



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

“Man är rund när alla andra är fyrkantiga”

*En studie om hur kvinnor upplever karriärmöjligheter inom
Sveriges akademi*

Ebba Carlander

Emily Hermansson

Antal ord: 13 199

Gruppenr: 14

Handledare

Malin Espersson

Examensarbete

VT 2022

Förord

Först och främst vill vi rikta ett stort tack till alla kvinnor som har valt att ställa upp och dela med sig av sina egna upplevelser, tankar och känslor vilket har gett oss möjligheten till att kunna skriva denna uppsats. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Malin Espersson som hjälpt oss på vägen med sina kloka ord och råd. Slutligen vill vi tacka oss själva för att vi synliggjort en problematik som behöver fortsättas att uppmärksammas, samt våra familjer och vänner som varit stöttepelare under denna period.

Ebba Carlander & Emily Hermansson

Campus Helsingborg, Lunds Universitet

Lund, 25 maj, 2022

Sammanfattning:

Titel: “Man är rund när alla andra är fyrkantiga”

Nivå och kurs: Kandidatuppsats i Service Management, KSMK65 VT22

Författare: Ebba Carlander och Emily Hermansson

Institution: Institutionen för Service Management och Tjänstvetenskap, Lunds Universitet, Campus Helsingborg

Handledare: Malin Espersson

Studieobjekt: Kvinnors upplevelser av utmaningar och möjligheter inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien.

Problemområde: Trots att Sverige arbetar med befintliga jämställdhetsarbeten ses kvinnor begränsade i sina karriärval på grund av organisatoriska faktorer och könsstrukturer som kan uppstå. Akademien i Sverige präglas av begränsningarna för kvinnors karriärmöjligheter på grund av sämre arbetsvillkor parallellt med att män fortfarande dominerar på ledningspositioner och professorstjänster.

Syfte: Uppsatsen syftar till att bidra till förståelsen av kvinnors upplevelser från deras karriärer inom ett mansdominerat akademiskt fält. För ett bredare perspektiv har studien respondenter från olika universitet inom Sveriges gränser. Arbetet vill också bidra till förståelsen för avsaknaden av vilka hinder samt möjligheter som inte är kartlagda inom kvinnors upplevelser av den svenska akademien.

Avgränsningar: Kvinnliga professorer, lektorer och docenter inom mansdominerade fält i Sveriges akademi

Frågeställning: Vilka utmaningar har kvinnor upplevt i sin karriär inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien? Vilka möjligheter har kvinnor upplevt i sin karriär inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien?

Metod och genomförande: Studien har genomförts med ett kvalitativt hermeneutiskt perspektiv med en abduktiv ansats. Det empiriska materialet har inhämtats genom nio djupintervjuer där alla respondenter är kvinnliga professorer, lektorer eller docenter inom ett mansdominerat fält av akademien.

Teori: Den teoretiska bakgrunden utgörs av fem huvudkomponenter: kvinnor inom det akademiska fältet, att göra kön, homosocial reproduktion och självledarskap.

Slutsatser: Respondenterna har upplevt fler utmaningar än möjligheter i form av att bli begränsade i sin karriärutveckling. Som ett resultat av detta har kvinnor behövt prestera, acceptera, undvika och anpassa sitt tillvägagångssätt inom sin yrkesroll, däremot har självledarskap använts som ett verktyg för att omvandla utmaningar till möjligheter.

Nyckelord: Utmaningar, möjligheter, kvinnor inom mansdominerade fält

Innehållsförteckning:

1. Inledning	5
1.1 Problembakgrund	5
1.2 Syfte, frågeställning och avgränsning	7
2. Vetenskaplig verktyglåda	8
2.1 Kvinnor inom det akademiska fältet	8
2.1.1 <i>Icke-meriterade arbetsuppgifter</i>	9
2.1.2 <i>Forskningsmedel i den akademiska världen</i>	10
2.2 Osynliga barriärer	11
2.3 Könsbaserade förväntningar	12
2.4 Att välja likasinnade	13
2.5 Förmågan till att leda sig själv	14
2.6 Förhållandet mellan teoretiska begrepp	15
3. Utförandeform	16
3.1 Urval och demografi	16
3.2 Tillvägagångssätt	17
3.3 Intervju och transkribering	17
3.4 Intervjuformat	18
3.5 Förhållningssätt till etiska aspekter	19
3.6 Analys av material och dess problem	20
4. Utredning	21
4.1 Förbannelse och välsignelse	21
4.2 Duktiga flickor och mediokra män	25
4.2.1 <i>Att passa in</i>	25
4.2.2 <i>Cash is king</i>	27
4.2.3 <i>“De där kvinnliga sakerna”</i>	30
4.3 Mansdominans ger kvinnor knappt en chans	32
5. Avslutande diskussion	35
5.1 Upplevda utmaningar	36
5.2 Upplevda möjligheter	37
6. Slutsats	38
7. Självreflektion och vidare forskning	39
8. Referenser	40
9. Bilagor	43
9.1 Intervjubrev	43
9.2 Intervjuguide	44

1. Inledning

1.1 Problembakgrund

För att bidra till upprätthållandet av jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden arbetar Sverige med befintliga jämställdhetsarbeten såsom användningen av den svenska välfärdsmodellen parallellt med jämställdhetspolicys (Sandberg 2019, ss. 15-17). Trots detta ses kvinnor begränsade i sina karriärval på grund av organisatoriska faktorer som ojämlikheter i processer, diskriminering, uppbyggnaden av könskultur samt brist på stöd och mentorskap (Schedlitzki & Edwards 2018, s. 254; Malik 2010, s.19). En forskningsöversikt av Dahlerup (2010) visar det sammantagna resultatet av systematisk forskning inom den svenska akademien och klargör det faktum att akademien inte är en jämställd organisation trots att det förekommer en självuppfattning om att det ska vara könsneutralt. Specifikt präglas akademien av begränsningar för kvinnors karriärmöjligheter på grund av sämre arbetsvillkor parallellt med att män fortfarande dominerar på ledningspositioner och professorstjänster. Däremot noterar Vetenskapsrådet (2021, ss. 24, 55) en utvecklingstendens där kön inte anses ha lika stor påverkan som tidigare. Andelen kvinnor som utnämns till professorer har ökat inom alla ämnesområden förutom naturvetenskap och teknik. Exempelvis utgjorde kvinnor en andel av 50 procent inom samhällsvetenskap och 52 procent inom medicin, i jämförelse med teknik och naturvetenskap som endast bestod av 25 respektive 27 procent. Det är även värt att nämna hur den totala andelen av Sveriges professorer år 2019 utgjordes av 70 procent män, vilket synliggör att det fortfarande förekommer en mansdominans och en ojämställdhet inom Sveriges akademi (Vetenskapsrådet 2021, ss. 59-60).

Tidigare forskning kring jämställdhet inom den svenska akademien har fokuserat på könsstrukturer och dess påverkan. Bland annat kan det noteras hur det förekommer en ojämlik fördelning mellan kvinnliga och manliga professorer eftersom kvinnor ses mindre benägna att bli professorer i jämförelse med män (Danell & Hjerm 2012, s. 999). Parallellt med detta följer kvinnor befintliga manliga normer vilket kan resultera i en utformning och anpassning av kvinnors beteendeval (Silander 2010). Forskning indikerar även på förekomsten av strukturella skillnader där kön utgör grunden för utanförskap eftersom organisationers könsfördelning och informella strukturer kan medföra i organisatoriska hinder samt systematiska skillnader för kvinnors karriärmöjligheter (Seierstad & Healy 2012, s. 307). Skillnader i kvinnor och mäns karriärutveckling har identifierats genom ett flertal studier där huvudsakligen två könsrelaterade orsaker, att kvinnor erhåller sämre möjligheter att meritera

sig vetenskapligt och social exkludering till följd av sitt kön, anses ligga till grund för karriärutveckling (Vetenskapsrådet 2021). Flera studier har publicerats i syfte att skapa en förståelse för vilka faktorer som kan påverka eller förändra kvinnors villkor till jämställdhet samt skildra hur faktorer specifikt kan producera och reproducera ojämställdhet. Forskning har också visat hur kvinnor bemöter svårigheter till följd av att tillhöra ett underrepresenterat kön som verkar i en mansdominerad miljö. Övervägande metoder som använts för att bekräfta hypoteser gällande vilka faktorer som producerar eller reproducerar ojämställdhet parallellt med vad som ligger till grund för könsskillnader, har varit en blandning av kvalitativa och kvantitativa (Vetenskapsrådet 2021; Powel 2021; Silander 2010).

Fördomar kring stereotyper mellan kön grundas i tidig ålder och förstärks av rådande samhällseliga normer parallellt med att organisatoriska strukturer är uppbyggda kring den manliga normen (Seierstad & Healy 2012, s. 303). Doing-gender, eller "att göra kön", kan ses som en bakgrund till varför organisatoriska strukturer är uppbyggda av den manliga normen, eftersom kön uppkommer genom interaktion och påverkas av det kontinuerliga skapandet av mänskliga handlingar (West & Zimmerman 1987, s. 129). Det återstår än idag en problematik kring att kvinnor inom akademien inte når högre positioner eftersom män generellt sett anses vara dominerande inom dessa (Sandell red. 2014), vilket kan benämnas som glastaket (Barelka & Downes 2019, s. 11). Glastaket används för att illustrera osynliga barriärer som skapas till följd av attityder och organisatoriska fördomar, vilket i sin tur hindrar kvinnor från att nå toppositioner (Barelka & Downes 2019, s.11). Ett ytterligare fenomen som ofta diskuteras i samband med kvinnors karriärmöjligheter är homosocial reproduktion, även benämnt som homosocialitet, som kan medföra i en preferens för vissa män att välja män och därmed resulterar i en uteslutning av kvinnor (Holgerson 2013, s. 454). Följaktligen blir svårigheterna att attrahera, bibehålla samt utveckla kvinnors karriärer inom mansorienterade positioner. Kvinnliga akademiker finner att deras sociala interaktioner är genomsyrade av essentiella stereotyper då strukturer tenderar att vara uppbyggda kring den manliga normen (Seierstad & Healy 2012, ss. 303-305).

Som problematiserat ovan kan det noteras att det förekommer vissa meningsskiljaktigheter mellan kvinnors karriärmöjligheter inom akademien. Forskning visar å ena sidan på att akademien är könsneutral, men å andra sidan framhävs det också hur kvinnor upplever karriärhinder. Män utgör en majoritet av professorerna inom ämnen som teknik, fysik, kemi och naturvetenskap (Vetenskapsrådet 2021, s. 64), vilket har skapat ett intresse för vilka utmaningar och möjligheter detta medför för kvinnor som är aktiva inom dessa områden.

Tidigare studier har undersökt vilka faktorer som producerar eller reproducerar ojämställdhet parallellt med vad som ligger till grund för könsskillnader inom akademien. Däremot har inte kvinnors upplevelser och erfarenheter av karriärmöjligheter inom mansdominerade fält synliggjorts. Vad har de för upplevelse? Är akademien könsneutral? Förekommer det hinder? För att svara på dessa frågor behövs det vidare analysering kring kvinnors upplevelser av karriärmöjligheter inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien.

1.2 Syfte, frågeställning och avgränsning

Uppsatsen syftar till att bidra till förståelsen av kvinnors upplevelser av deras karriärmöjligheter inom mansdominerade akademiska fält innanför Sveriges gränser. Studien vill också bidra till förståelsen för avsaknaden av vilka hinder samt möjligheter som inte är kartlagda inom kvinnors upplevelser av den svenska akademien. Vårt bidrag blir således att synliggöra detta med hjälp av djupintervjuer. Undersökningen baseras därför på kvalitativ data hämtad från nio djupintervjuer av kvinnliga akademiker från universitet runt om i Sverige. Arbetet avgränsas genom att utgå från mansdominerade fält inom den akademiska världen, exempelvis teknik, fysik, kemi och naturvetenskap. Avgränsningen har valts i syfte att den kan bidra med intressanta resultat till studiens forskningsfrågor, eftersom kvinnliga professorer är underrepresenterade (Vetenskapsrådet 2021, s. 64). Undersökningen kommer således att avgränsa arbetsverksamma kvinnor från andra fält där det råder en mer könsbalans. Studiens avsikt är att undersöka kvinnors upplevelse vilket resulterar till en avgränsning mot män. Till hjälp och stöd för att tolka och analysera det empiriska kvalitativa materialet kommer teorier såsom glastaket, homosexuell reproduktion och "att göra kön" användas för att skapa en förståelse för kvinnors upplevelse av karriärmöjligheter. Detta med avseende till att bidra till en förhöjd insikt och förståelse på ett mikroplan där en detaljerad vetskap om kvinnors upplevelser av karriärmöjligheter kan synliggöras och gynna framtida jämställdhetsarbeten. Frågeställningarna som ligger till grund för studien är följande:

- Vilka utmaningar har kvinnor upplevt i sin karriär inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien?
- Vilka möjligheter har kvinnor upplevt i sin karriär inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien?

