LUNDS UNIVERSITET

Doktorander i ett genuscertifieringsprojekt

En rapport kring doktoranders arbetssituation och syn på genusarbete vid Lunds Universitet

Av

Matilda Andersson

Rapport inom ramen för projektet

Genuscertifiering på institutionsnivå

Projektledare: Kajsa Widén

Sektionen Personal

Förord

Inom pågående genuscertifieringsprojektet på institutionsnivå vid Lunds universitet finns på de tre medverkande institutionerna utsedda referensgrupper, som bidrar till att olika aktiviteter genomförs. I dessa referensgrupper ingår även doktorander, som framfört att de gärna ser att doktoranders arbets- och studiemiljö fokuseras. I syfte att belysa detta samt att öka kunskapen om pågående genuscertifieringsprojekt har en doktorandundersökning genomförts, som utmynnat i rapporten Doktorander i ett genuscertifieringsprojekt.

Kajsa Widén
Lund, 6 september 2011

I samband med arbetet med min kandidatuppsats i genusvetenskap, vilken behandlade doktoranders situation vid Geologiska institutionen i Lund och vilken inverkan genuscertifieringsprojektet har haft på arbetsplatsen, kom jag i kontakt med Kajsa Widén – projektledare för Genuscertifieringsprojekt på institutionsnivå. Vi inledde en diskussion kring möjligheterna att genomföra ytterligare undersökningar bland doktorander, för att inkludera de två andra i projektet deltagande institutionerna, Fysiska institutionen och Institutionen för Energivetenskaper, och resultatet är denna rapport. Huvudmålet har varit att synliggöra doktorander, deras arbetssituation och erfarenheter, och att belysa vilka effekter arbetet med genuscertifieringen har haft hittills. Förhoppningsvis kan rapporten ge inblickar i den situation som råder och bidra till en ökad kunskap kring doktoranders arbetsmiljö.

Matilda Andersson
Lund, 1 september 2011

Sammanfattning

Rapporten är skriven inom ramen för Genuscertifieringsprojektet som pågår vid Lunds Universitet och behandlar en undersökning som gjorts bland doktoranderna vid på Fysiska institutionen och Institutionen för Energivetenskaper. Undersökningen behandlar ämnen som Arbetsmiljö, Jämställdhet och diskriminering, Sexuella trakasserier, Genuscertifiering, Familj och arbete och Kompetensutveckling. Med utgångspunkt i tidigare forskning och relevanta teoretiska utgångspunkter har temana analyserats och sammanfattats med syfte att dra paralleller mellan den aktuella undersökningens resultat och sådant som i tidigare forskning framkommit. Det har genom det också visat sig att det som förekommer vid Lunds Universitet inte på något sätt är specifikt för den organisationen – utan istället delas problemen med andra delar av akademin.

Resultaten i undersökningen har visat att stämningen på institutionerna uppfattas vara relativt bra, om än något sämre på Energivetenskaper än på Fysik. Trivseln tycks vara bra, men samtidigt finns det både kvinnor och män på Energivetenskaper som tycker att den är dålig. Många arbetar mer än föreskriven arbetstid och handledarna på Fysik har, enligt de svarande, förtroende för sina doktorander. Bemötandet av den närmsta chefen värderas som en aning sämre på Energi än på Fysik. 67 % av kvinnorna på Energivetenskaper har stannat hemma för att de inte trivs på arbetsplatsen, och det finns ja-svar bland alla kategorier av de svarande. Angående arbetsvärdering så anser 14 % av kvinnorna på Fysik att deras arbete inte värderas på samma sätt som männens. Kvinnorna på Energivetenskaper upplever beteende och jargong på institutionen som sämre än männens, och de upplever även möjligheterna till inflytande och delaktighet på institutionen som sämre.

Det är främst kvinnor som anser att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen, samtidigt som alla verkar anse att jämställdhetsfrågan är viktig och ska prioriteras. Många har inte läst institutionens och/eller fakultetens jämställdhetsplan och/eller universitetets jämställdhetspolicy. Främst kvinnor har blivit utsatta för könsdiskriminering och diskriminering grundad i etnisk bakgrund, religion, klass eller annat. Det förekommer sexuella trakasserier av olika karaktär på institutionerna och det är fler kvinnor än män som blivit utsatta för det. Samtidigt som det förekommer, är det många som varken känner till institutionens policy mot sexuella trakasserier eller universitetets handlingsplan.

Gällande genuscertifieringen och frågor kring den så har en stor del svarat ”vet ej” på frågorna. Många på Fysik känner inte till vad genuscertifieringen innebär, medan andelen som har koll på det är fler på Energivetenskaper. Det är främst på Energivetenskaper som doktoranderna också anser att det har skett förändringar på arbetsplatsen sedan certifieringen

inleddes. Det är få på Fysik som anser att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionerna, medan det på Energivetenskaper är över 50 % som anser det. Många av de på Fysik har svarat vet ej. Det är främst kvinnorna på Energivetenskaper som anser att genuscertifieringen är nödvändig och det är också på den institutionen som flest anser att de har fått möjlighet till att delta i projektet.

Inställningen till föräldraledighet från den närmsta chefen tycks vara bra och gällande kompetensutveckling så är det olika huruvida de har fått möjlighet till att diskutera det med prefekten under de senaste två åren. De flesta tycker att arbetsgivaren tar tillvara på kompetens och möjligheter till utveckling på ett bra sätt och många önskar sig också kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter.

Innehållsförteckning

Förord ... 2
Sammanfattning ... 3
Inledning ... 6
Disposition ... 6
Syfte ... 7
Bakgrund ... 7
Metod ... 8
Etiska överväganden ... 10
Teoretiska utgångspunkter ... 11
Tidigare studier och forskning ... 14
Enkätundersökning på Fysiska institutionen ... 14
Enkätundersökning på Institutionen för Energivetenskaper ... 14
Tidigare projekt vid Lunds Universitet ... 15
Högskoleverkets rapporter ... 16
Projekt Storytelling ... 19
Kvinnor i fysiken ... 20
Resultat och analys ... 22
Tema: Arbetsmiljö ... 22
Tema: Jämställdhet och diskriminering ... 31
Tema: Sexuella trakasserier ... 35
Tema: Genuscertifieringen ... 42
Tema: Familj och arbete ... 47
Tema: Kompetensutveckling ... 50
Slutsatser ... 54
Käll- och litteraturförteckning ... 57

Inledning

Den här rapporten skrivs inom ramen för genuscertifieringsprojektet som pågår vid Lunds Universitet. Projektet inleddes med anledning av att tidigare satsningar på genus- och jämställdhetsfrågor inte slagit igenom på ett önskat sätt och syftet med projektet är att skapa en större förståelse för genus[1] och genusfrågor. Projektet har stöd från Delegationen för jämställdhet i högskolan och de skriver i sitt betänkande *Svart på vitt - om jämställdhet i akademin* att:

> *Jämställdhet i högskolan är i grunden en fråga om rättvisa för individen. Men det är också en avgörande fråga för akademins legitimitet som samhällsbärande institution och, i förlängningen, för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft .*[2]

Med de orden är det inte svårt att förstå att det är i högsta grad viktigt att skapa en akademi som präglas av jämställdhet[3] och en medvetenhet kring genusfrågor, men det är inte riktigt så det ser ut idag. Flera studier har istället visat att det finns skillnader mellan att vara kvinna och man i den akademiska världen. (se exempelvis Husu, Liisa, (2005), *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket). Fokus här kommer att ligga på doktorander och deras erfarenheter av akademin, men också hur de upplever arbetet med genuscertifieringen. Just forskarutbildningen har sedan 70-talet expanderat och antalet kvinnliga forskarstuderande har ökat till att utgöra nästan 50 % av de studerande. [4]

Disposition

Första delen av rapporten innehåller syftesbeskrivning, bakgrund, metod, etiska överväganden och teoretiska utgångspunkter. I andra delen presenteras tidigare studier och forskning som

---

[1] Genus har av arbetsgruppen för Genuscertifieringen definierats som: *"... en relationell term för de sociala och kulturella processer som skapar föreställningar om både kvinnor och män. Kvinnligt och manligt uppfattas i genusteoretiska sammanhang som sociala och kulturella fenomen, föränderliga i tid och rum. Genus är följaktligen ett analytiskt begrepp som ligger till grund för ett kunskapsområde som uppehåller sig kring frågor om hur uppfattningar om kön konstrueras och reproduceras i en samhällelig kontext"*, se Rosenberg, Tiina, (2008), *Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering*, Lunds Universitet, http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/genuscertifiering_080331.pdf, (31 juli 2011), s. 3

[2] Sverige, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), *Svart på vitt: om jämställdhet i akademin: betänkande*, Stockholm: Fritze, s. 11

[3] Definition av jämställdhet: *"Män och kvinnor ska ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet"*, se Wahl, Anna, (2001), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur, s. 166

[4] Jacobsson, Gunilla, (red.), (2008), *Kvinnor och män i högskolan*, Stockholm: Högskoleverket, s. 60

gjorts och tredje delen innehåller beskrivning av resultat och analys. Avslutande dras slutsatser utifrån resultaten.

Syfte

Syftet med rapporten är först och främst inte att utreda varför könsbalansen ser ut som den gör, utan istället ligger fokus på att belysa hur det är att vara doktorand vid Fysiska institutionen och Institutionen för Energivetenskaper vid Lunds Universitet och också att utreda hur doktoranderna uppfattat arbetet med genuscertifieringen. Studien är kvantitativ och med hjälp av en enkätundersökning har frågor ställts kring arbetsmiljö, jämställdhet och diskriminering, sexuella trakasserier, genuscertifiering, familj och arbete och kompetensutveckling och resultatet sätts i relation till tidigare gjorda studier och forskning.

Bakgrund

Genuscertifieringen

Våren 2007 beslutade universitetsstyrelsen för Lund Universitet att tillsätta en projektgrupp för att arbeta med en ”genuscertifiering” av bl.a. utbildningsprogram och kurser. Uppgiften som projektgruppen fick var att försöka utreda och belysa möjligheterna till att påskynda och synliggöra arbetet med genus. Bakgrunden till det låg i att de satsningar som tidigare gjorts gällande genus och jämställdhet på LU inte haft det önskade genomslaget. Projektgruppen arbetade under ett år och lämnade sedan in en slutrapport till rektorn. [5]

Begreppet genuscertifiering är av projektgruppen definierad, i relation till uppdraget, som:

> *... på ett explorativt sätt utreda och belysa möjligheterna att genom någon typ av certifiering påskynda och synliggöra arbetet med en bred integrering av relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik i utbildningen vid Lunds universitet ävensom möjliggöra jämförelser mellan institutioner och områden.* [6]

Tanken är att genuscertifieringen ska kunna bidra till en bättre förståelse av genus och den certifieringsmodell som projektgruppen i rapporten föreslog var vad de valde att kalla en utvidgad självdeklaration. Det innebär att institutionerna själva ska redovisa sina framsteg och vikten i att institutionerna själva utvecklar egna sätt att integrera de listade kriterierna i

[5] Rosenberg, Tiina, (2008), s. 1-2
[6] Ibid, s. 2

verksamheten poängterades. Projektgruppen har i slutrapporten formulerat förslag till kriterier, som kretsar kring genusperspektiv i undervisningen, genusmedveten undervisning, planer och strategier och motverkande av trakasserier och kränkande särbehandling. Även om institutionerna själva bör ha mycket inflytande så skrivs det om att det också bör finnas en typ av tredjepart som kontrollenhet, och det för att ge "… trovärdighet åt och stöd i arbetet med genuscertifiering på institutionsnivå". [7] Projektet genomförs med medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan. [8]

