför? Tidsbrist? Ointresse? – *If not, why? Lack of time/time constraints? Uninterested?*

Har du fått möjlighet till att göra din röst hörd angående genuscertifieringen? – *Have you been given the opportunity to make your voice heard when it comes to the gender certification?*

Har möjligheterna/chanserna att delta i projektet sett olika ut om en jämför mellan svenska och utländska doktorander? – *Have the opportunities/chances to participate in the project been different depending on if you're a swedish PhD-student or someone from outside Sweden?*

Anser du att medvetenheten kring genus och genusfrågor har ökat i och med genuscertifieringen? På vilket sätt? – *Do you think that the awareness of gender and gender issues has increased because of the gender certification?*

Anser du att det finns acceptans/stöd på institutionen gällande olika sorters människor med olika sexualiteter, klassbakgrunder, etniciteter, religioner o.s.v? Hur isåfall? Hur menar du? – *Do you think that there is support at the department for different kinds of people with different sexualities, class backgrounds, ethnicities, religions etc.? In what way?*



Finns det skillnader i hur män respektive kvinnor ser på genuscertifieringen? – *Are there differences in how men and women see the gender certification?*

### **Trakasserier**

Har du någon gång upplevt trakasserier på arbetsplatsen, varit utsatt för det själv eller sett någon annan bli utsatt för det? – *Have you ever experienced harassments at the workplace, been exposed to it yourself or seen others being exposed to it?*

Om du har upplevt det, hur kände du dig? Hur reagerade du? Vad fick det för konsekvenser? Vilka berättade du det för? Vilka stödde dig? Stödde institutionen dig? Vad fanns det för stöd inom akademien? Manligt eller kvinnligt stöd? Hur hanterade du det för att överleva i akademien? – *If you have experienced it, how did you feel? What was your reaction? What kind of consequences did it lead to? Who did you tell? Who supported you? Did the department support you? Was there support within the academia? Male or female support? How did you handle it to survive in the academia?*

Vad har det varit för typ av trakasserier och vem har utfört dem? – *What kind of harassments and who has performed it?*

Vad var orsakerna till trakasserierna, den bakomliggande anledningen? – *What would you say have been the reasons for the harassments, the underlying reasons?*

Var de sexuella trakasserierna del av ett större diskriminerande sammanhang? – *Was the harassments a part of a broader discriminatory context?*

Har de anmälts? – *Have they been reported?*

Vad har gjorts åt trakasserierna av ledningen för att de ska sluta? (om de har varit anmälda eller om de uppfattats av prefekten)– *What has been done about the harassments so they can come to an end?(if they have been reported or if the department head have seen it)*

Spelar det i detta sammanhang någon roll att det finns färre kvinnliga överordnade än män? – *In this context, does it matter that there are fewer female than male?*

Ser risken för att bli utsatt för sexuella trakasserier olika ut beroende på ålder? – *Does the risk of being subjected to sexual harassment differ depending on age?*

Vad borde göras åt sexuella trakasserier av universitetet och institutionen enligt dig? – *What should, in your opinion, be done about sexual harassments by the university and the department?*

Förekommer det humor av sexuell karaktär, eller liknande på institutionen? – *Is there a sense of humor of a sexual nature, or similar?*

## **8. Bilaga 2 – Enkätfrågor**

### **Bakgrund**

- Jag är - I am (*Kvinna/Female, Man/Male, Annat/Other*)
- Jag jobbar på enhet - I work at the unit (*ENES/INES, GEO*)
- Jag har varit på institutionen sedan... - I've been at the department since... (*Innan genuscertifieringen drog igång VT 2010/Before the gender certification started spring 2010, Efter genuscertifieringen drog igång VT 2010/After the gender certification started spring 2010*)

### **Praktisk/organisatorisk och Psykosocial arbetsmiljö**

- Hur upplever du stämningen på institutionen? – How do you experience the atmosphere at the department? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Dåligt/Unsatisfactory*)
- Hur trivs du på din arbetsplats? – How do you like your workplace? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Dåligt/Unsatisfactory*)
- Har du ett stressigt arbete? – Is your work stressful? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)
- Kan du påverka din arbetssituation? - Do you feel that you can influence your work situation? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)
- Kan du påverka dina arbetstider? - Do you feel like you can influence on you working hours? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)
- Arbetar du mer än föreskriven arbetstid? - Do you work more than your prescribed working hours? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)
- Har du rimligt mycket ansvar i ditt arbete? - Do you feel that you have a reasonable amount of responsibility in you work? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)
- Har du en rimlig arbetsbelastning? - Do you feel that you have a reasonable workload? (*Ja/Yes, Delvis/Partly, Nej/No*)