2. Vetenskaplig verktygslåda

2.1 Kvinnor inom det akademiska fältet

Inom den svenska akademien minskar den kvinnodominerade andelen för varje steg upp på karriärstegen man klättrar. Det generella mönstret präglas av att kvinnor dominerar på lägre nivåer såsom studenter eller doktorander (Kalm 2019, s. 5). År 2019 utgjorde kvinnor endast 30 procent av de totala professorerna (Vetenskapsrådet 2021, ss. 59-60). Tidigare forskning kring kvinnors underordnade roll inom akademien har till stor del fokuserat på socialisation, med andra ord hur könsroller som grundas i barndomen blir riktningsgivande för individers beteendeval. Forskning har också uppmärksammat själva arbetsplatsen som en möjlighet till individers utformning av beteendemönster (Kalm 2019; Mattsson 2014). Exempelvis kan det förekomma diskriminering i de akademiska organisationerna då kvinnor inte blir inbjudna att tala på konferenser eller seminarier, inte blir tillfrågade om att ingå i forskargrupper eller i kommittéer, inte blir citerade eller erbjudna att undervisa vid institutionens kurser. I miljöer där män utgör en majoritet av professorer, eller på forskarledarnivå, förekommer ovannämnda orättvisheter betydligt oftare för kvinnor (Vetenskapsrådet 2021, ss.17, 27-28). Grunden för jämställdhet kan betraktas som något individen tar med sig från privatlivet och något som påverkas av interna och externa faktorer från samhället. Samtidigt kan det vara värt att notera hur jämställdhet upprätthålls och återskapas på arbetsplatsen (Kalm 2019; Mattsson 2014).

Kvinnor läser idag vad som traditionellt sett kan ses som manliga utbildningar såsom medicin och teknik, trots att det fortfarande förekommer en viss horisontell uppdelning mellan kvinnor och män. Det kan noteras hur det förekommer diskriminering oavsett vilken yrkesbefattning eller nivå som en kvinna erhåller (Kalm 2019, ss. 8-9), exempelvis tar det längre tid för en kvinna att nå en professorsnivå jämfört med en man (Vetenskapsrådet 2021, s. 103). Därav kan diskriminering inte ses som avgränsad till en viss fas i karriären, utan kvinnor riskerar att drabbas av ojämställdheter under hela deras akademiskt verksamma liv. Ett återkommande tema är att den traditionella bilden av forskare ofta är kopplad till maskulina särdrag där individen ska vara målmedveten, tävlingsinriktad och auktoritär. Således kan arbetsroller underförstått bygga på föreställningar om hur en man ska vara, vilket kan bidra till krav på hängivenhet och en anpassning utifrån den manliga normen. Subtila uteslutningsmekanismer kan även ses som en typ av diskriminering som antar formen av icke-händelser där kvinnor

blir bortglömda eller bemötta med tystnad (Kalm 2019, ss. 9-11). Generellt sett möter kvinnor fler svårigheter än män i deras karriär genom att exempelvis inte bli inbjudna, sedda, hörda, lästa eller refererade till (Vetenskapsrådet 2021, s.103). Kvinnor tenderar även att välja "mjukare" strategier och metoder för utformningen av sin yrkesroll, exempelvis i form av möten eller presentationer. Således kan kvinnor missgynnas på grund av utformning parallellt med andra individers uppfattningar och fördomar om vad som är vetenskaplig auktoritet (Kalm 2019, ss. 9-10).

2.1.1 Icke-meriterande arbetsuppgifter

Forskning har noterat hur kvinnors karriärmöjligheter kan hindras av att de i större utsträckning än andra väljer att ägna sig åt sysslor som inte är meriterande, vilket benämns som *akademiskt hushållsarbete* eller *housekeeping*. Akademiskt hushållsarbete kan beteckna den typ av arbetsuppgifter som är tidskrävande, icke-meriterande och i stort sett osynliga, men som ändå behöver utföras (Bird, Litt & Wang 2004, s. 195). Det kan innefatta allt från att utföra samordningsuppdrag, lösa relationsproblem mellan studenter eller kollegor, ta sig an olika projekt, ingå i kommittéer eller en sådan enkel sak som att koka kaffe i lunchrummet (Kalm 2019, s. 6). Det förekommer en könsmässig fördelning av icke-meriterande arbetsuppgifter som samspelar med könsbestämda uppfattningar att kvinnor karaktäriseras av en kompetens att lösa praktiska problem, trösta och ge omsorg (Kalm 2019, s. 20). Ett utmärkande kännetecken för akademiskt hushållsarbete är alternativkostnaden i form av den uteblivna meriteringen. Till skillnad från forskning och undervisning, som kan ses som service-sysslor, bidrar hushållsarbetet endast till emotionella aspekter i form av god stämning eller en atmosfär som alla får ta del av (Bird, Litt & Wang 2004; Kalm 2019). Inom områden där kvinnor är underrepresenterade, som exempelvis teknik, matematik och kemi kan det akademiska hushållsarbetet vara särskilt betungande eftersom dessa individer är så få till antalet och därför uppmanas att "representera" kvinnor (Bird, Litt & Wang 2004, s. 196).

De traditionella förväntningar som finns på kvinnor, som att exempelvis vara omhändertagande och stödjande, kan ha en tendens att påverka andras förväntningar och inställningen till kvinnors tillgänglighet. På detta sätt kan omgivningen ses som mindre förlåtande mot kvinnor om de inte utför akademiskt hushållsarbete, samtidigt som män tillåts

vara mer otillgängliga och frånvarande (Kalm 2019, ss. 11-12). De föreställningar som finns gällande kön kan också bidra till en uppfattning om att kvinnor är bättre lämpade än män att utföra akademiskt hushållsarbete (Bird, Litt & Wang 2004, s. 199). Det går dessutom att notera hur det kan förekomma en normaliserad informell arbetsfördelning som bidrar till att anställda inte ens reflekterar över sin privilegierad roll. Privilegierade grupper kan ofta ses som omedvetna om sin gynnande position där deras privilegier är osynliga för dem. Däremot upplever de som står utanför en svårighet att bli uppmärksammade, vilket ofta har en tendens att vara kvinnor (Kalm 2019; Mattson 2014). Trots att kvinnor idag har ett större tillträde till universitetet som arbetsplats har de inte fullständigt frigjorts från den samhällsliga arbetsfördelningen som förekommer. Av den anledning kan kvinnors karriärmöjligheter ses beroende av vilka strategier de förhåller sig till. Den akademiska karriären påverkas således av vilka nätverk och sociala kapital som en individ tillhandahåller (Kalm 2019, s. 21).

2.1.2 Forskningsmedel i den akademiska världen

Inom den svenska akademien kan fördelningen av forskningsmedel innebära skillnaden att få forska eller ej, att kunna utveckla ett kunskapsfält eller nya vetenskapliga idéer. Forskningsmedel kan därför ses som en essentiell faktor till forskares möjlighet att etablera sig och på sikt söka tjänster (Vetenskapsrådet 2021, s. 8). Individens kön och kunskaper kan ses som betydande för det forskningsfinansiella systemets villkor och sätt att fungera vilket i sin tur kan innebära i en möjligheter för karriärutveckling (Bondestam & Grip 2015, s. 10). Inom akademien har kvinnor totalt sett utgjort 12,7 procent av dem som tilldelats forskningsmedel och strategiska satsningar, så kallat excellenssatsningar, medan 87,3 procent har tilldelats män. Kvinnor har i flera fall sållats bort trots att de har varit topp kvalificerade (Sandström, Wold, Jordansson, Ohlsson & Smedberg 2010, s. 9).

Områden som teknik, matematik, kemi och naturvetenskap anses vara betydligt mer mansdominerat i jämförelse med andra områden samtidigt som de anses vara här som huvuddelen av de externa forskningsmedlen tilldelas (Sandström et al. 2010; Mählck 2012, s. 38). Kampanjer har sedan början av 2000-talet används för att stärka de redan starka forskningsmiljöerna, vilket har inneburit i en överväldigande majoritet av anslagen där 88 procent har gått till forskningsgrupper som utgjorts av majoriteten män (Mählck 2012, s. 38). Det kan således noteras hur kvinnor missgynnats av excellenssatsningar. De känner sig

mindre motiverade till att ansöka om forskningsmedel parallellt med att de har en lägre beviljandegrad än män i hälften av utlysningarna, trots att det i flera fall är lika väl meriterade (Sandström et al. 2010). Ny forskning visar däremot en utvecklingstendens gällande könets betydelse vid ansökning av forskningsmedel. Det förekommer inte några större skillnader mellan könen och beviljade forskningsbidrag, däremot får kvinnor i genomsnitt lägre bidragsbelopp än män. Vidare poängteras hur de största skillnaderna förekommer mellan ämnesområdena där ämnen som naturvetenskap och teknik har erhållit en högre andel forskningsmedel än övriga, samtidigt är detta ämnen där majoriteten av professorerna utgörs av män (Vetenskapsrådet 2021, ss. 24, 64).

2.2 Osynliga barriärer

Termen *glastaket* illustrerar osynliga och konstgjorda barriärer som kan förhindra kvinnor från att befordras till ledningspositioner på grund av deras kön, vilket resulterar i en diskriminering (Barelka & Downes 2019, s. 11). Resultatet av fenomenet *glastaket* kan innebära att personer som är bäst lämpade för att leda organisationer mot bättre positioner inte tilldelas ett ansvar baserat på dess talanger och prestationer. Följaktligen kan det även uppstå en homogenitet bland ledande befattningshavare vilket leder till negativa konsekvenser i beslutsfattningar (Imadoğlu, Kurşuncu & Çavuş, 2020, s. 87). De vanligaste faktorerna som bidrar till ett befintlig *glastak* kan vara kontraproduktivt beteende av manliga medarbetare, ogästvänlig organisationskultur, brist på noggrann karriärplanering och planerade jobb uppgifter, dåliga möjligheter från chefer, brist på mentorskap, förutfattade meningar samt social exkludering som exempelvis syftar på att bli utlämnad från informella kommunikationsnätverk (Barelka & Downes 2019, s. 12).

Uppfattningar kring *glastakets* existens kan vara relevanta eftersom de kan hämma kvinnor från att ansöka och få en befordran. Således kan det generera i en stark källa till individens sociala identitet eftersom kvinnor kan internaliseras negativt och begränsa sig själva genom att tacka nej till möjligheten till följd av rädsla att misslyckas (Barelka & Downes 2019, s. 11). Om en anställd endast tror att hon kan avancera till en viss position kan detta i sin tur påverka motivationen negativt, vilket även kan ha en negativ påverkan över arbetstillfredsställelsen, organisatorisk engagemang och omsättning (Barelka & Downes 2019, s. 12). Kvinnor som tillhör en minoritet kan således påverkas negativt eftersom de utsätts för en ökad exponering för granskning, prestationstryck, partiskhet i bedömning av

deras prestation samt synen av att ses som en kvinna och inte från sin professionella yrkesroll (Sanders, Willemsen & Millar 2009, s. 302). Ett ökat medvetande gällande de strukturella och organisatoriska frågorna, som exempelvis kan leda till förtryck, kan behövas för att motverka nedvärdering av kvinnor till följd av att de inte anses passa in i de kulturellt maskulina arbetsförväntningarna (Topić 2020, s. 770). Problematiken kring fenomenet glastaket kan vara svårigheten att bevisa dess existens eftersom barriärerna är konstgjorda och osynliga. Detta beror på att hindren kan förekomma under legitima omständigheter och ses som en del av könsdiskriminering, vilket gör det svårt att urskilja dess olika frekvenser (Sanders, Willemsen & Millar 2009, s. 302).

2.3 Könsbaserade förväntningar

“Att göra kön” kan innefatta förståelsen av att se kön som en rutinmässig, metodisk och återkommande prestation som aktivt konstrueras i vardaglig mänsklig interaktion, snarare än en medfödd egenskap hos individer (West & Zimmerman 1987, s. 126). Genom att se kön som en prestation situerat av ett beteende kan uppmärksamheten flyttas från interna faktorer till den individuella interaktionen. Således kan kön ses som ett socialt framväxande inslag med bakgrund från sociala arrangemang där de grundläggande uppdelningarna inom kön legitimeras (West & Zimmerman 1987, s. 126). Kvinnor och män kan placeras i en könskategori utifrån deras tillämpning av könskriterier, samtidigt som kategoriseringen kan etableras och upprätthållas av individers sociala indifikationsfaktorer som tillkännager om individer är medlem i den ena eller den andra kategorin. Av denna anledning behöver inte kön och ens könskategori ha ett samband eftersom de således kan vara oberoende av varandra (West & Zimmerman 1987, s. 127).