Arbete inom ramen för Genuscertifieringen

Arbetet på Fysik drog igång redan innan projektet startade och de hade tidigt föreläsningar/seminarium. Det arbete som har genomförts på Fysik är kurser, utbildningshalvdagar, föredrag och diskussioner.[9] Arbetsgruppen för Genuscertifieringen har också planer för en broschyr till studenter, mindre projektarbeten och att anställa en genuscoach. [10] På Energivetenskaper å sin sida har det genomförts en enkätundersökning[11], ett seminarium kring genuscertifieringen med prefekten[12] och en utbildning för lärare, forskare och doktorander. [13]

Metod

Enkäten som rapporten bygger på har utformats utifrån en tidigare enkätundersökning som gjorts på Geologiska institutionen vid Lunds Universitet, som också är med i genuscertifieringsprojektet. Utöver de frågorna från den enkäten har också komplement gjorts med frågor från undersökningar som tidigare gjorts vid respektive institution och enkäten är översatt till engelska beroende på antalet engelsktalande doktorander. Enkäterna har skickats ut elektroniskt till alla[14] doktorander vid respektive institution med information om undersökningen och en länk till enkäten och har sedan sammanställts. Frågorna behandlas

[7] Rosenberg, Tiina, (2008), s. 2-5
[8] Sverige, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), s. 228
[9] Referensgruppen för Genuscertifieringen, Fysiska institutionen, (2011), *Genuscertifiering på Fysicum – genomförda åtgärder*, Lunds Universitet, s. 1
[10] Referensgruppen för Genuscertifieringen, Fysiska institutionen, (2011), *Minnesanteckningar referensgruppen för genuscertifiering 2011-02-18 och 2011-03-04*, Lunds Universitet, s. 1-2
[11] Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2010), *Minnesanteckningar 2010-09-09*, Lunds Universitet, s. 1
[12] Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2010), *Minnesanteckningar 2010-10-26*, Lunds Universitet, s. 1
[13] Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2011), *Minnesanteckningar 2011-01-27*, Lunds Universitet, s. 1
[14] D.v.s alla doktorander som är med på respektive institutions maillista

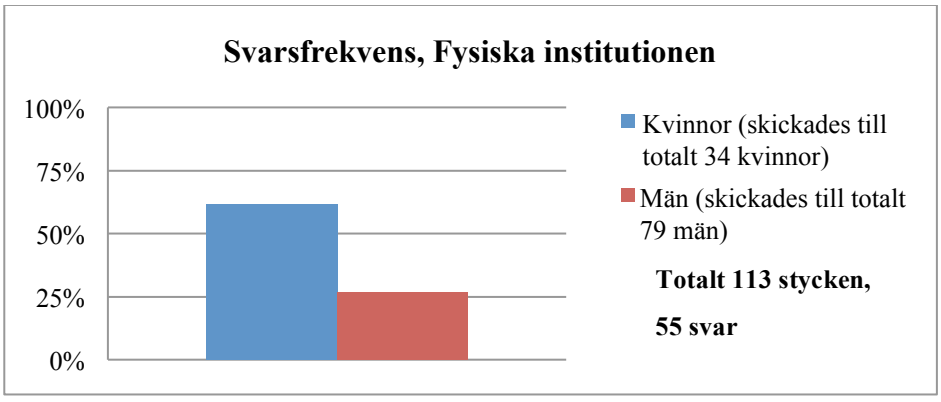
deskriptivt med hjälp av diagram och för varje fråga finns fyra staplar, en för varje könskategori[15] på institutionerna.

Tanken bakom att göra en kvantitativ undersökning var att den når ut till många, samtidigt som en nackdel har varit att svaren blir mer ytliga än om en mer kvalitativ metod hade valts att användas, som intervju exempelvis. Det är svårt att kontrollera reliabiliteten, tillförlitligheten – hur väl instrumentet motstår slumpinflytande, i förväg när enkät används. Det som dock har gjorts för att skapa tillförlitlighet är att se till att de svarande har uppfattat enkäten på rätt sätt genom att vara noga med informationen och att göra den lätt att svara på. Det var få frågor som de svarande hoppade över, vilket kan vara ett tecken på att tillförlitligheten är god. [16] Gällande validitet, att det vi undersöker överensstämmer med det vi sagt att vi ska undersöka, och då innehållsvaliditeten mer specifikt, så är ett tecken på att den är god att en bra täckning av det problemområde som ska studeras uppnås – vilket jag anser att enkäten till största del har haft. [17]

Svarsfrekvens

Fysiska institutionen

På Fysiska institutionen skickades enkäten ut till totalt 132 doktorander, varav en togs bort p.g.a att personen slutat som doktorand. Totalt 113 fick enkäten, då 19 adresser inte fungerade. Könsfördelningen bland dem var 79 män och 34 kvinnor. Antalet svarande var 55 stycken, totalt nästan 49 %.

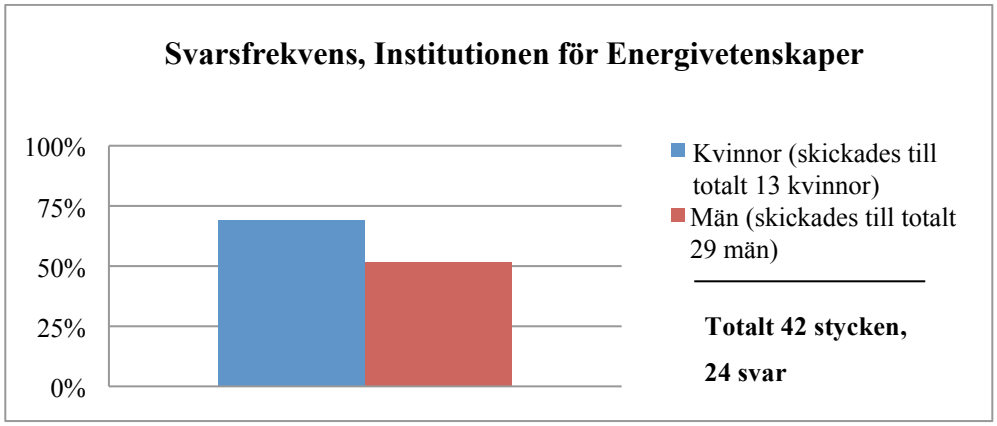


[15] Eftersom ingen har kategoriserat sig som något annat än kvinna/man i enkäten, är det också enbart de könskategorier som finns med i diagrammen
[16] Patel, Runa & Davidson, Bo, (2003), *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 3., [uppdaterade] uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 100-102
[17] Ibid, s. 99-100

Svarsfrekvensen var betydligt högre bland kvinnorna än bland männen, 62 % mot 27 %. Det går inte att fullt ut generalisera utifrån enbart 27 %, då det är en låg siffra vilket det bör finnas en medvetenhet kring när resultatet läses. Samtidigt kan det ge ett hum om hur männen på institutionen tänker.

Institutionen för Energivetenskaper

På Institutionen för Energivetenskaper var 42 adresser kopplade till gruppadressen som användes, 29 män och 13 kvinnor. 24 svar inkom, där 15 av de svarande var män och 9 kvinnor. Totala svarsfrekvensen var dryga 57 %.



Svarsfrekvensen bland kvinnor låg på 69 % och bland män på 52 %, skillnaderna är alltså inte riktigt lika stora som på Fysiska institutionen men det är samtidigt tydligt att kvinnor tenderar att vara mer svarsbenägna.

Etiska överväganden

Undersökningen följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning och i enkätundersökningarna som gjorts togs på ett tidigt stadium beslutet att inte använda variabeln forskningsinriktning/avdelning för att särskilja svaren. Beslutet togs för att kunna möjliggöra anonymitet i en större utsträckning, då det hade varit svårt att garantera just det om informanterna uppgett var på institutionen de hör hemma. Anonymitet är något som Vetenskapsrådet poängterar i och med konfidentialitetskravet, som i korta drag går ut på att uppgifter om personer i en undersökning ska ges största möjliga konfidentialitet. De skriver: ”Risken för att individer oavsiktligt kan identifieras skall beaktas vid vägningen av värdet av det förväntade kunskapstillskottet mot eventuella negativa

konsekvenser för de berörda" – vilket är något som särskilt tagits i beaktning vid beslutet att utesluta viss information vid enkätundersökningen. Informationskravet, som Vetenskapsrådet behandlar, har också beaktas och tillsammans med enkäten har nödvändig och vikig information bifogats för att de svarande ska vara medvetna om projektet och deras roll i det. [18]

Teoretiska utgångspunkter

Det finns flera olika teoretiska utgångspunkter som kan vara viktiga att presentera för att få en kunskap kring ämnet. Det handlar om kvinnor i akademin, jämställdhet och jämställdhetsarbete i organisationer, motstånd, förändringsarbete och korrelationen mellan vetenskap och feminism.

Kvinnor i akademin och deras villkor behandlas bl.a. av Maud Eduards. Hon skriver om att kvinnor länge var exkluderade från akademin, och det enbart p.g.a sitt kön. Kvinnor sågs inte ha tillträckliga intellektuella resurser, vilket gjorde att de inte passade in i akademin och utbildning, utan istället låg fokus på deras reproduktiva förmågor. [19] Det är bara de senaste dryga 100 åren som kvinnor har varit välkomna på universitet och det har setts som att kvinnor måste skyddas från sig själva och att kvinnor, vid önskan att uppnå rationell kunskap, måste "… kämpa för att överskrida sina kroppsliga funktioner". [20] Kvinnor utsätts för andra bedömningar än män[21] och det finns exempel på när det varit tydligt att det finns en skepsis mot kvinnors plats i akademin. Ett exempel är Tham-professurerna för underrepresenterat kön som tillsattes 1995 för att regeringen för att öka kvaliteten i forskningen, något som väckte stort motstånd från universitetshåll. Kvinnor anklagades för att inte hålla måttet och för att det skulle försämra kvaliteten i akademin och Eduards skriver: "Det institutionaliserade sambandet mellan konstruktionen av manlighet och legitim kunskapsproduktion kunde knappast uttryckas tydligare". [22]

Uppdelningen mellan könen i arbetslivet kan förstås med bakgrund i att det i samhället råder föreställningar kring att "… vissa typer av utbildning, yrkesval, positioner i arbetet och på andra platser hör i ihop med ett visst kön". [23] Arbeten ses vanligtvis inte som könsneutrala utan istället till tillskrivs de någon form av maskulinitet eller femininitet. [24]

---

[18] Vetenskapsrådet, (2002), *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm, s. 9, 12-13
[19] Eduards, Maud, (2007), *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*, Stockholm: Atlas, s. 189
[20] Ibid, s. 189, 191
[21] Ibid, s. 193
[22] Ibid, s. 194-199
[23] Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due, (1999), *Kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur, s. 99
[24] Ibid, s. 99

Gällande jämställdhet i organisationer så görs jämställdhetspolitiska mål ofta till ett problem tillhörande genusforskningen och att alla discipliner har samma ansvar för könsfördelningen bland studenter och forskare förbises. Eduards skriver att: ”Myten om att det råder jämställdhet i Sverige försvårar situationen ytterligare, ty på en jämställd arbetsplats ska ingen förlöjligas eller trakasseras som inte inbjuder till det själv”. [25] Det finns fortfarande en stor och påtaglig klyfta mellan kvinnors samhällsvärde kontra männens. [26] Angående definitionen av jämställdhet, så kan det finnas flera olika definitioner och uppfattningar av jämställdhet inom organisationer, beroende på antalet aktörer i en organisation som förhandlar kring vilken definition av jämställdhet det är som ska gälla. [27]

Anna Wahl skriver om förändringar i organisationer att: ”Organisationer förändras som ett resultat av vad som händer i deras omvärld och av människors handlande i och utanför organisationen”. Ett relativt vanligt resultat av förändringar, och jämställdhetsarbete mer specifikt, är att de aktiverar motstånd, vilket kan komma av att det arbetet som bedrivs ifrågasätter de föreställningar som vi har om oss själva som kvinnor och män, vilket ofta är något vi tar för givet. [28] Det finns flera sätt på vilka jämställdhetsarbete bemöts i en organisation och vanliga sätt att se på jämställdhet är att ha inställningen att det är något som inte rör oss och att jämställdhet är oproblematiskt, att det är en generationsfråga som nästa generation kommer att ordna och att jämställdhet handlar om att diskriminera män. [29]

Eva Amundsdotter har i sin avhandling kring hur normer framkallas och förändras i organisationer[30] kommit fram till att:

> *... det räcker [inte] med att bli berörd, det räcker inte med medvetenhet, teori och förklaringsmodeller, det räcker inte med handlingar och aktivism, det räcker inte med nätverk eller organisering. Det är föreningen av dessa moment till en helhet som kan ge möjligheter att framkalla och förändra.* [31]

Hon tydliggör alltså att det finns flera moment som är betydelsefulla, men att det är främst ihop som det kan skapas verklig förändring.