### **Bemötande**

- Hur upplever du att du blir bemött av: - How do you feel that you are treated by:
- Dina medarbetare? – Your colleagues? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Bad/Unsatisfactory*)
- Din närmaste chef? (avdelningsföreståndare, forskningsgruppledare, handledare eller motsvarande) – Your closest boss? (director for your unit of the department, research group leader, supervisor or equivalent) (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Bad/Unsatisfactory*)
- Prefekt? – Department head? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Bad/Unsatisfactory*)
- Studenter? – Students? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Bad/Unsatisfactory*)

- Hur upplever du att du får gehör för dina åsikter, d.v.s känner du dig respekterad och tas på allvar? - How do you feel that your opinions are taken seriously, i.e. do you feel that you are respected and taken seriously? (*Bra/Good, Ok+, Ok, Ok-, Bad/Unsatisfactory*)
- Skulle du med tillit vända dig till ... om du upplevde dig utsatt för en kränkning: - Would you, with trust, turn to ... if you felt yourself exposed to a serious insult or offensive action at work?
- Till din närmaste chef? (avdelningsföreståndare, forskningsgruppleddare, handledare eller motsvarande) – To your closest leader or boss? (director for your unit of the department, research group leader, supervisor or equivalent) (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)
- Till din prefekt? - To your Department head? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)
- Till någon chef utanför institutionen? - To an administrative leader or boss outside the department? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)
- Har du någon gång stannat hemma för att du inte trivs på din arbetsplats? - Have you ever stayed at home because you don't feel comfortable or felt unhappy at your workplace? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)
- Anser du – utifrån dina egna erfarenheter – att det förekommer könsdiskriminering på institutionen? - Do you think – from your own experiences – that that there is gender discrimination at the department? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)
- Anser du – utifrån dina egna erfarenheter – att det förekommer diskriminering baserad på etnisk bakgrund, religion, klass eller andra grunder på institutionen? - Do you think – from your own experiences – that that there is discrimination based on ethnicity, religion, class background, sexuality or other grounds at the department? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

### **Familj och arbete**

- Hur upplever du inställningen till föräldraledighet på institutionen: - How do you experience the attitude towards parental leave at the department:
  - Från dina medarbetare? - From your colleagues? (*Positiv/Positive, Ok+, Ok, Ok-, Negativ/Negative, Vet ej/Don't know*)
  - Från din närmaste chef? (avdelningsföreståndare, forskningsgruppleddare, handledare eller motsvarande)? - From your closest boss? (director for your unit of the department, research group leader, supervisor or equivalent) (*Positiv/Positive, Ok+, Ok, Ok-, Negativ/Negative, Vet ej/Don't know*)

- Från prefekt? - From your Department head? (*Positiv/Positive, Ok+, Ok, Ok-, Negativ/Negative, Vet ej/Don't know*)

- Om du har varit föräldraledig de senaste tre åren eller är det nu, svara på följande: - If you've been on parental leave the last three years or are currently, answer the following questions: Har din arbetsgivare gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning? - Has your employer done enough in order to make it easier for you to be on parental leave to the extent that you want? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Förläggs möten på arbetsplatsen på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn? - Are meetings in the workplace placed at times which make it easy for you to take responsibility for children? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Kan du påverka dina arbetstider? (flex, schemaläggning e.t.c.) - Can you have influence on your working hours? (flextime, scheduling, etc.) (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Har du möjlighet att arbeta hemifrån om du skulle önska? - Would you be able to work from home if you wanted to? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

### **Sexuella trakasserier och andra trakasserier p.g.a kön**

- Har du på den här arbetsplatsen upplevt eller känt dig utsatt för: - Have you, at this workplace, experienced or felt exposed to:

- En sexistisk eller könskränkande jargong? - A sexist or sexual offending type of conversation? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Osynliggörande eller förlöjligande som du tror har med ditt kön att göra, t.ex. i samband med möten? - Invisibility or ridicule which you think has to do with your gender, e.g. at meetings? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Bilder, skärmläckare, dekaler eller dylikt med sexuell karaktär som du tagit illa vid dig av? Pictures, screensavers, decals etc. with a sexual nature that you've been offended by? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Ovälkomna kommentarer eller ovälkommen uppmärksamhet som har med ditt utseende att göra? - Unwelcome comments or unwelcome attention that has to do with your appearance? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tafsande eller annan beröring som upplevts som obehaglig? - Inappropriate touching or other touching you felt has been unpleasant? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Ovälkomna förslag på sexuellt umgänge? - Unwelcome proposals for sexual relations?