Fogelberg Eriksson (2019, s. 357) framhäver hur synliggörandet av “att göra kön” kan medföra i en identifiering av könssegregering som förekommer på arbetsmarknaden. Kvinnliga ledare kan ses som inneboende i den kvinnliga könsrollen eftersom deras roll präglas av en anpassning utifrån de förväntningar och olikheter som individer vanligtvis har på en ledare. Detta kan exempelvis synliggöras genom att organisationer skapar diverse föreställningar eller symboler för att bedriva en viss typ av ledarskap, vilket i sin tur kan leda till dolda budskap kring vem som anses vara bäst lämpad för en chefsposition (Fogelberg Eriksson 2019, ss. 357-358). “Att göra kön” kan ta form genom *dagliga praktiker* vilket

innefattar det som människor gör när det organiserar. Det kan röra allt från beslut inom rekrytering, befordran, arbetsfördelning, skapandet och upprätthållandet av själva arbetsprocesser eller införandet av regler och policys. Dagliga praktiker kan innebära att både anställda och chefer “gör kön” genom rutinmässigt fattade beslut som kan ske helt omedvetet och bidrar till könsuppdelningar inom organisationer (Acker 1999, ss. 180-182). Förekomsten av “att göra kön” kan skapa skillnader mellan kvinnor och män inom organisationer som inte är naturliga. När dessa skillnader väl konstrueras kan de förstärka väsentligheten av ett visst kön och därmed skapas förväntningar på hur kvinnor ska bete sig (West & Zimmerman 1987, s. 137). Organisationer kan på detta sätt ses som könsmärkta då det finns en fördelning av vad som anses vara “kvinnligt och manligt”. Yrken, lön, makt och status fördelas ofta på ett sätt som möjliggör skapandet av kvinnlig underordning och manlig överordning, med andra ord skapas en vertikal könssegregering (Fogelberg Eriksson 2019, s. 357). Trots att människor kan agera olika beroende på vilken social kontext de befinner sig i kommer vi alltid utgå från de kön vi tillhör. Vår identifiering kan således ses som en ständig och tillgänglig resurs för individer att göra kön, oavsett omständighet (West & Zimmerman 1987, s. 139).

2.4 Att välja likasinnade

En återskapad mansdominans på högre ledningspositioner benämns som *homosocial reproduktion* eller även kallat homosocialitet, vilket innebär att män medvetet eller omedvetet kan välja andra män till en anställning eller befordran (Fogelberg Eriksson 2019, s. 360). Ledningsarbete kan vanligtvis associeras med kommunikation, osäkerhet och en förväntan om fullständig hängivelse för arbetet. Dessa arbetsegenskaper kan i sin tur sätta en belöning på diskretion och förtroende bland utvalda medarbetare för att avancera uppåt i makthierarkin (Elliott & Smith 2004, s. 369). Ett tillvägagångssätt bland högre positioner för att maximera att dessa egenskaper framkommer samt försöka påtvinga en större förutsägbarhet, i en annars osäker miljö, kan vara att upprätthålla och bevara en relativ social homogenitet bland personer som väljs ut för att fylla maktpositioner. Detta kan bero på en underliggande idé av att kommunikation, diskretion och tillit underlättas om det existerar en social likhet. Fenomenet homosocial reproduktion syftar således till att illustrerar den reproduktion av de sociala egenskaperna hos organisatoriska maktstrukturer som förekommer över successiva generationer (Elliott & Smith 2004, s. 369).

Vid en majoritet av män inom en organisationsstruktur kan de utnyttja sin makt och har på detta vis möjlighet att utöva denna självliknande preferens, homosocialitet, och i processen reproducera deras fördel över generationer av anställda. Dessvärre kan detta resultera i en ledning med få icke-liknande kandidater, som exempelvis kan innebära i en minoritet av kvinnliga ledare, vilket i sin tur kan påverka preferenser inför framtida val av ledare (Elliott & Smith 2004, s. 384). Från ett enskilt ledningsperspektiv kan det vara fördelaktigt att orientera sig med andra män av den orsaken att de tenderar att ha tillgång till både strategiska nätverk och makt. Resultatet av homosocial reproduktion kan leda till ett omedvetet exkluderande av kvinnor trots att detta sällan är en konkret avsikt, vilket kan innebära konsekvenser i praktiken (Fogelberg Eriksson 2019, s. 360). Beteende av att utesluta kvinnor från bland annat viktiga informations- och kommunikationsprocesser kan grundas på en uppfattning av att kvinnor kommunicerar på ett annat sätt än män, med andra ord ses kvinnor inte som naturliga diskussionspartners (Niklasson 2010, s. 429).

2.5 Förmågan till att leda sig själv

Självledarskap kan ses som en utgångspunkt för att uppnå personlig utveckling, förbättra personligt välbefinnande samt främja arbetsprestationer. Begreppet självledarskap kan betraktas som en uppsättning av inlärd beteendeförmågor som kan förbättras och tränas för att uppnå ett maximalt självledarskap (Chai, Shek & Dou 2021, s. 437). I grund och botten är självledarskap grundat i social kognitiv teori som antyder att beteende, kognitioner och den yttre miljön ömsesidigt påverkar varandra på så sätt att beteendevalet påverkas av interna och externa mekanismer (Stewart, Courtright & Charles 2019, s. 48).

Självledarskap kan även inneha ett bredare perspektiv som betonar på inneboende värden och motivationspotentialer där begreppen självreglering och självförvaltning kan inkluderas som fokuserar på hanteringen av beteende under externa situationer (Chai, Shek & Dou 2021, s. 438). Vid externa situationer kan individens självledarskap överskrida känslomässiga barriärer vilket i sin tur kan påverka beteendevalet eftersom intressen och mål kan ligga till grund för utformandet av ledarskapet (Stewart, Courtright & Charles 2019, s. 53). Genom att skapa en medvetenhet gällande sitt självledarskap kan det möjliggöra i en större chans att bibehålla fokus under prövande omständigheter eller vid oförutsedda situationer. Det hjälper individen att upprätthålla sitt engagemang till sin vision av ledarskapet och kan således leda sig själv

mot att utföra naturligt motiverande arbetsuppgifter (D'Inition, Goldsby, Houghton & Neck 2007, s. 108). Av denna anledning kan självledarskap betraktas som "processen att leda sig själv" och som därav påverkar självmotivationen och självriktningen för att effektivt slutföra arbetsuppgifter (Chai, Shek & Dou 2021, s. 438). Individens utförande av självledarskapet kan också påverkas av graden av extern och intern kontroll som förekommer inom organisationer (Stewart, Courtright & Charles 2019, s. 49). Intern kontroll i form av exempelvis maktdistans kan begränsa självledarskapet eftersom individen kan vara beroende av diverse hierarkier (D'Inition et al. 2007, s. 115).

Självledarskap kan ses som ett grundläggande behov för att uppnå personlig utveckling, men trots detta förekommer det missgynnande faktorer inom organisationer som kan påverka anställdas möjligheter till utövandet av självledarskap (Stewart, Courtright & Charles 2019, s. 57). En förklaring till detta kan vara begränsningar i form av anställdas externa chefer som påverkar förmågan att självstyra eftersom det till viss del kan bero på beteendet hos de externa ledare som förekommer på arbetsplatsen. Ju fler chefer som möjliggör självledarskap genom goda förhållningssätt, desto mer sannolikt är det att de anställda kan utöva självledarskap (Stewart, Courtright & Charles 2019, s. 57).

2.6 Förhållandet mellan teoretiska begrepp

De teoretiska begreppen används eftersom en kombination av dem kan generera i svar på de angivna forskningsfrågorna. Tidigare forskning kring kvinnor inom det akademiska fältet i Sverige används som en ingång för att skapa förståelse för hur fältet ser ut idag och vad som har präglat dess utformning. Denna kunskap, i kombination med de teoretiska begreppen som utgör vissa typer av barriärer, såsom glastaket, att göra kön och homosocial reproduktion används sedan för att understödja möjliga positiva eller negativa utfall i empirin kring frågor om kvinnors upplevelser av deras karriärmöjligheter. Begreppet självledarskap kommer sedan att användas som en ytterligare insynsvinkel för att undersöka om ovanstående barriärer kan ha en könsmissig inverkan på kvinnors självledarskap utifrån den situation de befinner sig i.

3. Utförandeform

Studien har genomförts med ett kvalitativt hermeneutiskt perspektiv där vikten av det insamlade empiriska materialet har varit dess inre värde, istället för fokusering av dess mängd. Det hermeneutiska perspektivet har använts för tolkning av människors handlingar där fokus har varit att förstå saker och ting ur respondentens synvinkel (Bryman 2018, s. 827). Studien syftar till att bidra till en ökad och fördjupad förståelse av hur kvinnor upplever deras karriär inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien, genom att analysera vilka utmaningar och möjligheter som kan förekomma. Insamlingen av empirin har genomförts med hjälp av djupintervjuer för att kunna ta del av respondenternas individuella åsikter samt erfarenheter. Detta kan i sin tur bidra till en större förståelse för det valda forskningsämnet eftersom det möjliggör en djupgående analys av respondenterna och dess svar (Bryman 2018, s. 484). Således har förklaring och förståelse av respondenternas synsätt och perspektiv varit centralt för studien, vilket innebär att en abduktivt angreppssätt har tillämpats. Detta innebär att en teoretisk förståelse har grundats av de kontexter och människor som studerats, de intervjuades världsbild kommer med andra ord ligga till grund för den teoretiska redogörelsen (Bryman 2018, s. 478).

3.1 Urval och demografi

Det empiriska materialet härstammar från kvinnliga svenska professorer, lektorer och docenter som har gjort en karriär inom den akademiska världen. Intervjupersonerna representerar olika universitet runt om i Sverige och har avgränsats till att endast intervjua kvinnor som befinner sig inom ett mansdominerat akademiska fält, exempelvis ämnen som teknik, fysik, kemi och naturvetenskap (Vetenskapsrådet 2021, s. 64). Studien är inte begränsad utefter respondenternas ålder eller hur länge de har arbetat på sina nuvarande positioner då detta inte ansågs vara av större vikt för att besvara forskningsfrågorna. Följaktligen har valet av intervjupersoner däremot baserats på ett grundval av kriteriet att tillhöra ett mansdominerat fält inom akademien och att ha uppnått en viss position som professor, lektor eller docent. Ett målstyrt urval har därför gjorts, vilket kan beskrivas som ett icke-sannolikhetsbaserat urval då motivet har varit att medvetet välja personer som kan bidra med relevant information till arbetet och skapa en förståelse för forskningsämnet (Bryman

2018, s. 496). Avsikten med det målstyrda urvalet har legat till grund för att hitta respondenter som var relevanta för besvara både studiens syfte och frågeställningar.

3.2 Tillvägagångssätt

Efter att studiens ämne bestämts startade en reflektion av vilka frågor som kunde användas i en intervjuguide för att undersöka kvinnors möjligheter och utmaningar inom akademien. Vikten låg på att ställa relevanta och djupgående frågor som skulle bidra med ett rikligt empiriskt material att analysera. Efter utformningen av intervjuguiden började sökandet av möjliga respondenter. Inledningsvis mailades 30 stycken kvinnliga akademiska professorer inom olika mansdominerade fält inom Sveriges olika universitet. Efter ett fåtal svar där endast två stycken tackat ja till att medverka, kom vi underfund med att det kan finnas en svårighet med att hitta möjliga respondenter. Av denna anledning gjordes ett utökande av yrkesbefattning till att även kontakta kvinnliga lektorer och docenter (fortfarande endast inom mansdominerade fält inom universitet i Sverige), vilket innefattade ca 80 stycken nya mailutskick, men utan någon större succé. Trots att beskrivningen av intervjun i mailutskicken tydliggjorde att all personlig information skulle vara anonym var det svårt att hitta möjliga respondenter. Av denna anledning valde vi att förtydliga beskrivningen ytterligare genom att tillägga att både den personliga informationen samt lärosätet skulle vara anonymt. Efter ett utskick av ytterligare 100 mail valde fler kvinnor att ställa upp på en intervju. Totalt skickades över 200 mail till kvinnliga professorer, lektorer och docenter inom mansdominerade fält i Sveriges akademi där nio stycken hörde av sig att de ville delta. Problematiken i att hitta frivilliga respondenter var oväntat och kan bero på olika anledningar. Exempelvis kan det varit en oro till att lärosätet inte skulle vara anonymt, eftersom fler hörde av sig efter att detta betonats i tredje mailutskicket. Andra orsaker till problematiken kan bero på att det är ett känsligt ämne eller att mailen hamnat i skräppost.

3.3 Intervju och transkribering

Intervjuprocessen har utformats utifrån ett semistrukturerat förhållningssätt med en användning av en intervjuguide (Bryman 2018, s. 563). Intervjuguiden utformades utifrån en ordning av olika teman, vilket har medfört i en tydlig struktur för båda inblandade parter.

Exempelvis innefattar ett tema *olika upplevelser* av att vara kvinna inom Sveriges akademi, till följd av temat *karriär*, där frågor ställdes kring karriärresan, vilket i sin tur ledde till temat *utmaningar och möjligheter* där återigen mer underliggande frågor ställdes. Dessa teman kan ses som lämpliga för att möjliggöra att betydelsefull information insamlades för att möjliggöra en analys och slutligen ligga till grund för svaren på studiens forskningsfrågor. De nio djupintervjuer som hölls varade i cirka 60 minuter med respektive respondent där intervjuguiden användes för att fånga upp studiens huvudämne men associerade även till ämnesområden som diskriminering eller särbehandling på grund av sitt kön.