---

[25] Eduards, Maud, (2007), s. 215, 218
[26] Eduards, Maud, (2007), s. 231
[27] Wahl, Anna, (2001), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur, s. 171
[28] Ibid, s. 176, 189
[29] Ibid, s. 171-173
[30] Amundsdotter, Eva, (2010), *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*, Stockholm: Gestalthusets Förlag, s. 12
[31] Ibid, s. 235

Londa Schiebinger behandlar korrelationen mellan vetenskap[32] och genus och ställer sig frågan om feminismen har förändrat vetenskapen i sin bok *Has feminism changed science?*. [33] Hon konstaterar att sedan tiden då vetenskapsmannen sågs just som man, har det skett förändringar och skriver om hur kvinnor numera går att återfinna på höga positioner i samhället. Men samtidigt kan utvecklingen inte tas för given. Feminismen har i många fall ändrat innehållet i mänsklig kunskap. [34] Frågan är dock hur en ska gå vidare från där vi är idag och hon anser att det som behövs just nu är historia, filosofi och teori om vetenskap som analyserar specifika exempel om genus i vetenskapen. Hon anser också b.la. att ett sätt att integrera en kritisk förståelse av ett jämställdhetsperspektiv i vetenskapen vore att studenter gick kurser i hur relationen genus och vetenskap har sett ut i historien. I hennes ögon är det största som feminismen har tillfört vetenskapen är att ställa nya frågor som ofta går emot grundläggande antaganden inom en disciplin. [35]

[32] Schiebinger använder begreppet "science" vilket bör förstås både som det breda begreppet "vetenskap" och som det snävare "naturvetenskap", då hon använder det på båda sätten.
[33] Schiebinger, Londa, (1999), *Has feminism changed science?*, Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press, s. 1, 181
[34] Ibid, s. 181
[35] Ibid, s. 185, 187

Tidigare studier och forskning

Enkätundersökning på Fysiska institutionen

År 2005 genomfördes en enkätundersökning bland de kvinnliga doktoranderna på Fysiska institutionen, vilken gjordes av jämställdhetsgruppen på institutionen. Det som kom fram i undersökningen var att många av de kvinnliga doktoranderna var missnöjda med sin arbetssituation. Många ansåg sig bli behandlade annorlunda än de manliga doktoranderna och då annorlunda på ett negativt sätt, och dessutom verkade många vara missnöjda med sin handledare. 43 % var missnöjda med tiden de fick för handledning, men det verkade inte vara så att de kände att de fick mindre tid eller mindre uppskattning än sina manliga kollegor. Hälften av doktoranderna ansåg sig få stöd för en fortsatt karriär inom akademin och 43 % trodde inte att det skulle bli bättre om de hade en kvinnlig handledare. [36]

De flesta kvinnliga doktorander ansåg sig ha lika stora möjligheter som männen att närvara vid konferenser och att de också uppmuntrades till det i lika stor utsträckning som männen, men samtidigt så ansåg en tredjedel av doktoranderna att deras åsikter och arbete värderades annorlunda än männens. En tredjedel ansåg också att de inbjuds till arbetsrelaterade möten i mindre utsträckning än männen. [37]

Enkätundersökning på Institutionen för Energivetenskaper

I september 2010 genomfördes en arbetsmiljöenkät vid Institutionen för Energivetenskaper, utformad av Kajsa Widén och genusgruppen vid institutionen. Svarsfrekvensen var cirka 55 % och bland kvinnor var den 76 % och 48 % bland männen. Angående arbetsmiljön/studiemiljön, normer gällande beteende och jargong och möjligheter till inflytande och delaktighet inom institutionen så var betygen relativt goda. Kvinnorna var dock något mindre positiva, även om skillnaden var liten och de anställda var minst nöjda med sina möjligheter till inflytande och delaktighet. På frågan vad som kan utvecklas/förbättras i den sociala arbetsmiljön så ville tre stycken ha en jämnare könsfördelning, fyra efterlyste mer kunskap, två ville att jargongen förbättrades och det efterlystes ”ett kvalitetssystem för arbetsplatsen”. Svarsfrekvensen på frågan var dock låg. Sista frågan gällde genuscertifieringsprojektet och hur det har påverkat arbetsmiljön vid institutionen/avdelningen. Det som bl.a. kom fram var att målet med arbetet är viktigt, men att

[36] Jämställdhetsgruppen, Fysiska institutionen, (2005), *A study of how female PhD-students at the Department of Physics at Lund University experience their working situation*, Lunds Universitet, s. 1
[37] Ibid, s. 1

arbetet var klumpigt skött och ett fåtal män ansåg sig diskrimineras. Dessutom så ansåg hälften av de svarande att arbetet med certifieringen inte har haft någon påverkan, men kvinnor ansåg i större utsträckning än männen att arbetet hade förbättrat miljön. Sammanfattningsvis har det konstaterats att det tycks finnas ett missnöje. [38]

Tidigare projekt vid Lunds Universitet

”Hit – och ännu längre”

Ett jämställdhetsprojekt som tidigare genomförts vid LU är *Hit – och ännu längre*. Det genomfördes bland forskarstudenter och avslutades i december 2007. Under projektet bjöds kvinnliga gästprofessorer in och det var totalt 40 doktorander vid sociologiska institutionen som deltog. Till att börja med så problematiseras det i boken om projektet kring att det som kvinna är betydligt svårare att avancera inom högskola och universitet. Även om det råder en jämn könsfördelning bland nybörjarna som startar sin forskarutbildning och att det blir fler och fler kvinnor som tar doktorsexamen, så innebär inte det att det går att slappna av. För det till trots, så skrivs det om att det är dubbelt så svårt för en kvinna att bli professor. En studie från ett annat svenskt universitet har visat att kvinnor marginaliseras mer på seminarier än vad männen gör, något som både kvinnliga och manliga doktorander har lagt märke till. [39]

Gästprofessorerna som besökte Lunds Universitet inom ramen för projektet lade märke till en hel del när det gällde skillnader mellan kvinnor och män och hur de som doktorander såg på sin situation och hanterade den. En av gästprofessorerna såg till exempel att det verkade vara så att det bland doktoranderna fanns en osäkerhet kring den kommande avhandlingen och dess kvalitet. Samtidig som det, så var det så att män upplevde sig själva ha rätt till stöd och uppmuntran i högre grad än kvinnorna. Andra gästprofessorer påpekade att det fanns en brist på starka nätverk vid institutionerna, och då mer specifikt bland kvinnorna och efterlyste mer informella samtal kvinnor emellan för att kunna se att andra går igenom samma som en själv. Ytterligare en professor tyckte att det verkade vara så att kvinnor i högre utsträckning än män påverkades negativt av den prestationskultur som finns inom akademin. Även en annan

[38] Widén, Kajsa, (2010), *Arbetsmiljöundersökning vid Institutionen för Energivetenskaper*, Lunds Universitet, s. 1-4

[39] Sellerberg, Ann-Mari (red.), (2007), *Den obalanserade hierarkin: om ett universitetsprojekt för jämställdhet*, Malmö: Bokbox, s. 7 & 16-22

professor såg samma sak och uttryckte att manliga doktorander tycktes vara mer säkra och mindre bekymrade över sin egna intellektuella kapacitet än kvinnor. [40]

Högskoleverkets rapporter

Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt

Högskoleverkets rapport om forskarkarriär utkom 2011 och det som bl.a. kom fram i rapporten är att män blir professorer i en större utsträckning än kvinnor, och det finns bara ytterst få undantag från det. Fler män är kvinnor väljer att lämna akademin efter doktorsexamen och kvinnor publicerar i mindre utsträckning än männen – men vad det beror på är oklart. Det har också visat sig att färre kvinnor avancerar inom akademin och att det tar längre tid för kvinnor att göra det. [41]

Något aktuellt som tas upp är anledningarna till att lämna eller stanna kvar i akademin. Det som skrivs är att det är något fler kvinnor än män som stannar kvar inom akademin efter doktorsexamen och kvinnor och män tycks ha olika skäl till att lämna akademin. Fler kvinnor än män lämnar för att de upplever att det finns brister i arbetssituationen. [42] Flera olika studier har visat att de brister som kvinnor anser finns i arbetssituationen är bl.a. bristande stöd från institutionen, få kvinnliga förebilder, tvivel på sin egen förmåga och dåliga erfarenheter från tiden som doktorand. Att kvinnor är mindre nöjda med forskarutbildningen är något som en tidigare rapport från Högskoleverket behandlat, *Doktorandspegeln 2008* – vilken behandlas nedan. [43]

Doktorandspegeln 2008

Doktorandspegeln 2008 bygger på en enkätundersökning som skickats ut till över 10 000 doktorander vid svenska universitet och högskolor. Sammanfattningsvis så är könsfördelningen bland forskarstudenter relativt jämn och betyget som studenterna ger utbildningen är att den är ”bra” och ”mycket bra”, vilket 80 procent av de svarande uppgett. Handledningen fick i undersökningen varierande betyg, och även om många är nöjda med den handledning som de får, så finns det de doktorander som anser att handledaren inte har visat tillräckligt intresse för deras studie eller gett konstruktiv kritik. Det är fler män än kvinnor

[40] Sellerberg, Ann-Mari (red.), (2007), s. 51, 56, 85, 89
[41] Dryler, Helen, (2011), *Forskarkarriär för både kvinnor och män?: statistisk uppföljning och kunskapsöversikt*, Stockholm: Högskoleverket, s. 5-8
[42] Ibid, s. 80-81
[43] Ibid, s. 85

som anser sig vara accepterade i forskarkollektivet och många tycker att de inte har tillräckliga möjligheter till inflytande. [44]

Gällande negativ särbehandling så skrivs det att:

> *Totalt upplevde 25 procent av kvinnorna och 6 procent av männen att de blivit negativt särbehandlade på grund av könstillhörighet av antingen andra forskarstuderande och/eller undervisande personal och/eller handledare och/eller administrativ personal.* [45]

Det är viktigt med konstruktiv kritik under utbildningen, men undersökningen har visat att 30 procent av doktoranderna inte anser att det finns i tillräcklig grad. Dessutom anser över 60 procent av doktoranderna att handledaren/handledarna inte diskuterar framtidsplaner med dem och i de fall de gör det är det i för liten utsträckning. Det går stick i stäv med hur regeringen ser på forskarutbildningen, då de har betonat vikten av att framtidsplaner diskuteras. [46] Nästan 40 procent av doktoranderna anser sig inte ha fått handledning i den utsträckning som de önskat och ”Var femte kvinnlig doktorand och var sjunde manlig doktorand uppger att de befunnit sig i en beroenderelation till sin handledare som känts besvärande…”. [47] Många doktorander anser att institutionens miljö inte är kreativ. Det förekommer negativ särbehandling p.g.a och sexuella trakasserier. [48]