*(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av ditt kön av person i chefsposition, eller som du på något sätt står i beroendeställning till? - Sexual harassment or harassments because of your gender by a person in a managerial position, or someone you in any way are dependent of? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

Sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av ditt kön av någon/några kollegor? - Sexual harassment or harassments because of your gender by a colleague? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Upplever du dig utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av ditt kön i dagsläget? - Do you feel exposed for sexual harassment or harassments because of your gender today/in the current situation? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Om Ja på någon av ovanstående frågor: - If Yes on any of the above questions:

- Har det som skett hänt under innevarande akademiska år? Has that occurred happened during the current academic year? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

Har din arbetsinsats påverkats negativt av att detta förekommer eller har förekommit? - Has your job performance been affected in a negative way because this occurs, or has occurred? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Har du vänt dig till någon i ledande position och påtalat problemet? - Have you contacted someone in a leading position and pointed out the problem? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Om ja, har tillräckliga åtgärder vidtagits? - If yes, has it been taken care of enough? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Om du inte vänt dig till någon beror det på: - If you haven't contacted someone, is it because: *(Rädsla för att inte bli trodd/Fear of not being belived, Rädsla för att det blir värre/Fear of making it worse, Jag orkar inte bry mig/I don't have the energy to care, Jag bryr mig inte/I don't care, Andra orsaker/Other reasons)*

### **Policydokument och handlingsplaner**

- Känner du till institutionens policy mot sexuella trakasserier? - Do you know about the departments policy regarding sexual harassment? *(Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know)*

- Känner du till universitetets handlingsplan vid sexuella trakasserier? - Do you know about the universities plan of action regarding sexual harassments? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Känner du till vem du ska vända dig till om du blir utsatt för sexuella trakasserier? - Do you know who to contact if you are being exposed to sexual harassments? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

### **Kompetensutveckling**

- Har du haft möjlighet att diskutera kompetens/utveckling eller möjlig karriärutveckling med prefekten under de senaste två åren? - Have you had the opportunity to discuss competence development or possible career development with the Department Head (or head of your unit) during the last two years? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Skulle du önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter? - Would you be interested in competence development to be able to do more advanced work in the future? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Upplever du att arbetsgivaren tar vara på din kompetens eller dina möjligheter till utveckling på ett bra sätt? - Do you feel like your employer makes use of your competence or your possibilities to development in a positive way? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Upplever du att du har möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling? - Do you feel like you have the opportunity to affect your salary through education and competence development? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tycker du att det är viktigt att arbetsplatsen har en jämn könsfördelning i alla sammanhang och grupperingar? - Do you feel like it is important that the workplace have an even gender balance in all contexts and groupings? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Upplever du att institutionen anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön? - Do you feel like the department is making efforts to encourage and make possible employments of the underrepresented gender? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

### **Jämställdhet**

Anser du att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen? - In your opinion, are there equality problems/gender issues at the department? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tycker du att jämställdhetsfrågan är viktig och skall prioriteras? - Do you think that questions about equality and gender are important and need to be a priority? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tycker du att fakultetens krav på att avsätta 80 000 kr årligen till jämställdhetsarbete är befogat? - Do you think that the faculty's requirement to devote 80 000 SEK every year to equality/gender work is warranted? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Har du läst institutionen och/eller fakultetens jämställdhetsplan och/eller universitetets jämställdhetspolicy? - Have you read the department's and/or the faculty's gender/equality plan and/or the universities gender/equality policy? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

### **Genuscertifiering**

- Har du koll på vad genuscertifieringen innebär? - Do you know what the gender certification at the department means? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Har du fått möjlighet till att delta i genuscertifieringsprojektet? - Have you been given the opportunity to participate in the gender certification project? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tycker du att det har skett förändringar på arbetsplatsen sedan genuscertifieringen inleddes? - Do you think there have been changes in the workplace since the gender certification started? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Om ja, vilka? - If Yes, what kind of changes? Skriv gärna lite! - Please, write a bit about it!

- Tycker du att genuscertifieringen är nödvändig? - In your opinion, is the gender certification necessary? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Tycker du att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionen? - Do you think that the gender certification has increased the awareness about gender and gender/equality questions at the department? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Anser du att det finns stöd på alla nivåer i institutionen för genuscertifieringen? -Do you think that there is support at all levels at the department for the gender certification? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Anser du att institutionens ledning stödjer genuscertifieringen tillräckligt? - Do you think that the departments management supports the gender certification enough? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

-Anser du att det finns stöd för genuscertifieringen bland anställda? - Do you think that there is support for the gendercertification among employees? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)

- Upplever du arbetet som projektgruppen för genuscertifieringens gör som positivt? - Do you see the work of the project group for the gendercertification as positive? (*Ja/Yes, Nej/No, Vet ej/Don't know*)