Frågorna har till stor del sett likadana ut men intervjupersonen har haft en stor frihet att utforma svaren på sitt eget sätt. Bryman (2018, s. 561) understödjer vikten av att låta intervjun röra sig i olika riktningar till följd av att det speglar vad respondenterna upplever vara av relevans. Således kan intervjuprocessen ses som flexibel då den har anpassats utefter intervjupersonernas tolkningar och upplevelser. Intervjufrågorna ställdes som ovannämnt i en förvald ordning, förutom om intervjupersonerna själva kom in på ämnet under deras berättande. Den förvalda ordningen av frågorna ansågs föra diskussionen mellan de olika teman på ett naturligt tillvägagångssätt. I slutet av varje intervju lämnades även utrymme där respondenterna kunde lyfta betydelsefulla händelser som inte hade kommit på tal. Bakgrunden till att utforma en mer strukturerad intervjuguide grundades i att säkerställa att relevant information om respondenternas upplevelser av deras karriär med möjligheter och hinder framkom.

3.4 Intervjuformat

Samtliga av intervjuerna valdes att genomföras digitalt med webbkamera via den digitala plattformen Zoom. Valet av det digitala verktyget Zoom beror på möjligheten att intervjua flera professorer och docenter från olika universitet runt om i Sverige som således ger en möjlighet till att säkerställa att resultaten inte endast är baserade på ett universitet. Fördelaktigt sparades även tid och pengar i form av resekostnader då intervjuerna istället kunde anordnas från valfri plats och miljö. En annan fördel kan vara att vissa människor föredrar bekvämligheten av detta intervjuformat och är mer benägna att tacka ja till inbjudan (Bryman 2018, s. 593). En online intervju där webbkamera används liknar en direkt och personlig intervju på grund av att parterna kan se varandra, med andra ord är de visuella

elementen gynnsamma då det hela liknar en intervju ansikte mot ansikte. I utförandet av intervjuerna upplevdes inte några tekniska besvär eller upplevelser av svårigheter att bygga förtroende hos intervjupersonerna. I själva verket finns det inget som tyder på en större problematik för intervjuaren att skapa en tillitsfull relation till intervjupersonerna jämfört med en direkt intervju (Bryman 2018, s. 593).

<i>Studieobjekt</i>	<i>Befattning</i>	<i>Tid</i>	<i>Möte</i>
Intervjuperson 1	Professor	43 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 2	Professor	52 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 3	Professor	45 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 4	Professor	51 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 5	Docent	58 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 6	Lektor	53 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 7	Lektor	73 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 8	Professor	51 minuter	Digitalt via Zoom
Intervjuperson 9	Professor	62 minuter	Digitalt via Zoom

Figur 1.1 Tabell av empiri

3.5 Förhållningssätt till etiska aspekter

Vid kvalitativ forskning kan det noteras hur fyra etiska principer ständigt kan vara närvarande. Principerna benämns som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, ss. 170-172). För att upprätthålla att de nämnda etiska aspekterna tas i beaktande har varje intervjuperson innan intervjun blivit informerad att undersökningen till huvudsak kommer att behandla kvinnors upplevelse av karriär inom akademien samt vilka möjligheter och utmaningar som de anser har förekommit i deras yrkesroll. Vidare informerades intervjupersonerna att medverkan är frivillig samt att all information som yttras kommer att behandlas konfidentiellt samt med anonymitet, och således bara nyttjas för det angivna forskningsändamålet. Dessutom fick varje person frågan om de ville ta del av transkriberingen innan den användes samt om de ville ta del av det färdiga

resultatet. En av intervjupersonerna tydliggjorde att hon inte ville bli direkt citerad, intervjuperson 1. Av denna anledning har inget citerats från intervjuperson 1. Det utredande kapitlet av studien kommer att lyfta citat som exemplifierar vad flertalet intervjupersoner upplevt eller för att exemplifiera särskilda upplevelser.

3.6 Analys av material och dess problem

Vid en analys av ett kvalitativt material, som exempelvis intervjuer, kan de tre problemen: kaos-, representation- och auktoritetsproblemet förekomma (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 12). Av denna anledning kommer de nämnda problemen tas i beaktande vid den analytiska processen för att möjliggöra ett trovärdigt material. Sortering, reducering och argumentation kan ses som lösningar på dessa problem och därav är analysen strukturerad utefter problemen och de tillhörande lösningarna. Kodning kan användas för att sortera ett kvalitativt material, vilket innebär att det som kan vara av teoretisk vikt eller betydelse namnges eller tilldelas etiketter (Bryman 2018, ss. 688-689). Vid sortering av det insamlade materialet tillämpades en tematisk analys, där sökandet efter teman är en aktivitet som kan vara detsamma som en kod eller bestå av en grupp av koder (Bryman 2018, s. 702). Vid läsning av studiens insamlade empiri identifierades diverse återkommande teman som var: begränsningar och möjligheter, förväntningar av att vara kvinna och slutligen vilka konsekvenser som tillkommer av att tillhöra en minoritet, vilket är värt att uppmärksamma eftersom de kan vara centrala (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 69). Därefter färgkodades empirin utifrån ovanstående teman vilket i sin tur bidrog till en ökad bekantskap av materialet och underlättade sorterings arbetet.

För att göra det insamlade materialet till en mer behändig mängd användes reducering till hjälp. Det är omöjligt att återge all insamlad dokumentation, vilket belyser vikten av att identifiera utdrag som exemplifierar materialet på ett rättvisande sätt (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 103). Valet av reduceringsmetod blev en kategorisk reducering, vilket syftar till en reduktion av materialet där vissa kategorier uteslutes. Denna metod ansågs mest lämplig för att premiera de kategorier som i större omfattning var betydelsefulla för studiens forskningsfrågor samt för att åstadkomma mer lätthanterlig och teoretiskt intressant mängd data. För att bemöta auktoritetsproblemet används teoretisering i analysen, vilket är en empiriberoende argumentation som sätter ord på fynden från fältet (Rennstam & Wästerfors

2015, s. 170). Analysen kommer därför vara uppdelad efter tre teman baserat på empirin. Det första temat belyser begränsningar men även hur det kan vändas till möjligheter. Det andra temat visar förväntningar av att vara kvinna i akademien och slutligen presenteras det något större temaområdet där tillhörandet av en minoritet kan ha konsekvenser.

4. Utredning

Att vara kvinna inom akademien kan se väldigt olika ut, utifrån våra intervjuer har det framkommit att kvinnor erhåller både bra och mindre bra erfarenheter av att vara yrkessamma i ett mansdominerat fält inom den svenska akademien. Oavsett om de har reflekterat eller varit medvetna om dess problematik eller möjligheter framförde samtliga respondenter berättelser där de bemötts av utanförskap och kommentarer så som "lilla flickan". En känsla av att vara annorlunda i sin yrkesroll kunde i detta fall leda till ett utanförskap. Intervjuperson 6 benämner detta fenomen som att "*man är rund när alla andra är fyrkantiga*", vilket blev en passande titel på studien.

4.1 Förbannelse och välsignelse

Ja men så är det ju, männen behöver ju inte ens tänka på det. Och det kan man läsa på om genus och mötets dynamik att kvinnorna måste tänka på hur de ska bete sig, man kan välja att bete sig på ett sätt eller annat. Där är vissa saker som ger mer auktoritet och vissa saker man ska undvika. Så ja där har jag tänkt. Så det gjorde jag redan tidigt, läste på och hade koll på det.

Intervjuperson 3

Citatet illustrerar hur det förekommer begränsningar för kvinnor inom akademien då respondenten behöver anpassa sitt arbetssätt genom att vara påläst kring genus och mötesdynamik i syfte att skapa mer auktoritet. Hon beskriver hur män inte ens behöver tänka på detta, medan kvinnor behöver se över hur dem beter sig för att erhålla auktoritet. Kvinnliga ledare präglas ofta av en anpassning utifrån de förväntningar som individer vanligtvis har på ledare (Fogelberg Eriksson 2019, s. 357), samtidigt som kvinnor kan missgynnas i sin yrkesroll på grund av andra individers föreställningar om vad som är vetenskaplig auktoritet (Kalm 2019, ss. 9-10). Av citatet att döma går det att notera hur kvinnor behöver anpassa sitt

arbetssätt på grund av de förväntningar som förekommer. Acker (1999, ss. 180-182) framhäver hur "att göra kön" kan ta sig i uttryck i form av dagliga praktiker där könsstrukturer kan leda till en maktfördelningen mellan män och kvinnor. Citatet framhäver hur det förekommer en maktfördelning mellan män och kvinnor, eftersom kvinnor behöver anpassa sitt förhållningssätt till skillnad från män, vilket kan leda till en begränsning i arbetssättet och möjliggörandet av auktoritet. "Att göra kön", i form av dagliga praktiker, kan därav tolkas som en begränsande faktor för kvinnor att upprätthålla samma auktoritet som män. Genom intervjuperson 2 framhävs även en ytterligare form av begränsning:

Nej men det har nog varit specifika situationer framförallt i tex styrelser och så. Det har jag faktiskt valt bort lite av den anledning att i styrelser så förekommer det en speciell typ av positionering och ofta män emellan som hänvisar till varandra. Det pågår något slags spel där som man möjligen skulle kunna lära sig, som många har gjort, men som jag mest har känt att jag inte har någon lust att göra.

Intervjuperson 2

Respondenten betonar hur hon valt att undvika att medverka i vissa styrelser på grund av dess mansdominerade positionering. Hon benämner hur möjligheten finns att lära sig hur dessa fungerar, men att hon själv har valt att inte prioritera detta då hon inte haft någon lust att lägga ner tid på inlärandet. Stewart, Courtright och Charles (2019, s. 57) beskriver hur begränsningar förekommer inom organisationer som påverkar individer till anpassningen av sitt självledarskap, vilket citatet bekräftar då respondenten, genom ett självvalt beslut, har valt att undvika styrelser. Interna faktorer såsom maktdistans kan begränsa utförandet av självledarskapet (D'Inition et al. 2007, s. 115). I detta fall kan "spelet", som respondenten väljer att benämna det, tolkas som en form av maktdistans mellan män och kvinnor inom akademien, där männen använder sig av en viss typ av positionering där män hänvisar till varandra. Detta kan i sin tur relateras till teorin homosocial reproduktion, som syftar till en reproduktion av sociala egenskaperna som förekommer inom organisatoriska maktstrukturer (Elliott & Smith 2004, s. 369). Således kan det tolkas som att fenomenet homosocial reproduktion i kombinationen med "att göra kön" ligger till grund för skapandet av maktdistanser som resulterar i att kvinnor behöver anpassa sitt arbetssätt, genom ett förändrat självledarskap, och på så sätt undvika situationer där detta kan ske. Dessutom betonar Kalm (2019, ss. 9-10) hur subtila uteslutningsmekanismer, i form av icke-händelser där kvinnor blir bortglömda eller bemötta med tystnad, kan ses som diskriminering. Likartat beskriver Barelka och Downes (2019, s. 12) hur social exkludering kan vara en faktor till upprätthållandet av

barriärer, vilket benämns som ett form av glastak. Citatet kan på detta sätt belysa hur glastaket i kombination av icke-händelser, i form av att män endast hänvisar till varandra och således bortprioriterar kvinnor, bidrar till diskriminering av kvinnor och ett behov att anpassa sitt arbetssätt. Kvinnor kan på detta sätt ses som begränsade i sin yrkesroll på grund av dess kön. Intervjuperson 4 framhäver även hur begränsningar kan förekomma, men genom att kvinnor blir inneboende i den kvinnliga rollen:

[...] man har jobbat lite med att få in kvinnor, så ett tag tyckte jag att min chef var så “det kommer vara enklare för dig nu för du är kvinna”, han höll på att peka mig lite på näsan att det skulle bli lättare för mig med vissa saker för att jag var kvinna, det kanske var lite onödigt att påpeka vilket kön jag hade där.