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor

Högskoleverkets rapport om diskriminering inom akademin är skriven av Liisa Husu och är baserad på hennes forskning kring könsdiskriminering inom den finska akademin. Hon konstaterar att akademin är långt ifrån jämställd trots de många satsningar som gjorts[49] och att akademin ofta är ovilliga till att studera sin egen verksamhet ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. [50] Till synes så är akademin könsneutral, i och med att det inte görs någon åtskillnad mellan könen gällande rättigheter, men samtidigt så spelar kön en stor roll inom universiteten. Husu skriver att ”… kvinnor och män upplever och tolkar sin ställning

[44] Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), *Doktorandspegeln 2008*, Stockholm: Högskoleverket, s. 7-9
[45] Ibid, s. 9
[46] Ibid, s. 56-57
[47] Ibid, s. 63
[48] Ibid, s. 84, 92
[49] Husu, Liisa, (2005), *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket, s. 9
[50] Ibid, s. 9

och sina framtida möjligheter, samt könsdynamiken i den akademiska världen, på mycket olika sätt". [51]

För att bättre kunna förstå dynamiken som möter kvinnor i akademin idag, är det viktigt att förstå vilken roll som historien har spelat. Det är bara de senaste dryga hundra åren, sedan 1873, som kvinnor har haft rätt att studera, och innan dess har akademin en 800 år lång historia där kvinnor var uteslutna enbart p.g.a sitt kön. [52] Ur ett internationellt perspektiv så har de nordiska länderna varit tidigt ute med att belysa jämställdhetsfrågor, både i samhället och i akademin – men det till trots är inte de nordiska länderna världsledande i jämställdhet i akademin. [53] Studier har visat att kvinnor i akademin uppmärksammar sådant som många av männen inte ser och i Norge har en studie visat att det finns en oenighet mellan könen angående informella nätverks inflytande på manlig dominans, då kvinnor tillskriver det större betydelse. [54]

Husu sammanfattar sin forskning med att diskriminering av kvinnor oftast är osynlig och subtil. Kännetecken för könsdiskriminering vid universitet och högskolor är att den är dold och:

> *... vad som händer kan egentligen vara att "ingenting händer" eller att någonting som borde hända i ens karriär inte händer: man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad.* [55]

Den dolda diskrimineringen är svår att upptäcka och bemöta och det finns inte mycket stöd för kvinnor inom akademin, utan istället är det familj och vänner som är viktiga stöttepelare. [56]

Husu skriver att hon i sin avhandling analyserar könsdiskriminering: "… på olika akademiska arenor ur kvinnliga akademikers synvinkel. Jag betraktar könsdiskriminering som olika typer av processer snarare än som enstaka fall". [57] Bland de kvinnor som Husu intervjuat till sin avhandling har de flesta erfarenheter av könsdiskriminering och det var både kvinnor med en framgångsrik karriär, unga forskare tidigt i karriären och sådana som lämnat akademin. [58]

---

[51] Husu, Liisa, (2005), s. 9-10
[52] Ibid, s. 11
[53] Ibid, s. 11-12
[54] Ibid, s. 13
[55] Ibid, s. 7
[56] Ibid, s. 7
[57] Ibid, s. 18
[58] Ibid, s. 19

Resultaten av forskningen visade att tiden som doktorand är en sårbar fas och då särskilt om det finns en problematisk relation doktorand-handledare emellan. Om en doktorand upplever problem, är det möjligt att det också påverkar ”… forskarens självuppfattning och motivation, integration i informella forskarnätverk samt möjligheter som öppnas och erbjuds senare i det postdoktorala stadiet”. [59]

Det finns fler olika former av dold diskriminering i akademin. En typ är relaterad till den akademiska kulturen och arbetsplatsklimatet, där kvinnor osynliggörs och utesluts. En annan typ är diskriminering vid rekrytering, exempelvis icke-transparanta rekryteringsförfaranden. Det finns också diskriminering relaterad till informell och formell arbetsfördelning där kvinnor förväntas ta hand om det sociala medan männen får koncentrera sig på sin forskning. Sexuella trakasserier å sin sida är ofta osynliga i organisationer och kan riktas mot yngre kvinnliga forskare och doktorander, men även andra kan drabbas. I fall där den som utför trakasserierna är överordnad, professor eller handledare är det mycket problematiskt. Föräldraskapet beskrivs inte som ett problem i sig, men attityder och sätt som kollegor och chefer bemöter gravida, kvinnor som vill använda sin föräldraledighet eller kvinnor med små barn kan uppfattas som diskriminerande. [60] Gällande stöd så upplevde de kvinnliga informanterna att stödet inom akademin är begränsat och att det istället är familjen och de nära och kära som är stöttande. [61]

Projekt Storytelling

Det som *Projekt Storytelling* vid Umeå Universitet gått ut på är att lyfta fram kvinnliga forskares och forskarstudenters berättelser kring hur det är att vara kvinna och forskare i akademin. Projektet syftar till att öka medvetenheten om kvinnors villkor, och det görs för att på sikt kunna vara med och bidra till att göra akademin till ett ställe där alla känner att de ”… värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning”. [62] Hanna Lönnerskog Nilsson, projektets redaktör, sammanfattar resultaten i sin rapport med att: ”De allra flesta berättelser visar att kön spelar stor roll, både för möjligheten att göra karriär och för arbetsmiljön”. [63]

[59] Husu, Liisa, (2005), s. 20
[60] Ibid, s. 21-24
[61] Ibid, s. 28-29
[62] Lönnerskog Nilsson, Hanna, (red.), (2011), *Projekt Storytelling: kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet*, Umeå: Umeå universitet, s. 8
[63] Ibid s. 131

Det lyfts fram flera olika aspekter i rapporten och något som kvinnorna skriver om är bl.a. avsaknaden av stöd från akademin och också problematiska relationer till handledare. En kvinna skriver om att hon saknat stöd från kollegor och handledare när problem uppstått och att inte ens kvinnorna i hennes närhet har gett henne något stöd. [64] En kvinna, som heter Emma Q i rapporten, skriver om hur problematiska relationer till handledare kan skapas och hon skriver angående sin egen handledare att: ”Han spelade väldigt mycket på kön och skämtade bland annat på ett opassande sätt och skulle bossa över oss. Ingen av oss som hade honom som handledare tänkte att det här med att vara doktorand är ganska kul”. [65]

En annan kvinna skriver om erbjudanden om avancemang i akademin i utbyte mot sexuella tjänster[66] och Vanja D skriver om att hon under lång tid utsattes för sexuella trakasserier innan hon slutligen blev sjukskriven. [67] Ytterligare en kvinna beskriver det som att alltid vara lite annorlunda, samtidigt som en annan inte har upplevt så många problem som är relaterade till att vara kvinna. Däremot pekar hon på en problematik med att vara akademiker och ha barn, och skriver att ”Så länge det inte är accepterat med barn i akademin blir det så att vi kvinnor försöker lösa det på egen hand…”. [68] Vidare när det gäller föräldraskap kombinerat med akademin så skriver Maja Y att när det kom fram att hon var gravid som öppnade sig en ny värld med attityder och åsikter. Folk ställde frågor kring hur hon tänkt arbeta under föräldraledigheten och det fanns äldre kollegor som ”… ansåg att man utan problem kunde läsa in forskning och producera egen text medan barnet skötte sig själv”. [69]

Kvinnor i fysiken

Anna Danielsson behandlar i sin avhandling, baserad på intervjuer, hur studenter i fysik, utifrån ett genusperspektiv, skapar sig en fysikeridentitet. Bakgrunden till avhandlingen ligger i att genus inom fysik både är osynligt och synligt på samma gång, då ämnet ses som opåverkat av sociala strukturer, samtidigt som det finns en stor mansdominans inom fysiken. Fysiken går också att se som påverkad av genus på ett symboliskt plan, då fysiken är den vetenskapen inom naturvetenskapen som anses vara hård, och därför passa kvinnor sämre. Biologin är å sin sida mer mjuk och anses vara bättre lämpad för kvinnor. [70]

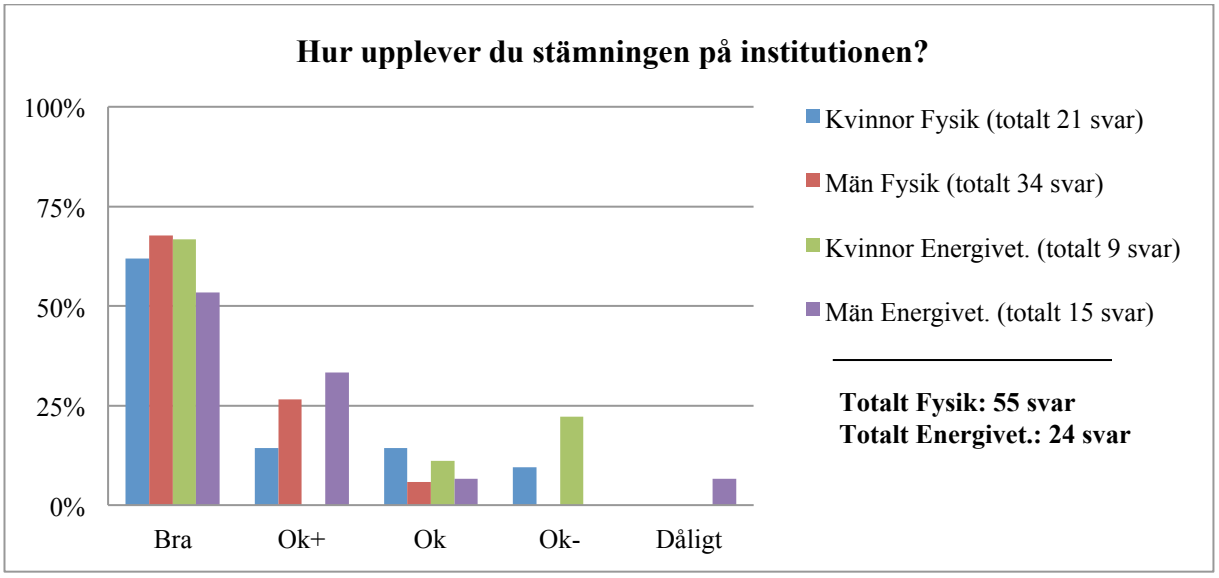
[64] Lönnerskog Nilsson, Hanna, (red.), (2011), s. 28
[65] Ibid, s. 54-55
[66] Ibid, s. 36
[67] Ibid, s. 93
[68] Ibid, s. 110, 174
[69] Ibid, s. 86
[70] Danielsson, Anna T, (2009), *Doing Physics - Doing Gender: An Exploration of Physics Students' Identity Constitution in the Context of Laboratory Work*, Diss. Uppsala: Univ., 2009, s. 1,3