Intervjuperson 4

Citatet belyser hur det kan förekomma förutfattade meningar baserat på kön som bidrar till en skildring inom människors tanke sätt. I detta fall skapar den manliga chefen ett annorlunda tanke sätt om att respondenten kommer få det enklare i vissa situationer på grund av att hon är kvinna. Detta kan relateras till Fogelberg Eriksson (2019, ss. 357-358) förklaring kring hur “att göra kön” inom organisationer kan upprätthålla föreställningar som är baserade på individers kön och dess förutsättningar, vilket bidrar till delade åsikter gällande vem som är bäst lämpad för vissa arbetsuppgifter. Dagliga praktiker, så som segregering mellan könen avseende arbetsuppgifter, kan ta sig i uttryck i form av “att göra kön” inom organisationer (Acker 1999, ss. 180-182). Citatet belyser denna problematik genom att framhäva hur det kvinnliga könet präglas av förutfattade föreställningar i form av att kvinnor har andra möjligheter i jämförelse med män. Indirekt erkänner den manliga chefen att det förekommer svårigheter för kvinnor inom akademien eftersom han belyser hur det nu “kommer vara enklare”. Att tillhöra det kvinnliga könet kan således ses som en möjlighet utifrån den manliga chefen, men är snarare en begränsning för kvinnorna då de utsätts för könsnormer som betonar kvinnors enklare villkor och förutsättningar. Citatet kan påvisa att det finns en skillnad mellan män och kvinnors uppfattningar om varandra på grund av “att kön görs” inom organisationer utifrån dagliga praktiker där kvinnor blir inneboende i den kvinnliga könsrollen. Däremot går det genom intervjuperson 5 att synliggöra hur begränsningar kan utnyttjas och vändas till möjligheter:

[...] jag vet någon gång när jag fick ett uppdrag så var det någon av mina manliga kollegor som klappade mig på huvudet igen och sa “jamen det där fick du ju bara för att du är kvinna”

sa han till mig. Ja jo men såsom jag själv resonerar så bestämde jag mig för att ja, jag kanske får det för att jag är kvinna men så länge som jag får svårare och svårare uppdrag så betyder det väl att jag har skött mig och att jag har klarat av det? Så jag har lite struntat i om jag fick uppdraget för att jag var kvinna eller för att jag var kompetent eller både och, förhoppningsvis.

Intervjuperson 5

Citatet visar, till skillnad från tidigare, hur kvinnor istället kan dra fördel av sitt kön trots att det förekommer förutsatta meningar om att respondenten endast fått positionen på grund av att hon är kvinna. Barriärer i form av glastaket kan medföra att personer bedöms utifrån sitt kön istället för sin kompetens vilket medför i homogenitet bland ledande befattningshavare (Imadoğlu, Kurşuncu & Çavuş, 2020, s. 87). Citatet ovan bekräftar att detta förekommer, men däremot har respondenten en förmåga att vända barriären till en positiv utgångspunkt och fokuserar istället på att utnyttja den chans hon har fått till att bidra med något positivt. På samma sätt beskriver West och Zimmerman (1987, s. 139) hur identifieringen av kön och dess könsstrukturer också kan ses som en resurs för hanteringen av vissa situationer. Således har respondenten i fråga, genom identifieringen av kön på hennes arbetsplats, använt detta som en resurs för ett självförverkligande av att lyckas nå högre i sin karriär. "Att göra kön", som i vanliga fall upprätthålls av könsstrukturer och dess ojämna fördelning (Acker 1999), tar här sig i uttryck som en potential för utveckling där utmaningarna vänds till möjligheter. Respondenten beskriver hur hon, genom ett aktivt val, inte har tagit hänsyn till om hon valts på grund av sitt kön eller sin kompetens. Detta kan i sin tur relateras till Chai, Shek och Dou teori (2021, s. 437) gällande hur självledarskap, i form av en aktiv anpassning, kan bidra till upprätthållandet av att uppnå personlig utveckling. Således går det utifrån citatet att döma att respondenten, genom sitt självledarskap, har hanterat utmanande situationer och dess begränsningar genom att förvandla de till en möjlighet i sin karriär.

Intervjuperson 3 påvisar hur även hon har använt självledarskap för att inte låta sig begränsas i sin karriär: "*Jag har också inte tänkt, "jag är ju kvinna, kan jag göra detta?", utan jag tänkte mer "kan männen göra det så kan jag göra det"*". Citatet tydliggör hur respondenten har använt sig av ett tillvägagångssätt där hon, istället för att ifrågasätta sin egen kapacitet kopplat till sitt kön och de förväntningar som tillkommer, tillämpat ett mer jämställt tankesätt där det ses som en självklarhet att uppnå samma saker som män. Respondentens tankesätt kan ses som en form av självledarskap, vilket kan betraktas som en uppsättning av inlärd beteendeförmågor (Chai, Shek & Dou 2021, s. 437). Tankesättet kan även relateras till

Stewart, Courtright och Charles (2019, s. 53) påpekande av att mål kan ligga till grund för utformandet av ledarskapet, då respondenten kan tolkas ha som målsättning att prestera som män. Citatet kan även framhäva hur kvinnor i vanliga fall ifrågasätter deras kapacitet och möjligheter till följd av deras kön och på så sätt begränsar sig själva. Eftersom respondenten förklarar hur hon “inte har tänkt” i dessa tankebanor kan det därför tolkas som att det däremot kan förekomma ett tankemönster där kvinnor låter sig begränsas av sitt kön och tvivlar på sig själva.

4.2 Duktiga flickor och mediokra män

4.2.1 Att passa in

Upplevelser som präglats av en känsla att behöva prestera bättre än män har förekommit hos flertalet respondenter. Intervjuperson 2 uttrycker hur: “*Kvinnor måste prestera i de här dimensionerna för att ha en chans*”. Respondenten benämner att kvinnor inte har samma möjligheter som män och behöver därför prestera i en annan dimension. På samma sätt uttrycker intervjuperson 3:

[...] men ja det ställs ju krav på kvinnorna på ett annat sätt, man måste vara mycket duktigare än männen för att lyckas. Det går inte att komma undan att vara medioker som männen liksom, utan det är verkligen så om du tittar på dem som har gjort karriär inom vad som helst, så är kvinnorna oftast extremt kompetenta, på ett sätt som män aldrig behöver vara

Intervjuperson 3

Båda citaten ovan återspeglar upplevelsen av att det ställs andra krav på kvinnor jämfört med män, kvinnor behöver vara mer kompetenta och prestera på en högre nivå för att lyckas. Att kvinnor har andra förutsättningar i deras karriär jämfört med män kan illustrera en osynlig och konstgjort barriär, med andra ord ett glastak. Barelka och Downes (2019, s. 11) exemplifierar hur kvinnor kan hindras till befordringar på grund av deras kön, vilket kan relateras till respondenternas beskrivning av att kvinnor behöver vara mer kompetenta för att lyckas. Intervjuperson 3 framhäver hur kvinnor vanligtvis är extremt kompetenta, på ett sätt som män aldrig behöver vara, samt hur män till och med kan undkomma att vara mediokra. Utifrån detta kan det tolkas som att män tillhör en privilegierad grupp som är ovetande om deras gynnsamma position. Kvinnor tenderar däremot att tillhöra de som står utanför och kan således uppleva svårigheter att bli uppmärksammade (Kalm 2019; Mattson 2014). Intervjuperson 5 uttrycker sig följande: “[...] *det är liksom ålderdomligt och gjort av män för*

män, man borde utmana hela systemet". Här ges en beskrivning av att systemet inom akademien behöver utmanas då det kan betraktas som gammalmodigt. Likartat framhäver Barelka och Downes (2019, s. 12) hur kontraproduktivt beteende av manliga medarbetare och ogästvänliga organisationskulturer är vanliga faktorer som bidrar till ett befintligt glastak, vilket kan instämma i både intervjuperson 3 och 5:s uttalanden. På detta sätt kan det tolkas som att akademins strukturer och system behöver förändras för att inte upprätthålla osynliga barriärer i form av könsbaserade förväntningar av prestation där det ställs högre krav på kvinnor än män.

Vidare placeras ofta kvinnor och män i en könskategori utifrån deras könskriterier vilket kan bidra till skapandet av kvinnlig underordning och manlig överordning (West & Zimmerman 1987, s. 127; Fogelberg Eriksson 2019, s. 357). Inom akademien bygger kvinnliga arbetsroller på underförstådda föreställningar om hur en kvinna ska vara utifrån maskulina särdrag (Kalm 2019, s. 9). Detta var något som flertalet av respondenterna uppmärksammade. Intervjuperson 7 berättade:

[...] och också kanske att det hitintills har varit det manliga perspektivet och manliga egenskaper som styr vad som är bra och dåligt i samhället och vad man ska sträva efter, men mer kvinnliga egenskaper som att bry sig, vara känslig, ta hand om omgivningen borde få komma fram mer och bli accepterade.

Intervjuperson 7

Citatet ovan illustrerar hur respondenten upplever att det råder ett mansdominerat perspektiv i samhället som styr vad som är mer eller mindre accepterat. Kalm (2019, ss. 8-9) lyfter hur det i dagens samhälle fortfarande råder en horisontell uppdelning mellan män och kvinnor. Maskulina särdrag som att vara målmedvetenhet, tävlingsinriktad och auktoritär ses som en traditionell bild av forskare. Detta kan relateras till respondentens upplevelse av att de kvinnliga egenskaperna inte är fullt lika accepterade. Vidare bör det noteras hur respondenten inte enbart syftar på att detta är en problematik inom akademins gränser utan att det även är ett samhällsproblem. Som tidigare nämnt, placeras kvinnor och män i olika könskategorier i samspel med den externa omgivningen (West & Zimmerman 1987, s. 137), vilket citatet tydliggör genom att respondenten talar om olika perspektiv relaterade till kön. "Att göra kön" kan bidra till att kvinnor blir inneboende i den kvinnliga könsrollen och således anpassar sitt beteende utifrån detta (Fogelberg Eriksson 2019, s. 357). "Att göra kön" kan i detta fall ta sig

i uttryck genom att respondenten berättar hur kvinnor förhåller sig till “kvinnliga” egenskaper som exempelvis att vara omhändertagande och känslig. I citatet framkommer detta dock som mindre accepterande då manliga egenskaper anses styra vad som är bra eller dåligt. På detta sätt antas därför respondenten tillhandahålla en form av anpassning utifrån den manliga normen eftersom hennes “kvinnliga karaktärsdrag” ses som mindre accepterade. Detta kan relateras till vad Kalm (2019, s. 9) framhäver kring att kvinnliga arbetsroller bygger på underförstådda föreställningar om hur en kvinna ska vara utifrån maskulina särdrag. Stereotyper mellan kön kan också grundas i tidig ålder för att sedan förstärkas av rådande samhällsliga normer i kombination med organisatoriska strukturer baserade på den manliga normen (Seierstad & Healy 2012, s. 303). Detta belyser intervjuperson 3 på följande vis:

Man ser ofta att man som kvinna blir uppfostrad i skolan, och ofta från lärare, att “matte det är väl inte något för dig”, matematik ses då inte som något kvinnor ska hålla på med. [...] och det börjar ju tidigt då, den här selektionen att du som kvinna, du ska väl inte gilla matte, det är det man växer upp med.

Intervjuperson 3

Genom citatet ovan kan det noteras hur synliggörandet av kön och dess förutfattade könsroller redan påvisas vid tidig ålder. Respondenten beskriver hur hon, under sin skoltid, har blivit uppfostrad med att matematik inte ses som något kvinnligt. Likartat beskriver West och Zimmerman (1987, s. 139) hur identifieringen av kön kan förekomma oavsett omständigheter och påverkas av interna samt externa faktorer från samhället där privatlivet kan ligga till grund för upprätthållandet av könsstrukturer. Citatet kan exemplifiera hur detta förekommer eftersom externa faktorer, i form av specifika fördomar baserat på kön, existerar redan vid tidig ålder som i sin tur möjliggör upprätthållandet av könsstrukturer. Vidare synliggör citatet även hur det finns en inställning till att matematik är mer ämnat för män och därför inte bör utföras av kvinnor. Individens uppväxt kan påverkas av könsstrukturer där kvinnor ofta förhåller sig till specifika och mer feminina handlingsätt (Seierstad & Healy 2012, s. 303).

4.2.2 Cash is king

Ett återkommande ämne från flera respondenter har varit svårigheten att ansöka om forskningsmedel. Inom akademien kan forskningsmedel innebära möjligheten att få forska eller utveckla ett kunskapsfält eller nya vetenskapliga idéer (Vetenskapsrådet 2021, s. 8), vilket återknyts till rubrikens innebörd att pengar “styr”. Individens kön kan också påverka

utfallet av det forskningsfinansiella systemet och dess villkor till forskningsmedel (Bondestam & Grip 2015, s. 10). Intervjuperson 9 synliggör hennes upplevelse:

[...] Mina problem har varit att söka pengar och då pengar in till forskningen, och det kan man kalla ett hinder då också för hade jag fått mer forskningsmedel så hade jag varit en bättre forskare [...] Det stoppade min forskarkarriär. Men då hittade jag andra vägar istället mot mer administration och ledning och den biten.

Intervjuperson 9

Citatet belyser hur ansökningen av forskningsmedel har varit en svårighet och att ett större innehav av mer forskningsmedel hade inneburit en bättre karriär. Likartat beskriver Vetenskapsrådet (2021, s. 8) hur forskningsmedel ses som en essentiell faktor till forskares möjlighet att etablera sig och på sikt söka tjänster. Kvinnor missgynnas ofta i frågan gällande fördelningen av forskningsmedel eftersom de har en lägre beviljandegrad än män, trots att de är lika meriterade (Sandström et al. 2010). Däremot belyser Vetenskapsrådet (2021, s.24) att det inte framkommer några större skillnader kring hur många kvinnor och män som fått ett forskningsbidrag, kvinnor får dock i genomsnitt lägre bidragsbelopp än män när de har sökt och beviljats externa forskningsmedel. Vidare poängteras hur det skiljer sig mellan ämnesområdena där en högre andel erhållit extern finansiering i ämnen som naturvetenskap och teknik, samtidigt är detta ämnen där män utgör majoriteten av professorerna (Vetenskapsrådet 2021, s.64). Följaktligen kan det tolkas som att en utvecklingstendens har skett där ojämlikheten inte till största del beror på könet, utan vilket forskningsämne som individen befinner sig i. Däremot uttryckte, som ovan nämnt, flera respondenter en svårighet till forskningsmedel trots att de befinner sig inom ämnen som naturvetenskap och teknik. Därav kan det tolkas som att deras upplevelse inte stämmer överens med vad tidigare forskning uttrycker och att könet kanske fortfarande har en stor betydelse. Det går dessutom att notera hur respondenten har anpassat sitt yrkesval på grund av svårigheten att söka forskningsmedel, vilket kan relateras till hur begränsningar inom organisationer påverkar individer till anpassningen av sitt självledarskap (Courtright & Charles 2019, s. 57). Tron av att inte kunna avancera vidare till en viss position kan ha en negativ inverkan på motivationen, arbetstillfredsställelsen och det organisatoriska engagemanget (Barelka & Downes 2019, s. 12). Detta kan relateras till citatet då respondenten betonar hur hon hade varit en bättre forskare om möjligheterna hade funnits. Liknande problematik gällande forskningsmedel lyfter intervjuperson 7:

Det är så svårt det här med forskningsmedel [...] som kvinna vill vi vara en “duktig flicka” och göra allt så perfekt som möjligt. [...] Män är lite mer “good enough”, och då kanske de skickar in fler ansökningar och ja då kanske de får fler träffar liksom. Det är väl bara lite olika kvalite vs kvantitet kanske, jag vet inte, det är svårt

Intervjuperson 7

Respondenten förklarar hur kvinnor gärna vill vara en “duktig flicka” och ägnar därför mer tid åt att göra allt så perfekt som möjligt, medan män anses vara mer medelmåttiga. Kvinnor bemöts vanligtvis av könsbaserade förväntningar vilket därmed skapar ett beteendemönster för hur de ska uppföra sig (Fogelberg Eriksson 2019, ss. 357-358; West & Zimmerman 1987, s. 137). Således kan det tolkas som att kvinnor erhåller en förväntan på att de ska vara “duktiga flickor” och därför prestera bättre. Kalm (2019, ss. 11-12) förklarar att män tillåts vara mer otillgängliga och frånvarande än kvinnor, vilket då kan ses som en förklaring till varför män kan vara mer “good enough”. På detta sätt kan citatet framhäva hur de förväntningar som förekommer för respektive kön skapar en grund för vilka beteendemönster som anställda inom akademien förhåller sig till. Osynliga barriärer, i form av glastaket, kan hämma kvinnor från att ansöka och få en befordran, vilket i sin tur kan medföra i svårigheter att nå en högre karriär (Barelka & Downes 2019, s. 11). Glastaket, som i detta fall innebär könsbaserade förväntningar, kan således ses som en faktor till varför båda respondenterna ovan har upplevt svårigheter gällande forskningsmedel utifrån att de har varit kvinna.

Intervjuperson 3 delar sin erfarenhet gällande att: *“Det finns ju studier för hur forskningsansökningar bedöms utifrån om det är en man eller kvinna som har skrivit den”*. Under intervjun förtydligar respondenten att hon här hänvisar till Hans excellens studie (Sandström et al. 2010) och påpekar en orättvis fördelning av forskningsmedel. Ny forskning visar däremot, som tidigare nämnt, en utvecklingstendens där könet har en mindre påverkan. Samtidigt ses inte kön som helt obetydligt eftersom kvinnor i genomsnitt fortfarande får ett lägre bidragsbelopp än män (Vetenskapsrådet 2021, s. 24), vilket stämmer överens med respondenternas berättelser. Således kan det tolkas som att det fortfarande förekommer en upplevelse av svårigheter för kvinnor i frågan gällande forskningsmedel, trots att utvecklingen har gått framåt.

4.2.3 “De där kvinnliga sakerna”

Kvinnors karriärer kan hindras av att de i större utsträckning ägnar sig åt att andra sysslor som inte bidrar till vidare meritering (Kalm 2019, s. 11). Citatet nedan illustrerar den problematik som kan förekomma kring osynliga arbeten som inte är meriterande men som behöver utföras, vilket kan benämnas som akademiskt hushållsarbete (Bird, Litt & Wang 2004, s. 195).

Då har vi ju till exempel kaffet, den som har kaffe veckan [...] Det är inte så att alla bara skriver upp sig den som vill, för om det skulle vara frivilligt så riskerar man, tror jag, en fördom att kvinnor skulle känna sig tvingade, eftersom de känner sig tillhörande den kvinnliga kulturen, att man måste vara med i det här. Det får man alltså inte välja, för då tenderar man att välja med sin grupp i gamla vanor.

Intervjuperson 8

Citatet framhäver hur respondenten och hennes kollegor behöver använda sig av en specifik uppdelning och struktur gällande kokandet av kaffe. Om detta inte används riskerar kvinnor att känna sig tvingade till denna typ av uppgift då det kan förekomma förväntningar på att kvinnor behöver vara ansvariga för ”kaffe veckan”. Detta kan relateras till vad Kalm (2019, ss. 11-12) framhäver kring att det finns traditionella förväntningar på kvinnor att utföra akademiskt hushållsarbete, samtidigt som männen tillåts vara mer otillgängliga och frånvarande. Vidare beskriver Topic (2020, s. 770) hur organisationer kan använda sig av informella arbetsfördelningar för att motverka nedvärdering av kvinnor, vilket kan återspegla den struktur som förekommer hos respondenten. Upprätthållningen av ”kaffe veckan” kan således tolkas som ett utövande av jämställdhetsarbete på mikronivå eftersom det bidrar till strukturella anpassningar i syfte att motverka en känsla av att kvinnor behöver ansvara för arbetsuppgifter som att koka kaffe. Intervjuperson 2 berättar vid en diskussion kring akademiskt hushållsarbete att *“Kvinnor tar ofta på sig sånt just för att många blir så glada när det görs”*. Citatet speglar hur kvinnor vanligtvis tar ett ansvar för att omgivningen uppskattar det. Kvinnor tar ofta på sig icke-meriterande uppgifter eftersom det bidrar till en god atmosfär för omgivningen som exempelvis kan skapa en trivsamt miljö (Kalm 2019, s. 11; Bird, Litt & Wang 2004, s. 195). Känslan av att bidra till en god atmosfär kan således ses som en faktor till varför kvinnor väljer att utföra det akademiska hushållsarbetet. Däremot kan kvinnor hindras i deras karriär till följd av att de i större utsträckning ägnar sig åt icke-meriterande sysslor (Kalm 2019, s. 11), vilket kan synliggöras i citatet nedan:

Så det kan man säga att det som händer inom akademien är att det är många projektgrupper och så här och att man har varit ganska duktig på att det ska vara jämn könsfördelning och då blir ju kvinnor, eftersom vi är färre som jobbar, så får vi ta oss an fler projekt och då är det väldigt lätt att man blir uppfyllt med massa annat och så glömmer man sin forskningskarriär. Det har jag ju då gjort någonstans och det tog ett par år innan jag fattade vad jag hade gjort.

Intervjuperson 5

Citatet framhäver ytterligare ett exempel på hur akademiskt hushållsarbete kan ta sig i uttryck då respondenten har ansvarat för diverse projekt, vilket Kalm (2019, s. 6) benämner som en form av akademiskt hushållsarbete. I denna situation har det däremot bidragit till att respondenten förbisett sin forskningskarriär då större delen av tiden har ägnats åt olika projekt. Kalm (2019, s. 20) förklarar hur kvinnor har ett högre krav på tillgänglighet än män vilket bidrar till en könsmissig fördelning där kvinnor ofta ägnar mer tid åt det akademiska hushållsarbetet. Respondenten synliggör denna problematik och förklarar hur hon har ägnat all tid åt projekten istället för utförandet av meriterande arbetsuppgifter och därför mist fokus på sin forskningskarriär. Respondenten förklarar hur hon inte insåg vad hennes handlingar lett till förens flera år senare. Det akademiska hushållsarbetet förknippas med tidskrävande arbetsuppgifter som behöver utföras (Bird, Litt & Wang 2004, s. 195), däremot blir alternativkostnaden den uteblivna meriteringen (Kalm 2019, s. 11). Citatet kan således tolkas belysa hur könsbaserade förväntningar, som förekommer på kvinnor, bidrar till utförandet av akademiskt hushållsarbete vilket kan resultera i en hög alternativkostnad i form av att gå miste om sin karriär. Respondenten förklarar också hur kvinnor behöver ta sig an fler projekt på grund av att de är så få i antalet, vilket går i linje med Bird, Witt och Lang (2004, s. 196) teori kring att ämnesområden som präglas av en underrepresentation ses vara särskilt utsatta för akademiska hushållsarbetet eftersom kvinnor tvingas "representera" det kvinnliga könet. På så sätt kan det tolkas som att kvinnors underrepresentation inom de mansdominerade akademiska fälten medför i ett större krav för att utföra akademiskt hushållsarbete. Till skillnad från intervjuperson 5 ovan påvisar intervjuperson 3 nedan en ökad medvetenhet och ett aktivt agerande för att undvika de förväntningar som finns gällande att kvinnor ska utföra akademiskt hushållsarbete:

[...] jag har också varit väldigt noggrann med att jag inte har kört de där "kvinnliga sakerna" på mötena och sånt där. Det kallas ju för det akademiska hushållsarbetet med det här obetalda arbetet som kommer in. Som jag alltid har varit väldigt noggrann med att undvika, så jag har kört på samma regler som män gör. Bara för jag är kvinna ska jag inte göra de och de. Och se

till att jag var bestämd, att jag inte skulle ta på mig sådana saker bara för att jag är kvinna. En man kan väl hämta kaffet, det behöver inte vara jag, där finns ju 10 andra.

Intervjuperson 3

Citatet framhäver hur respondenten genom en självreglering har valt att undvika det "kvinnliga sakerna", med andra ord undvikit det akademiska hushållsarbetet. Chai, Shek och Dou (2021, s. 438) betonar hur individer kan skapa en medvetenhet med hjälp av sitt självledarskap för att möjliggöra en bättre hantering av beteende under externa situationer. Respondentens aktiva undvikande av akademiskt hushållsarbete kan ses som en form av strategi i sitt självledarskap i syfte att inte förknippas med de förväntningar som Fogelberg Eriksson (2019, s. 357) betonar tillkommer av att vara kvinna. Män och kvinnor kan tolkas ha olika principer att förhålla sig till då respondenten förklarar hur det förekommer olika regler baserat på ens kön. West och Zimmerman (1987, s.137) påpekar att förekomsten av "att göra kön" kan skapa skillnader mellan män och kvinnor och därmed hur kvinnor ska bete sig. Traditionella förväntningar gällande kön kan bidra till en uppfattning om att kvinnor är bättre lämpade än män att utföra akademiskt hushållsarbete (Bird, Litt & Wang 2004, s. 199). Av citatet att döma går det att notera hur respondenten, tvärtom, avviker från utföra det akademiska hushållsarbetet som förväntas utföras av en kvinna och på så vis väljer att inte följa det normativa beteendet. Av denna orsak kan respondentens självledarskap ses som ett hjälpmedel för att motverka stereotypiska förväntningar, till skillnad från intervjuperson 5 som förhållit sig till det akademiska hushållsarbetet. Utifrån tolkandet av intervjuperson 5 och 3:s berättelser kan en ökad medvetenhet om det akademiska hushållsarbetet i kombination med användningen av självledarskap medföra i möjligheter till karriärutveckling, vilket bekräftar det Kalm (2019, s. 21) betonar hur kvinnors karriärmöjligheter kan vara beroende av vilka strategier och nätverk de förhåller sig till.

4.3 Mansdominans ger kvinnor knappt en chans

Inom akademien kan det framhävas hur kvinnor bemöter övergripande fler svårigheter än män då de inte blir inbjudna, sedda eller hörda (Vetenskapsrådet 2021, s. 103). Rubriken illustrerar hur en mansdominans kan bidra till sämre möjligheter för kvinnor, vilket kommer analyseras i detta kapitel. Exempelvis upplever kvinnor ofta att de inte ingår i en social gemenskap då

majoriteten av anställda är män (Vetenskapsrådet 2021, s.27). Vid frågan gällande om det har funnits en upplevelse av en avsaknad av fler kvinnliga kollegor svarar intervjuperson 6:

Ja visst, visst har man det [...] då fick man söka sig till andra vägar och jag hade ändå många bra kollegor som var administratörer och som städade. Asså det sociala nätverken får man hitta på andra ställen än bland sina lektorer eller lärarna.