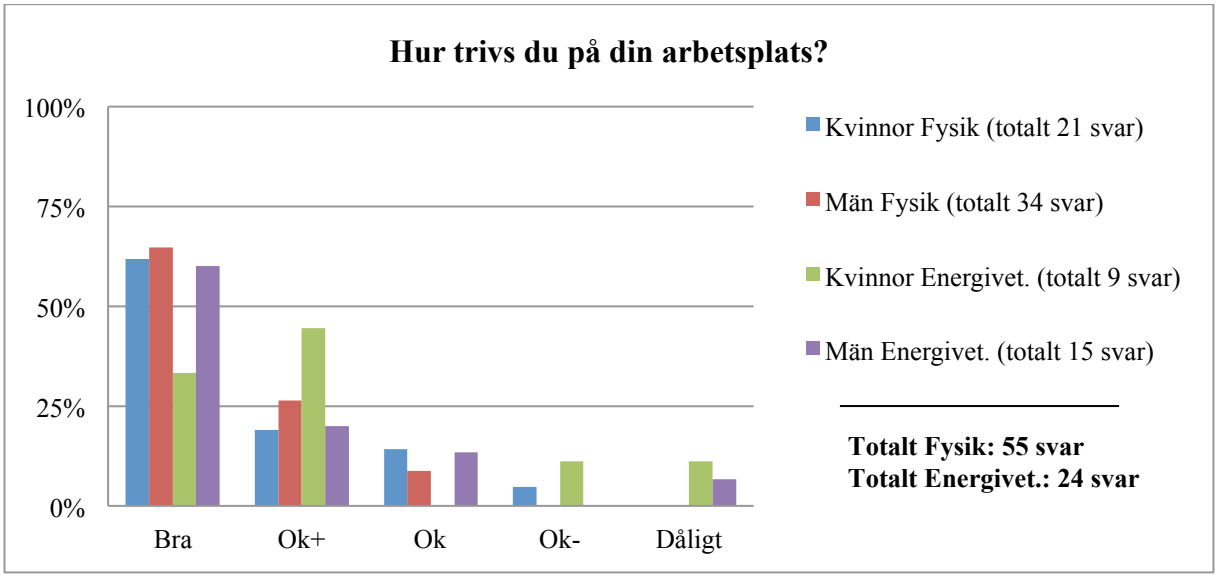
De intervjuade kvinnorna påpekade gällande kvinnor inom fysiken att ”… gränsen mellan fysiken och vad som ses som en traditionell kvinnlighet [är] tydlig. Genom att framställa sig som annorlunda än ”traditionella kvinnor” kan de finna en plats i den mansdominerade fysiken”. [71] Danielsson skriver om två olika diskursmodeller för fysikstudenter, den analytiska fysikerstudenten och den praktiska. Vanligtvis relateras kvinnor till den förstnämnda, då kvinnor ses som flitiga, ordentliga, noggranna och regelföljande. [72]

[71] Danielsson, Anna T, (2009), s. 3
[72] Ibid, s. 206

Resultat och analys

Tema: Arbetsmiljö

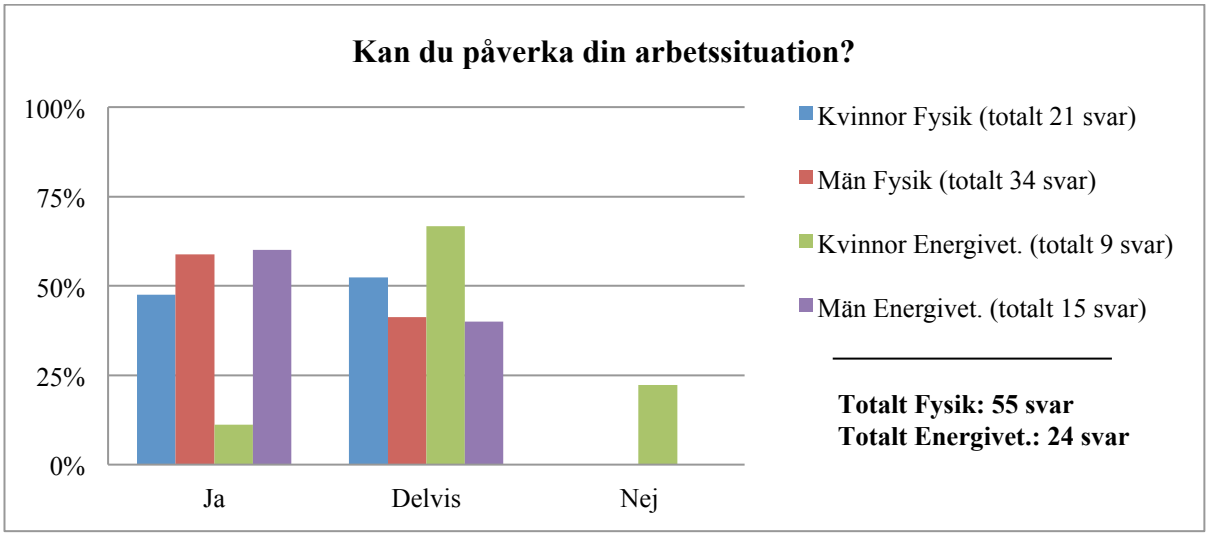


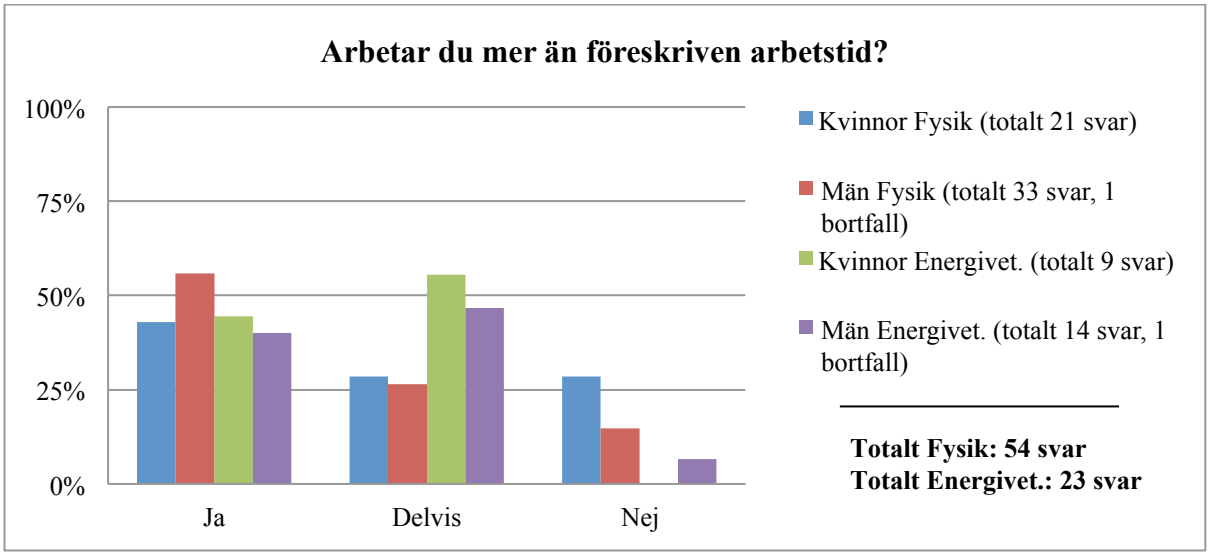


Det tycks som att stämningen relativt sett uppfattas vara bra både på Fysiska institutionen och på Institutionen för Energivetenskaper. De svaren som dock står i kontrast till det är att 22 % av kvinnorna på Energivetenskaper har svarat att stämningen är Ok- och att 7 % av männen på samma institution har svarat att stämningen är dålig.

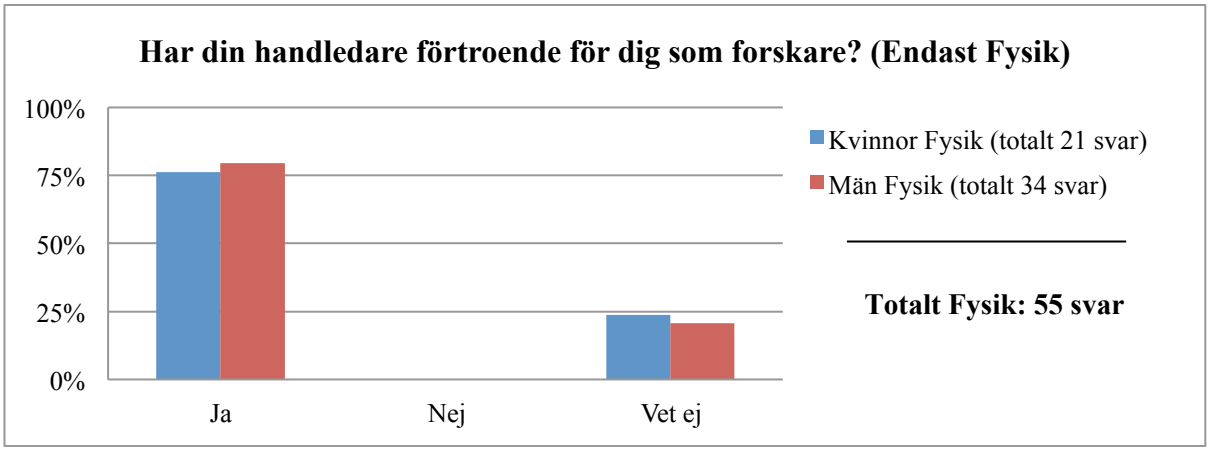
Gällande trivseln på arbetsplatsen så är det återigen Energivetenskaper som skiljer sig lite från Fysik, då ingen från Fysik har svarat att de trivs dåligt på arbetsplatsen – samtidigt som

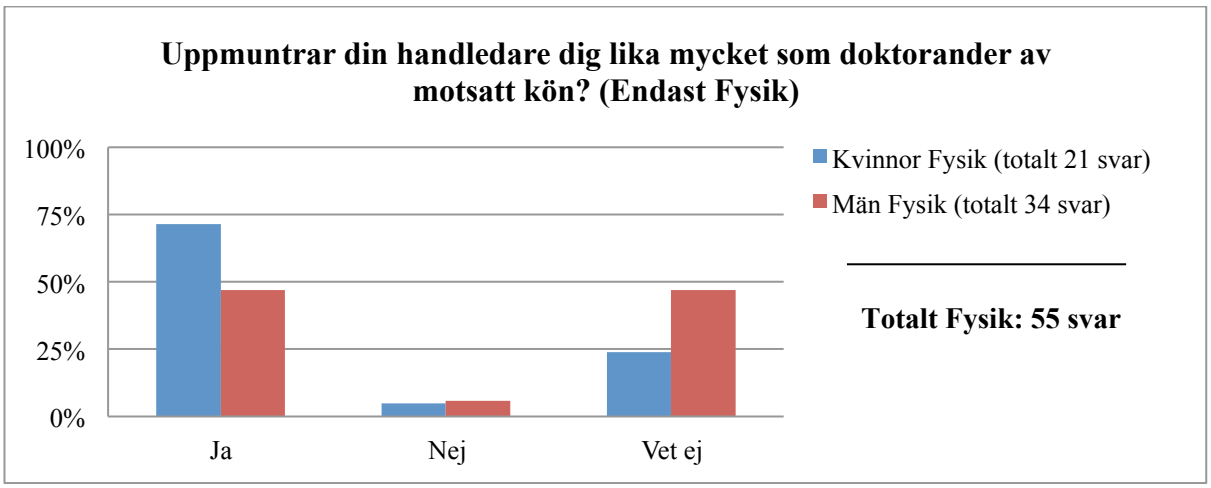
det finns både män och kvinnor som trivs dåligt på Energivetenskaper. Det tycks dock, återigen, som att de flesta trivs bra eller Ok+ på sin arbetsplats.