Intervjuperson 6

Citatet påvisar hur respondenten har behövt söka sig till andra sociala nätverk som ett resultat från avsaknaden av kvinnliga kollegor. Likartat belyser Vetenskapsrådet (2021 ss. 17, 28) hur kvinnor inom akademien ofta upplever sig vara åsidosatta eller utanför inflytelserika nätverk då orättvisa, av att exempelvis inte bli inbjuden, sedd eller hörd, förekommer i miljöer där majoriteten är män. Avsaknaden av kvinnor i kombination med en mansdominans kan därför ses som en anledning till varför respondenten har valt att söka sig vidare bland andra personer, exempelvis administratörer eller städpersonal, på arbetsplatsen för att skapa sociala nätverk. Barelka och Downes (2019, s. 12) belyser hur social exkludering, som syftar till att bli utlämnad från informella kommunikationsnätverk, kan ses som en vanligt förekommande faktor till upprätthållandet av glastaket. Subtila uteslutningsmekanismer i form av icke-händelser där kvinnor blir bortglömda eller bemötta med tystnad kan också ses som en typ av diskriminering (Kalm 2019, ss. 9-10). Därav kan det tolkas som att avsaknaden av kvinnor kan bidra till en diskriminering i form av social exkludering där subtila uteslutningsmekanismer skapas. Respondenten beskriver hur hon har tillgång till lektorer eller lärare men hon väljer att inte nätverka med dessa, vilket kan tolkas som att dem inte tillfredsställer hennes sociala behov. Således kan avsaknaden av kvinnliga kollegor bidra till en anpassning av sitt nätverk för att möjliggöra social inkludering. Intervjuperson 5 förklarar hur även hon har haft en avsaknad av kvinnliga kollegor:

Jo asså i början när jag var ensam, då bara accepterade det men jag visste ju att det var fel och asså jag berättade väl att det tog 12 år till innan det kom en ny kvinnlig doktorand? [...] Sen gick åren och det blev inte fler kvinnliga doktorander utan fler och fler manliga.

Intervjuperson 5

Respondenten framhäver hur hon var ensam kvinna inom sitt fält och hur det tog 12 år innan det infann sig en annan kvinna. Citatet betonar hur avsaknaden av kvinnliga kollegor fortlöpte under åren som gick trots att männen blev allt fler och fler. Homosocial reproduktion sker

genom successiva generationer då sociala egenskaper reproduceras genom organisatoriska maktstrukturer. Individer erhåller en undermedveten förmåga av att reproducera ens egna sociala egenskaper (Elliott & Smith 2004, s. 369; Fogelberg Eriksson 2019, s. 360), vilket kan ses som en bakgrund till varför mansdominansen fortlöpte. Genom att det förekommer en överrepresentation av män kan det bidra till det som Fogelberg Eriksson (2019, s. 357) framhäver som vertikal könssegregering där män blir överordnade och kvinnor underordnade på grund av att yrken, makt och status fördelas ojämnt, vilket kan synliggöras i citatet. Begränsningar i form av att tillhöra en minoritet kan medföra till anpassningen av sitt självledarskap (Courtright & Charles 2019, s. 57). Respondenten uttrycker en medvetenhet kring den befintliga vertikala könssegregeringen och har, utifrån sitt självledarskap, valt att acceptera begränsningen i form av att tillhöra en minoritet trots att det kan medföra det som Sanders, Willemsen och Millar (2009, s. 302) lyfter i form av ökad exponering, prestationstryck, partiskhet i bedömning av prestation. Chai, Shek och Dou (2021, s. 438) poängterar hur självledarskap kan tillämpas för hantering av beteende under externa situationer, vilket kan återkopplas till respondentens val i att acceptera avsaknaden av kvinnor trots att det kan förekomma konsekvenser. Förutom att mansdominans leder till en avsaknad av kvinnor och att den homosociala reproduktionen fortlöper, kan det även resultera i en social homogenitet inom organisationsstrukturer, vilket i sin tur kan påverka preferenser inför framtida val (Elliott & Smith 2004, s. 384). Denna problematik illustrerar intervjuperson 2:

Det är nog så att man väljer männen före. Men det är väldigt svårt det där, och det handlar väldigt ofta om att nätverka och sådär, och då blir det kanske lätt att man ser potentialen i dem unga männen. Det är nog själva selektionsprocessen, om man får sätta ett ord på det. Om det är mansdominerat från början så tenderar män att välja män.

Intervjuperson 2

Citatet beskriver hur respondenten anser att det är fördelaktigt att vara man inom akademien eftersom män väljs före kvinnor, vilket kan relateras till homosocial reproduktion. Homosocialiteten kan leda till ett omedvetet exkluderande av kvinnor trots att detta sällan är av konkret avsikt (Fogelberg Eriksson 2019, s. 360). Citatet kan således tolkas påvisa hur respondenten omedvetet blir exkluderad på grund av den homosociala reproduktion som förekommer inom akademien eftersom män väljer män. Respondenten synliggör även hur män erhåller fördelar inom sitt nätverk då social likhet, i form av det manliga könet, kan påverka utfallet av nätverk och dess skapande. Detta kan relateras till det som Elliott och Smith (2004,

s. 369) belyser att kommunikation, diskretion och tillit underlättas om den förekommer en social likhet. Avsaknad av social likhet kan således tolkas medföra i svårigheter för kvinnor gällande skapandet av nätverksprocesser.

Ett liknande resonemang, hur social likhet är att föredra, synliggörs även genom intervjuperson 4: *“Det är vissa gånger jag har stött på nån gammal professor som satt i lunchrummet och sa “nä jag tror inte att jag skulle kunna ha en kvinna som chef, de förstår ju inte mig alls”*. Citatet exemplifierar hur homosocial reproduktion genomsyrar arbetsplatsen där det förekommer meningsskiljaktigheter mellan män och kvinnors förståelse för varandra. I sin tur kan detta relateras till den uppfattning som Niklasson (2010, s. 429) beskriver som är vanligt förekommande, att kvinnor inte ses som naturliga diskussionspartners till män eftersom de kommunicerar på ett annorlunda sätt. Upplevelsen av att inte ses som en naturlig diskussionspartner kan tolkas synliggöras genom intervjuperson 3 upplevelse: *“Jag kan inte anställa vilka doktorander som helst utan de måste lyssna på en kvinna”*. Barelka och Downes (2019, s. 11) belyser hur osynliga barriärer förhindrar kvinnor i deras karriär på grund av deras kön, vilket kan resultera i diskriminering. Intervjuperson 4 och 3 visar båda på svårigheter relaterade till kommunikation och personers sociala olikhet. Således kan det tolkas som att den sociala olikheten är en osynlig barriär för kvinnor eftersom de inte ges samma möjligheter till kommunikation då de tvingas anpassa sitt tillvägagångssätt vid skapandet av nätverk.

5. Avslutande diskussion

Syftet med denna studie har varit att undersöka och bidra till en ökad förståelse av kvinnors upplevelser av deras karriärmöjligheter inom ett mansdominerat fält med hjälp av nio djupintervjuer från kvinnor tillhörande olika tekniska universitet runt om i Sverige. Arbetet vill även bidra till förståelsen för avsaknaden av vilka hinder samt möjligheter som inte är kartlagda inom kvinnors upplevelser av att arbeta inom ett mansdominerat fält. Studien har fastställt att det inte förekommer några specifika möjligheter men däremot utmaningar, vilket kommer att diskuteras nedan.

5.1 Upplevda utmaningar

Den första av studiens frågeställningar syftar till att synliggöra vilka utmaningar kvinnor upplevt i deras karriär. Emperimaterialet visade hur samtliga intervjupersoner har upplevt eller upplever barriärer i deras yrkesroll men i olika utsträckning. Majoriteten av respondenterna upplever hur män väljer män, vilket påvisar att homosocial reproduktion förekommer inom akademien. Genom intervjupersonernas upplevelser blir det tydligt hur homosocial reproduktion kan medföra i en maktdistans mellan män och kvinnor, exempelvis har intervjuperson 2 valt att undvika vissa styrelser på grund av manlig positionering. Den homosociala reproduktionen kan också innebära i att social homogenitet skapas där kvinnor blir begränsande genom en diskriminering i form av att män fortsätter välja män, vilket intervjuperson 5 har upplevt då hon väntade 12 år på en kvinnlig kollega.

En annan form av utmaning för kvinnor inom akademien som analysen synliggjort är att kvinnor blir inneboende i den kvinnliga könsrollen tack vare de dagliga praktiker som tillkommer på grund av "att göra kön". Förväntningar av att tillhöra det kvinnliga könet medför att kvinnor måste anpassa sitt förhållningssätt inom akademien för att bli accepterad. Exempelvis har intervjuperson 7 upplevt hur de kvinnliga egenskaperna inte är fullt lika accepterade, vilket har bidragit till en anpassning av sitt förhållningssätt till den manliga normen. Intervjuperson 3 delar med sig hur hon har läst på om mötets dynamik för att erhålla samma auktoritet som män och för att inte bli inneboende i den kvinnliga rollen. Flertalet respondenter uttryckte hur det manliga perspektivet styr samhället där "att göra kön" tar sig uttryck redan vid tidig ålder då kvinnor placeras i en könskategori. Bland annat upplevde intervjuperson 3 hur hennes lärare under tidig skolgång ansåg att hon som kvinna inte kunde läsa matematik. Till följd av att det manliga perspektivet dominerar kan kvinnor således behöva prestera mer vilket flertalet av respondenterna bekräftar, eller som intervjuperson 2 uttrycker det "*Kvinnor måste prestera i de här dimensionerna för att ha en chans*".

I relation till att män dominerar i samhället kan det tillkomma kvinnliga förväntningar som i akademien exemplifieras genom akademiskt hushållsarbete, då kvinnor förväntas ta större ansvar för icke-meriterande arbetsuppgifter än män. Intervjuperson 8 förklarar hur hennes avdelning behöver upprätthålla jämställdhetsarbeten på mikronivå, i form av specifika "kaffe veckor", för att kvinnor inte ska känna sig tvingade att svara för kaffet. Den strukturella arbetsfördelningen för "kaffe veckan" kan således synliggöra hur kvinnor erhåller en förväntan att utföra akademiskt hushållsarbete och att det krävs verktyg för att motverka det

beteendet. Konsekvensen av att inte erhålla en medvetenhet och förmåga att synliggöra akademiskt hushållsarbete kan dock resultera i att karriärmöjligheter begränsas, vilket intervjuperson 5 har upplevt då hon tagit sig an icke-meriterande arbetsuppgifter och således glömt bort sin karriär. Samtliga respondenter har också delat en gemensam upplevelse av en svårighet att beviljas forskningsmedel. Exempelvis upplever intervjuperson 9 hur hon har hindrats i sin forskningskarriär till följd av problematiken och därav tagit en annan karriärväg mot administration och ledning. Kvinnors begränsning av att inte få samma möjligheter gällande forskningsmedel som män kan därför resultera i att de inte uppnår samma karriärmöjligheter. Vidare upplevde även en majoritet av respondenterna en avsaknad av kvinnliga kollegor. Exempelvis upplevde intervjuperson 6 hur hon har behövt anpassa sitt nätverk för att uppnå en social tillfredsställelse genom att söka sig till annan personal som administratörer och städare. Intervjuperson 4 delar även sin erfarenhet av könsbaserad social exkludering då en manlig kollega uttryckte hur han inte kunde tänka sig ha en kvinnlig chef. Social exkludering kan därför ses som ett resultat av att kvinnor utgör en minoritet inom mansdominerade akademiska fält, vilket i sin tur kan påverka kvinnor förmåga att skapa och bibehålla nätverk.

5.2 Upplevda möjligheter

Den andra av studiens frågeställningar syftar till att synliggöra vilka möjligheter kvinnor upplevt i sin karriär. Studien illustrerar hur samtliga intervjupersoner inte uttryckt att de har upplevt några specifika karriärmöjligheter av att vara kvinna inom ett mansdominerat fält. Däremot kan fenomenet att bli tilldelad uppdrag till följd av att vara kvinna uppmärksammas genom analysen, vilket kan tolkas som en osynlig möjlighet. Därav kan det tydas att kvinnors karriärmöjligheter är mer sällsynta, i jämförelse till utmaningar, och vid förekomst kan de vara omedvetna. Dock har studien synliggjort hur kvinnor kan skapa sina egna möjligheter utifrån deras upplevda utmaningar. Exempelvis har intervjuperson 5 blivit tilldelad en position på grund av att hon är kvinna, och således blivit bedöm utifrån sitt kön och inte sin kompetens. Trots detta har hon vänt situationen till sin fördel och fokuserat på att utnyttja chansen till att bidra med något positivt. Således kan kvinnors anpassning i form av sitt självledarskap vara en faktor till synliggörandet och bekräftelsen av möjligheter.

6. Slutsats

Avslutningvis kan det konstateras att utmaningar för kvinnor inom ett mansdominerat fält i den svenska akademien har varit fler än möjligheterna. Studiens resultat visar att det inte förekommer några specifika möjligheter för kvinnor i ett mansdominerat fält. De möjligheter som har synliggjorts har respondenterna själva skapat med hjälp av sitt självledarskap. Respondenternas utmaningar har däremot varit flera, återkommande och i olika omfattningar resulterat i diverse upplevda karriärhinder. Studien har konstaterat att de upplevda utmaningarna som tillkommer av att vara kvinna inom ett mansdominerat fält i akademien är: upplevelsen av homosocial reproduktion, att vara inneboende i den kvinnliga könsrollen som ett resultat av "att göra kön", stereotypiska könsförväntningar som tillkommer av akademiskt hushållsarbete, svårigheten till beviljade forskningsmedel och avsaknaden av kvinnliga kollegor. En röd tråd genom hela studien har varit att samtliga respondenter har behövt prestera, acceptera, undvika och anpassa sitt tillvägagångssätt inom sin yrkesroll på grund av ovan nämnda utmaningar. I vilken utsträckning detta har skett och hur det slutliga utfallet har blivit beror däremot på hur respondenterna har tillhandahållit sitt självledarskap eftersom vissa respondenter har lyckats vända utmaningarna till möjligheter. Således kan det genom denna studie konstateras att självledarskap är ett essentiellt verktyg för att hantera de utmaningar som förekommer inom de mansdominerade fälten i den svenska akademien. Det kan därför ses som fördelaktigt för kvinnor att skapa en medvetenhet om självledarskap för att kunna påverka sin karriär och således omvandla utmaningar till möjligheter. Studien har bidragit till en ökad förståelse för vilken problematik och vilka upplevelser som kan förekomma för kvinnor och hur de kan använda olika strategier i form av självledarskap för att motverka detta. Slutligen behöver den svenska akademien fortsätta utveckla det sociala arbetet för att främja kvinnors karriärmöjligheter, skapa jämställdhet och ge samma förutsättningar till kvinnor som män.

7. Självreflektion och vidare forskning

Vid utförandet av intervjuerna deltog vi båda i majoriteten av dem, vilket kan ha bidragit till både för- och nackdelar. Det kan tolkas fördelaktigt eftersom det möjliggör grunden till diskussion där uppfattningar och åsikter har möjligheten att lyftas. Det kan däremot även tolkas ofördelaktigt för intervjupersonerna då de kan uppleva en känsla av minoritet och känna sig trängd i den mån att det är två stycken som ställer frågor. Den sistnämnda insikten skapades först efter samtliga intervjuer och således kunde inga åtgärder tas till i efterhand. Eftersom vi under tidens gång insåg att vårt undersökningsämne kan upplevas som känsligt för respondenterna hade detta möjligtvis varit en fördel att uppmärksamma. Exempelvis hade enbart en av oss ställt frågor medan den andra lyssnat och fokuserat på hur intervjupersonen uttrycker sig vid uttalanden. Tre av intervjuerna hölls dock med bara en av oss på grund av privata förhinder. Med detta sagt hoppas vi att det inte påverkat vårt resultat eller intervjupersonernas upplevelse. Dessutom går inte resultaten att generaliseras då studien är utförd med en kvalitativ metod. Viktigt att påpeka är även att vårt intresse, tidiga kunskaper samt förståelser kan ha påverkat vårt sätt att tolka respondenternas svar och upplevelse. I sin tur kan detta möjligtvis bidragit till att fler följdfrågor hade utformats på ett annorlunda vilket hade resulterat i bredare svar.

Vidare vore det intressant att undersöka vilka lösningar kvinnor anser hade synliggjort och motverkat de barriärer som förekommer inom de mansdominerade fälten i Sveriges akademi. Med andra ord vilka möjliga metoder som kvinnorna anser kan vara av relevans att etablera som möjliggör att kvinnor kan erhålla samma möjligheter som männen i deras karriär. Vi anser att det är viktigt att jämställdhetsarbeten fortsätter för att synliggöra problematiken och för att bidra till förhöjda insikter och förståelse, vilket i sin tur kan medverka i lösningar. Således kan det vara av intresse att analysera hur problematiken kan åtgärdas så att lika förutsättningar skapas för både män och kvinnor att göra karriär inom akademien oavsett kön eller fält. För att skapa denna förståelse gällande åtgärder anser vi det lämpligast att ta hjälp av de som blivit utsatta för barriärer, med andra ord kvinnorna.

8. Referenser

- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I Chafetz, J. (red.). (1999). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, ss. 177-194.
- Barelka, A. & Downes, M. (2019). A Career-Stage Approach to Understanding Glass Ceiling Perceptions', *Southern Journal of Business & Ethics*, 11, ss. 10–32.
- Bird, S., Litt, J. & Wang, Y. (2004). Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as 'Women's Work'. doi: 10.1353/nwsa.2004.0027.
- Bondestam, F. & Grip, L. (2015). *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Göteborgs universitet: nationella sekretariatet för genusforskning.
<https://www.gu.se/sites/default/files/2020-06/fordelning-eller-forfordelning.pdf>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl., Stockholm: Liber. ISBN: 978-91-47-11206-7.
- Danell, R. & Hjerm, M. (2012). Career prospects for female university researchers: Event history analysis of career trajectories at Swedish universities.
doi:10.1007/s11192-012-0840-4.
- D'Intino, R., Goldsby, M., Houghton, J. & Neck, C. (2007). Self- Leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13 (4), ss. 105-120.
doi: 10.1177/10717919070130040101.
- Elliott, J. R. and Smith, R. A. (2004). Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*, 69(3), pp. 365–386. doi: 10.1177/000312240406900303.
- Fogelberg Eriksson, A. (2019). Ledning och genus i organisationer. I Sandberg, Å. (red.). (2019). *Arbete och välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, ss. 353-368.
- Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: doing homosociality, Gender, Work & Organization, 20(4): 454–466. doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x

- Kalm, S. (2019). Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk Forskning*, 56(1), ss. 5–26.
<https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=edsswe&AN=edsswe.oai.lup.lub.lu.se.3593c9a7.99b3.4929.92fc.e7f32f232c94&site=eds-live&scope=site>
- Keisu, B.-I. & Carbin, M. (2014). Administrators or Critical Cynics? A Study of Gender Equality Workers in Swedish Higher Education', *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 22(3), ss. 204–218. doi: 10.1080/08038740.2014.916346.
- Mattsson, T. (2014). Duktiga flickor. Kön, femininitet och vetenskaplighet I Sandell, K. (red.). (2014). Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien. Göteborg: Makadam. ss. 270–292.
- Mählck, P (2012). Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet. *Tidskrift för genusvetenskap* (1-2), ss. 25-48.
- Malik, K. (2010). Tillspetsad spekulatoin. *Tidskrift för genusvetenskap* (1-2), ss. 14- 22.
- Niklasson, B. (2010). Myndigheters externa relationer - en fråga om kvinnligt och manligt ledarskap? *Politica: Tidskrift för Politisk Vetenskap*, 42(4), ss. 415–436. doi: 10.7146/politica.v42i4.69801.
- Powell, S. & Grubbstrom, A. (2021). Leading gender equality change in higher education - the case of forestry', *Journal of agricultural education & extension*. doi: 10.1080/1389224X.2021.2008997.
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur. ISBN:979-91-44-09460-1.
- Sanders, K., Willemsen, T. & Millar, C. (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences?', *Sex Roles*, 60(5–6), ss. 301–312. doi: 10.1007/s11199-008-9547-7.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellnes: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*.
https://www.forskningspolitik.se/files/dokument/Hans_Excellens.pdf

Seierstad, C. & Healy, G. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: A distant dream?', *Work, Employment and Society*, 26(2), ss. 296–313. doi: 10.1177/0950017011432918.

Silander, C. (2010). *Pyramider och pipelines: Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Linnaeus Universitet. ISBN: 978-91-86491-00-00.

Silander, C., Haake, U. & Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education', *Higher Education*, 66(2), ss. 173–188. doi: 10.1007/s10734-012-9597-1.

Schedlitzki, D. & Edwards, G. (2018). *Studying leadership: Traditional & critical approaches*. Second edition. Second edition. Los Angeles: SAGE. ISBN: 9781473958616.

Topić, M. (2020). It's something that you should go to HR about' – banter, social interactions and career barriers for women in the advertising industry in England', *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), ss. 757–773. doi: 10.1108/ER-03-2020-0126.

Tuğba, I., Sultan, K. & Fedai, Ç. (2020). The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Women's Career Barriers in Management and Job Motivation', *Holistica*, 11(2), ss. 85–99. doi: 10.2478/hjbpa-2020-0021.

Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? *Kvinnor och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet
<https://www.vr.se/download/18.7b65b60f17b8a8f26a836f/1631599322293/VR2106-10sep.p>

9. Bilagor

9.1 Informationsbrev

Hej!

Vi är två tjejer, Ebba och Emily från Lunds Universitet, som studerar vår sista termin inom Service Management med inriktningen hälsa. Vi har precis påbörjat vårt examensarbete och undrar om du kan tänka dig ställa upp på en digital intervju. Vår uppsats syftar till att bidra till förståelsen av kvinnors upplevelser av deras karriärmöjligheter i det akademiska fältet inom Sveriges gränser. Under intervjun kommer frågor baserat på barriärer såsom glastaket, homosexuell reproduktion och doing-gender att tas upp. Detta med avseende till att bidra till en förhöjd insikt och förståelse på ett mikroplan där en detaljerad vetenskap om kvinnors upplevelser av karriärmöjligheter kan synliggöras och gynna framtida jämställdhetsarbeten. Du som intervjuperson kommer vara helt anonymiserad, samt ditt lärosäte, om du väljer att delta.

För att lyckas med vårt syftet inom examensarbete hade en intervju med er varit till stor hjälp, återkom därför gärna i ett vändande mail om du tycker detta låter intressant och hade velat ställa upp. Har du fler frågor eller funderingar kring ämnet och intervjun går det också bra att höra av sig. Tack på förhand och ha en fin dag!

Med vänliga hälsningar

Ebba Carlander och Emily Hermansson

Lunds Universitet - Campus Helsingborg

9.2 Intervjuguide

Inledning

Hej! Vi är så glada och tacksamma för att du vill ställa upp i denna intervjun. Den kommer att spelas in via en av våra mobiler och allt material kommer att raderas efter det har transkriberats och analyserats. Vill du ta del av transkriberingsmaterialet för att godkänna det innan vi påbörjar analysen?

Personlig information

Du kan väl börja med att berätta lite om dig själv:

- Vad heter du och vart jobbar du idag?
- Vad har du för utbildning?
- Vad gjorde du efter din examen?
- Var "det" alltid planen eller hade du andra mål?
- Hade du velat vara (professor/forskare etc) inom ett annat område? Hur kommer det sig?

Informationsinhämtning

Du jobbar idag inom akademien där siffror från SCB år 2018 visade att endast en fjärdedel av Sveriges professorer var kvinnor:

- Hur upplever du som kvinna att arbeta inom denna bransch?
- Hur gick tankarna när du först började att arbeta inom akademien som ... ?
- Innan du började arbeta som , fanns det några förutfattade meningar om hur det skulle va?
- Har dessa förutfattade meningarna blivit bekräftade eller blev du positivt/negativt överraskad?

Karriär

- Hur ser din karriärresa ut? (anställd eller befordrad)
- Var det mest manliga eller kvinnliga konkurrenter?
- Har du någon gång upplevt några karriärhinder?
- Tror du "de/det" har berott på att du varit kvinna?
- Vad har du haft för upplevelser av detta?

- Vilka konsekvenser har uppstått till följd av detta?
- Kan du ge exempel på ett eller flera tillfällen när det uppstått utmanande situationer?
- Har du någonsin ångrat dig att du valde att skapa en karriär inom detta området?
- Vad har varit de bästa upplevelserna?
- Vad har varit det värsta upplevelserna?
- Hur har ditt kontaktnät varit till stöd för din karriärresa?

Potential

- Har du en upplevelse av att din fulla potential utnyttjas till max?
- Varför tror/tror du inte det?

Utmaningar som kvinna

- Kan du berätta hur många kvinnliga kollegor du har omkring dig i arbetet?
- Har du en avsaknad av fler kvinnliga kollegor inom ditt akademiska fält?
- Hur tror du det kommer sig att det inte finns fler kvinnor i området?
- Tror du bristen på kvinnor påverkar området? ex. synen eller arbetsmetoder
- Har du upplevt svårigheter att klättra som kvinna inom det akademiska fältet jämfört med manliga kollegor?
- Har du någon gång upplevt motstånd av att exempelvis bli ifrågasatt eller bemötts av brist på tillit?
- Tror du det berott på att du är kvinna? varför tror/ tror du inte det?
- Har du någon gång haft en upplevelse av att ditt arbete har värderats annorlunda än ett liknande arbete av en man?
- Tror du din karriärresa hade sett annorlunda ut om du varit man?

Jämställdhet på arbetsplatsen

- Vad är din erfarenhet av jämställdhet på institutionen?
- Vad vet du om jämställdhetsfrämjande på institutionen?
- Har du någon gång upplevt en känsla av utanförskap eller ensamhet?
- Hur har du upplevt möjligheten av att bygga ett kontaktnät? (Svårt/enkelt)

Avslutning

Finns det något som du vill ta upp som inte har blivit sagt?

Tack så mycket för att du valde att ställa upp i denna intervju och stödja oss i vårt arbete!