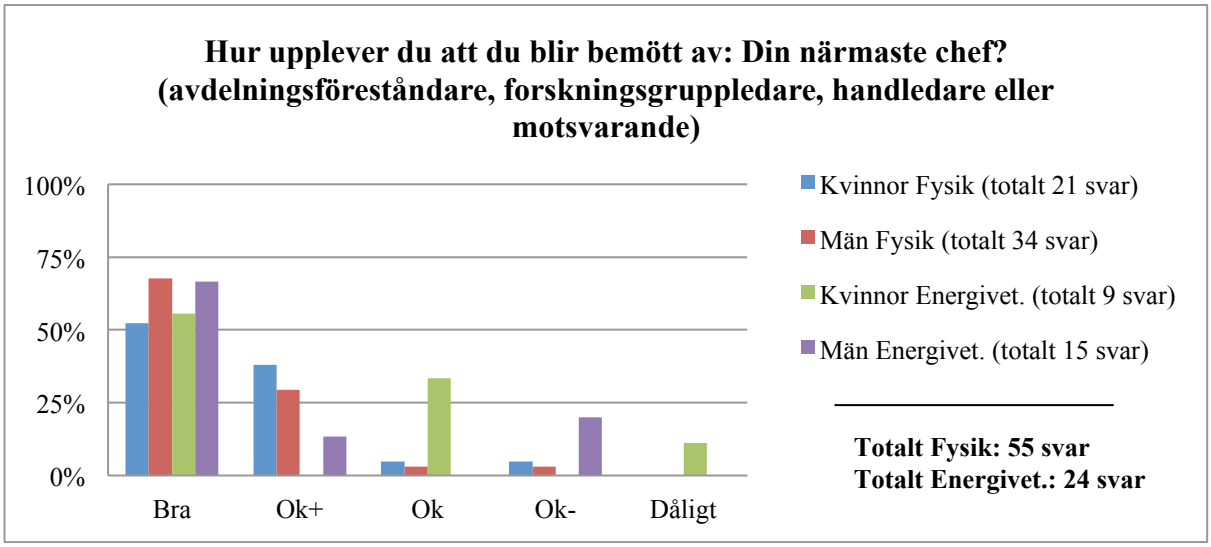


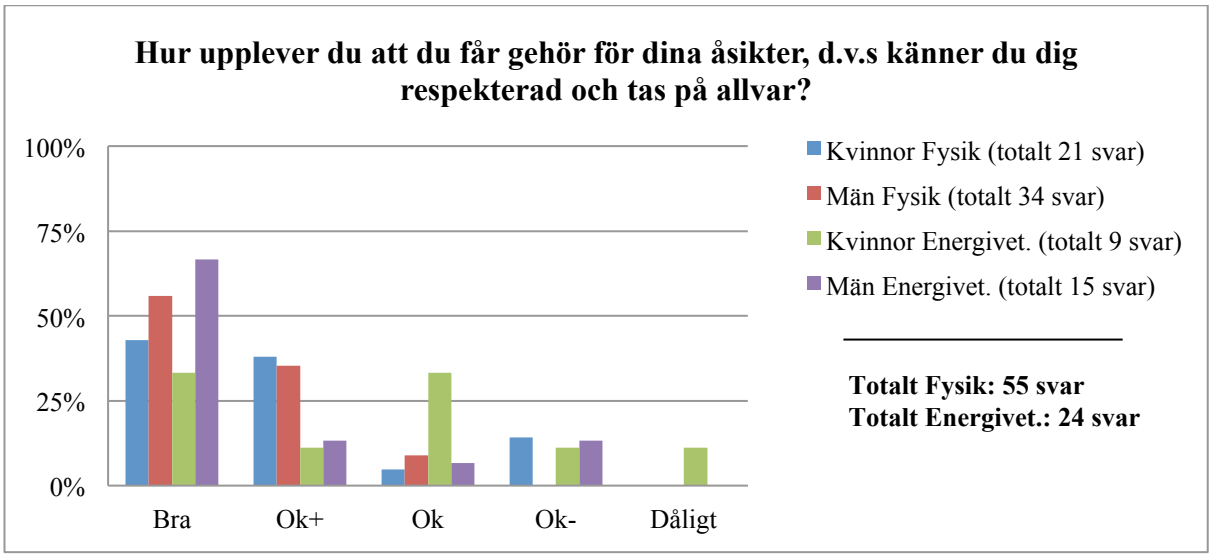
De flesta av de svarande verkar tycka att de kan, eller i alla fall delvis kan, påverka sin arbetssituation, samtidigt som 22 % av kvinnorna på Energivetenskaper är de enda som svarat nej på frågan. Gällande arbetstid så arbetar en övervägande del på både Fysik och Energivetenskaper mer än deras föreskrivna arbetstid. Det är dock relativt många, 29 %, av kvinnorna på Fysik som inte anser sig arbeta mer än föreskriven arbetstid. Även 15 % av männen på Fysik arbetar inte mer än föreskriven arbetstid.



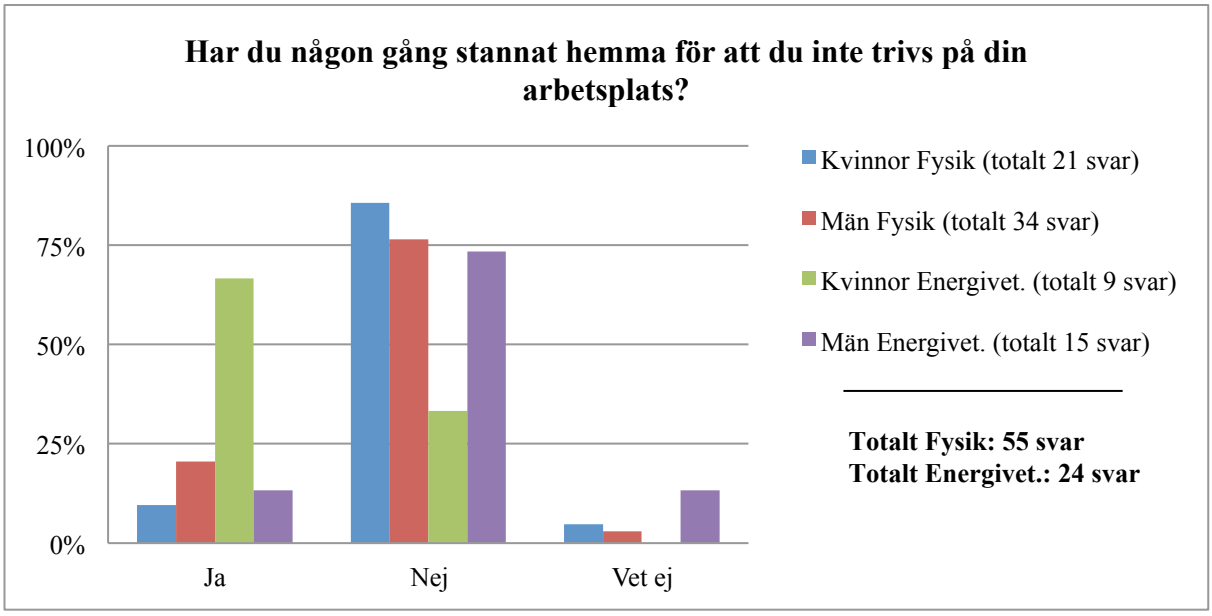


På Fysik har det ställts frågor om handledaren och mer specifikt om de har förtroende för doktoranderna som forskare och om handledaren uppmuntrar kvinnor och män lika mycket. På den första frågan så är större delen av de svarande eniga i att handledaren har förtroende för dem. Ingen har svarat nej på frågan, medan 24 % av kvinnorna och 21 % av männen har svarat vet ej. Andelen ”vet ej”-svar är betydligt fler på den andra frågan och då särskilt bland männen. Det är dock få som svarat nej på frågan om uppmuntran ser annorlunda ut beroende på kön, så de flesta tycks uppfatta att handledaren inte särskiljer doktoranderna beroende på kön.

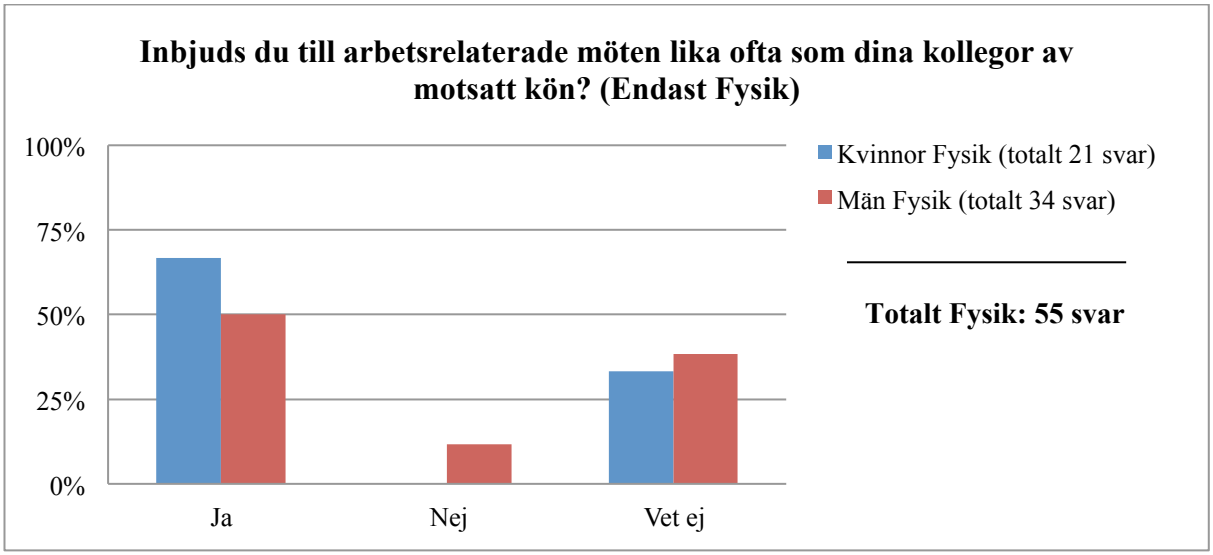




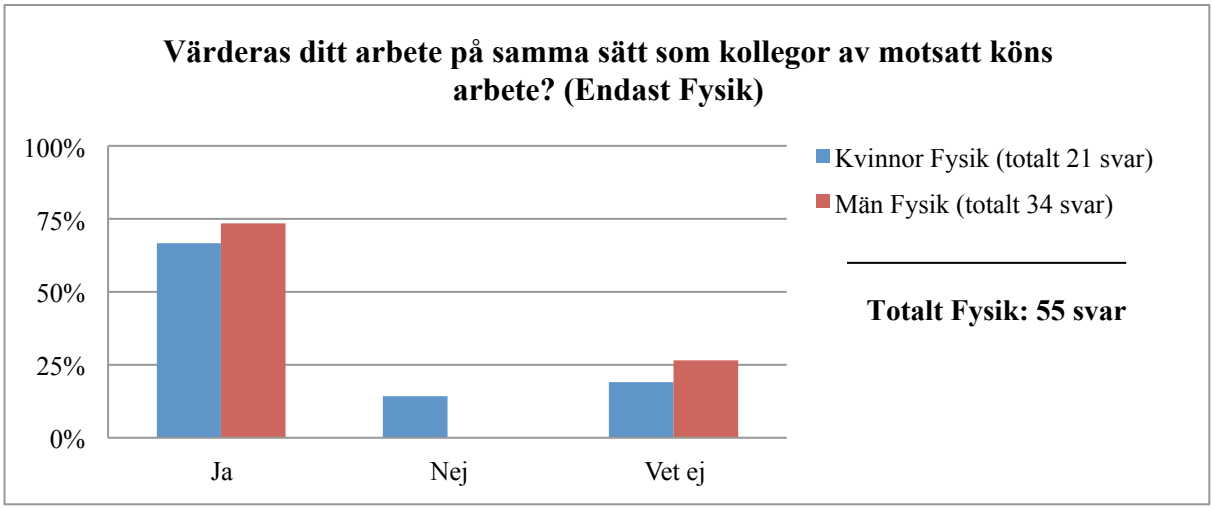
Gällande bemötande från sin närmaste chef så upplever doktoranderna sig vara, utifrån enkätsvaren, en aning sämre bemötta på än de på Fysik. 20 % av männen på Energivetenskaper har bedömt bemötandet till Ok-, samtidigt som en kvinna har uppgett sig få dåligt bemötande. På Fysik befinner sig den största andelen av svaren mellan Bra och Ok+, även om det är 5 % av kvinnorna och 3 % av männen som angett bemötandet som Ok-.



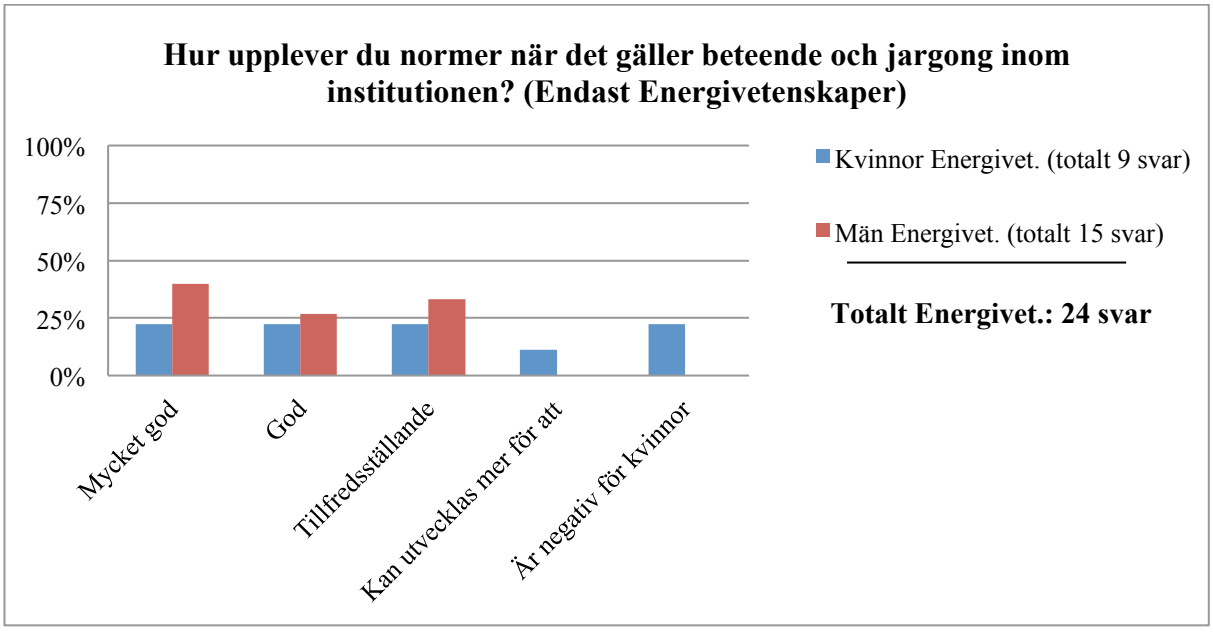
Vid frågan om de svarande någon gång har stannat hemma för att de inte trivs på sin arbetsplats så framkommer det att det finns ja-svar bland både männen och kvinnorna på Energivetenskaper, såväl som på Fysik. Det mest utmärkande resultatet är att 67 % av kvinnorna på Energivetenskaper har stannat hemma för att de inte trivs.



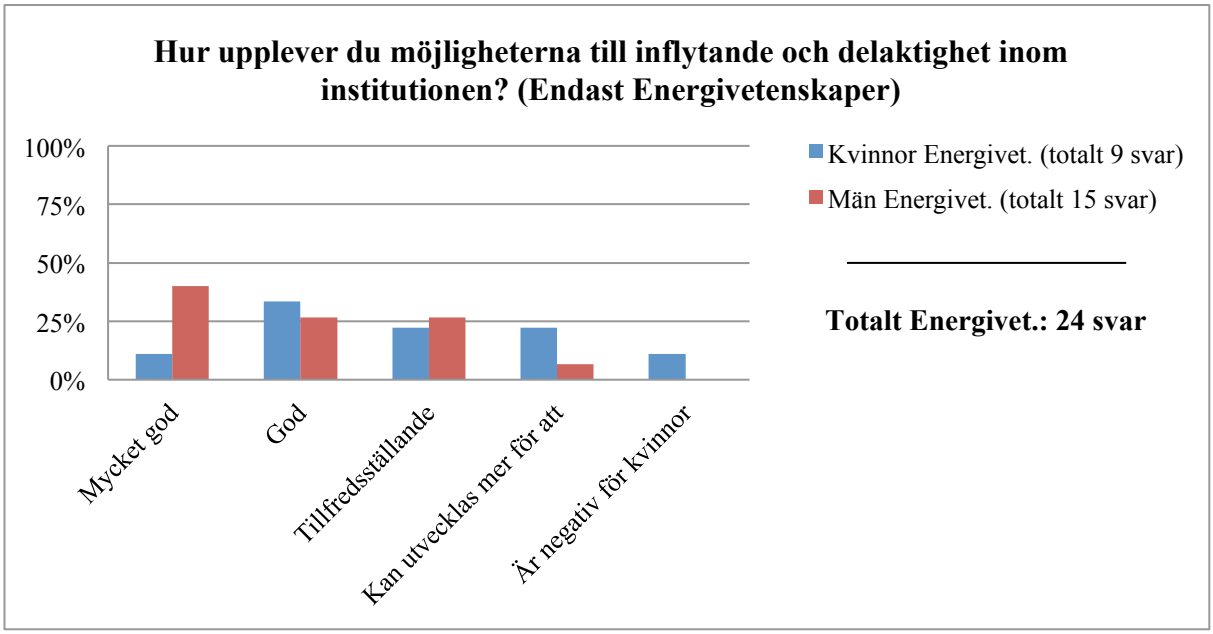
Angående att inbjudas till arbetsrelaterade möten lika ofta som kollegor av motsatt kön så är det 12 % av männen som svarat nej. De flesta av både kvinnorna och männen har svarat ja, även om många också svarat att de inte vet.



14 % av kvinnorna på Fysik anser att deras arbete inte värderas på samma sätt som männens. Merparten av de svarande har dock svarat ja på frågan, samtidigt som 19 % av kvinnorna och 26 % av männen har svarat att de inte vet.



Det tycks finnas en viss skillnad mellan hur kvinnor och män upplever beteende och jargong på institutionen. 11 % av kvinnorna har svarat att beteende och jargong kan utvecklas mer för att passa kvinnor och 22 % av kvinnorna har svarat att beteendet och jargongen är negativ för kvinnor. Samtidigt så har ingen av männen valt det alternativet, utan deras svar återfinns istället bland de mer positiva alternativen.



Gällande möjligheterna till inflytande och delaktighet så anser 40 % av männen och 11 % av kvinnorna att de är mycket goda. 11 % av kvinnorna, i relation till 0 % av männen, har svarat att möjligheterna är negativa för kvinnor. 22 % av kvinnorna och 7 % av männen anser att möjligheterna kan utvecklas mer för att passa kvinnor.

Vad anser du kan utvecklas/förbättras gällande arbetsmiljön? (Enbart Energivetenskaper)

På Energivetenskaper ställdes frågan kring vad som kan förbättras och utvecklas när det gäller arbetsmiljön, där de svarande hade möjlighet att skriva några rader. En person skrev att det behövs luftkonditionering och ljuddämpning. En annan skrev: ”Förbättrad organisation, mindre arbetsbelastning på seniora forskare, bättre/organiserad laboratoriemiljö, framförhållning”. Det skrevs också om att genusfrågorna inte respekteras fullt ut och att det finns ett behov av mer stöd i ledningsgrupperna. Utöver det nämns mer allmän spridning av information, att professorn lyssnar mer på doktoranderna och hur de vill förbättra sin situation och tydligare uppgifter/ledning. Slutligen så skrevs det om mer handledning och att de behövs tas på allvar när det uppstår personalproblem och att det inte bara kan viftas bort.

Sammanfattning och Analys

Det som kommit fram under Tema: Arbetsmiljö är att stämningen på institutionerna uppfattas vara relativt bra, även om den tycks vara något sämre på Energivetenskaper än på Fysik.

Gällande trivseln så verkar de flesta tycka att den är bra eller ok+, men det finns samtidigt både kvinnor och män på Energivetenskaper som tycker att den är dåligt.

De flesta tycker att de kan, eller i alla fall delvis kan, påverka sin arbetssituation, men en andel kvinnor på Energivetenskaper har svarat nej på frågan. Många arbetar mer än föreskriven arbetstid och på Fysik verkar handledarna ha förtroende för doktoranderna som forskare, men en andel av både kvinnorna och männen har svarat att de inte vet. Många verkar på Fysik tycka att handledaren uppmuntrar alla doktorander lika, samtidigt som många också har svarat att de inte vet. Ett fåtal kvinnor och män har svarat nej. Det var något som även den tidigare undersökningen på Fysik indikerade på, då de flesta ansåg sig få lika stor tid och uppskattning som männen. [73] Just handledning är något som belysts i *Doktorandspegeln 2008* och det är något som det önskas mycket av och som också är en viktig del i utbildningen. [74]

Bemötandet av den närmsta chefen (avdelningsföreståndare, forskningsgruppledare, handledare eller motsvarande) verkar vara en aning sämre på Energi än på Fysik. Bemötandet av handledare är något som problematiseras i *Doktorandspegeln 2008* och det är av yttersta vikt att den relationen fungerar. [75] På frågan om de stannat hemma för att de inte trivs på sin arbetsplats framkom en del anmärkningsvärda resultat. 67 % av kvinnorna på Energivetenskaper har svarat ja på frågan, och det finns ja-svar bland alla kategorier av de svarande. Om en sätter det i relation till att det i Högskoleverkets rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män? - statistisk uppföljning och kunskapsöversikt* skrivs att anledningar till att kvinnor lämnar akademin efter examen kan bero på brister i arbetssituationen[76], är det allvarligt.

På Fysik finns det en andel män som har svarat nej på om de inbjuds till arbetsrelaterade möten lika ofta som kollegor av motsatt kön. Att det inte är någon av kvinnorna som har svarat nej är en skillnad mot tidigare enkätundersökning då en tredjedel ansåg sig inbjudas i mindre utsträckning än männen. Dock har över 30 % svarat att de inte vet. 14 % av kvinnorna på Fysik upplever att deras arbete inte värderas på samma sätt som männens, vilket är en lägre siffra i jämförelse med den tidigare undersökningen då det var betydligt fler som hade svarat nej. [77]

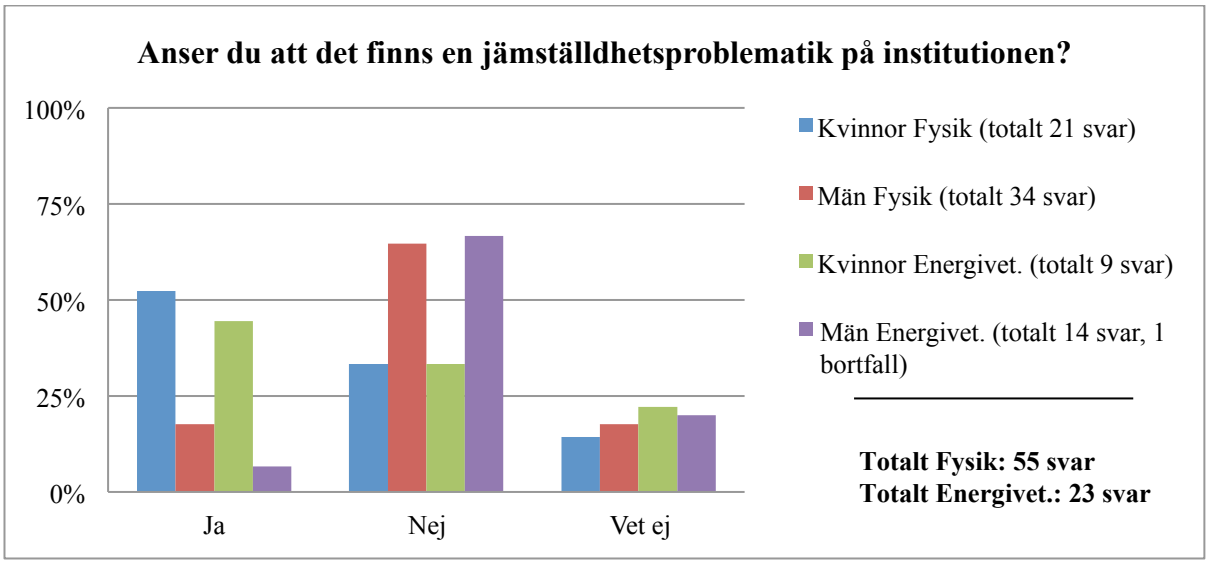
På Energivetenskaper finns det en viss skillnad mellan hur kvinnor och män upplever beteende och jargong på institutionen, och kvinnorna upplever det som lite sämre än männen.

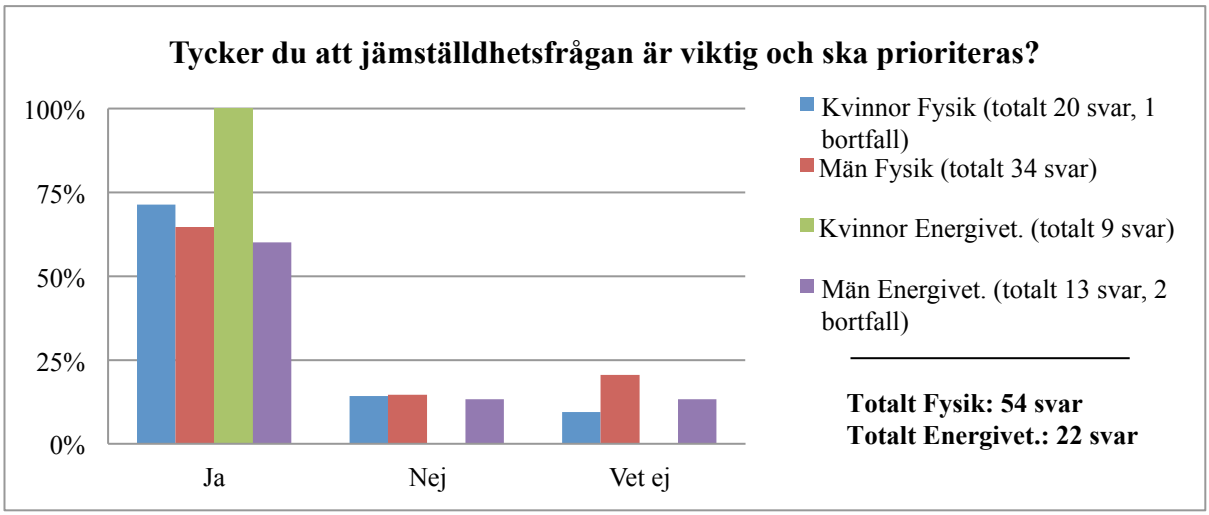
[73] Jämställdhetsgruppen, Fysiska institutionen, (2005), s. 1
[74] Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 56-57, 63
[75] Ibid, s. 56-57, 63
[76] Dryler, Helen, (2011), s. 5-8
[77] Jämställdhetsgruppen, Fysiska institutionen, (2005), s. 1

De tycks dock vara relativt goda och det svaret är något som överensstämmer med den tidigare undersökningen. Kvinnorna och männen på institutionen verkas dessutom uppleva möjligheterna till inflytande och delaktighet på institutionen på lite olika sätt, även här upplever kvinnorna det som lite sämre än männen. Det var något som även framkom i den tidigare gjorda enkätundersökningen[78] och att inte anse sig ha tillräckliga möjligheter till inflytande är något som även visas i *Doktorandspegeln 2008*.[79] Doktoranderna på Energivetenskaper anser att arbetsmiljön kan förbättras/utvecklas på lite olika sätt och det nämns bl.a. luftkonditionering och ljuddämpning, bättre/organiserad laboratoriemiljö och att professorn lyssnar mer på doktoranderna.

[78] Widén, Kajsa, (2010), s. 1-2
[79] Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 7-9

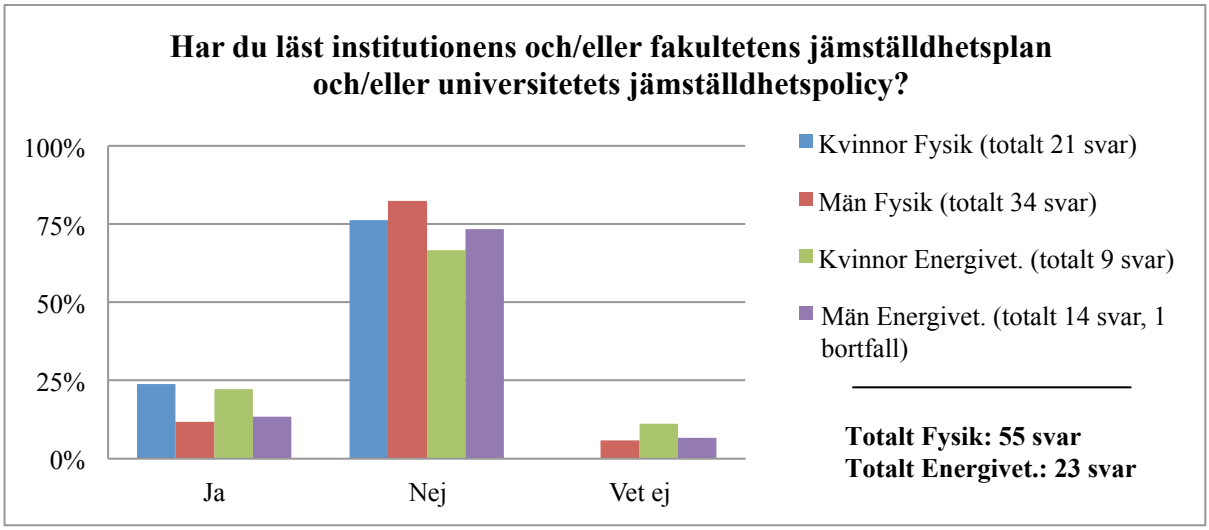
Tema: Jämställdhet och diskriminering



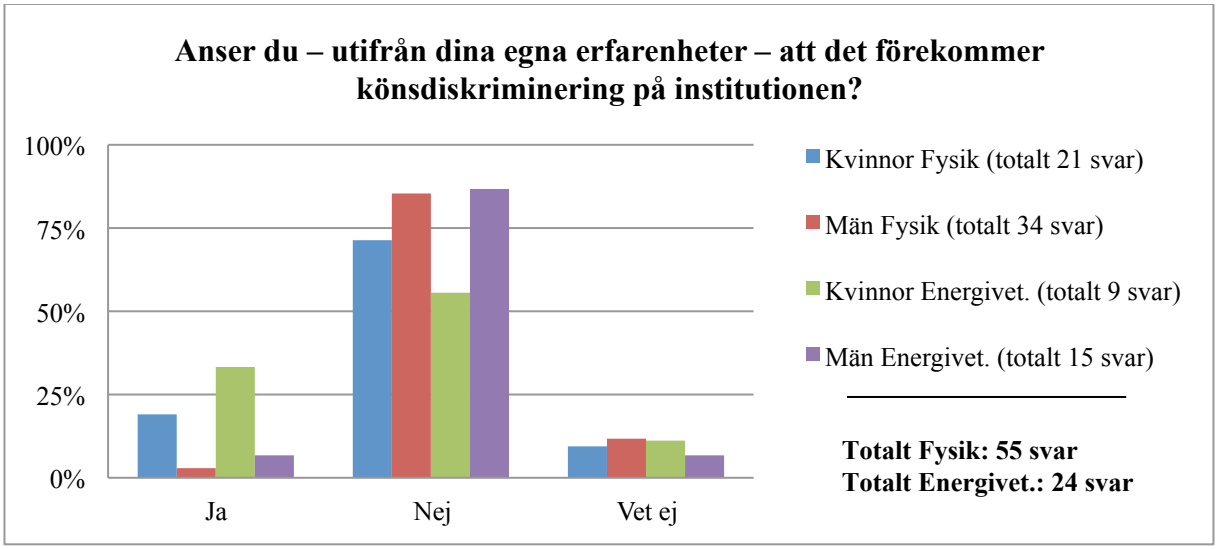


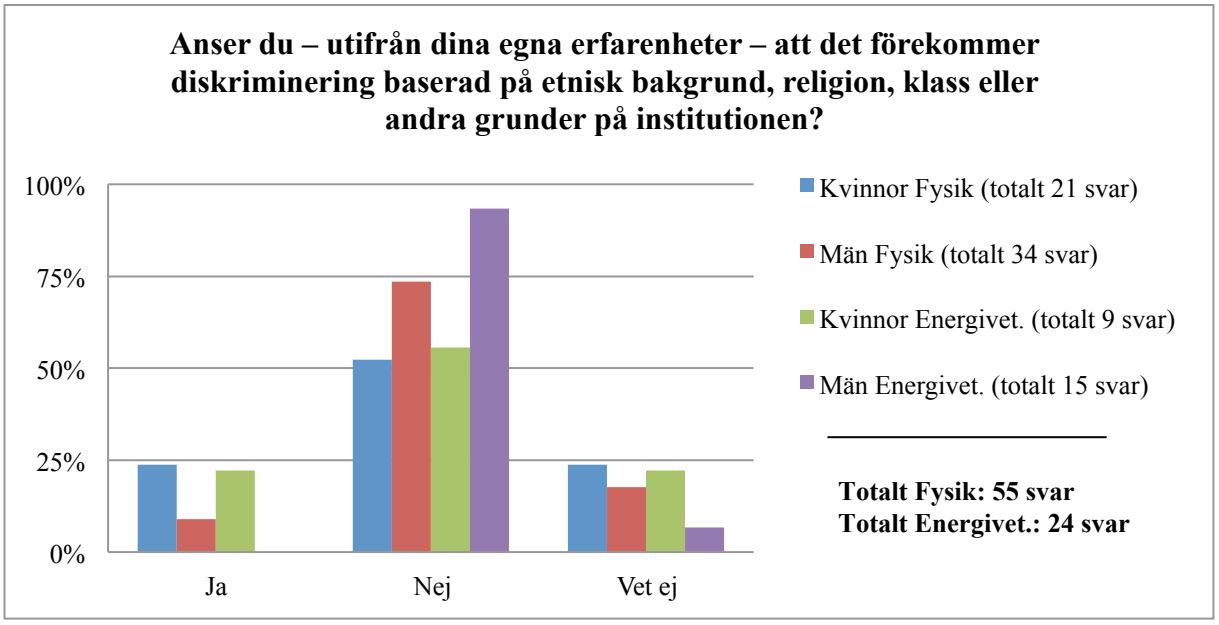
Bland de som anser att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionerna är de flesta kvinnor. 52 % av kvinnorna på Fysik och 44 % av kvinnorna på Energivetenskaper anser att det finns en problematik. Samtidigt är det bara 7 % av männen på Energivetenskaper och 18 % av männen på Fysik som svarat ja på frågan. 65 % av männen på Fysik och 67 % av männen på Energivetenskaper anser att det inte finns en problematik, medan 33 % av kvinnorna på respektive institution har svarat nej på frågan.

Det verkar dock finnas en enighet kring att jämställdhetsfrågan är viktig och ska prioriteras. Merparten av de svarande har svarat ja på frågan och bland kvinnorna på Energivetenskaper är det 100 % som svarat ja. När det däremot gäller nej-svaren, så är det 15 % av männen och 14 % av kvinnorna på Fysik som svarat nej, och 13 % av männen på Energivetenskaper.



Majoriteten av de svarande tycks inte ha läst institutionens eller fakultetens jämställdhetsplan eller universitetets jämställdhetspolicy. Det verkar dock som att det är fler kvinnor än män som läst det, 24 % av kvinnorna på Fysik och 22 % av kvinnorna på Energivetenskaper har svarat ja.





När det gäller diskriminering så anser 19 % av kvinnorna på Fysik och 33 % av kvinnorna på Energivetenskaper att det förkommer köndiskriminering på institutionen och 3 % av männen på Fysik och 7 % av männen på Energivetenskaper anser det samma. Vidare gällande diskriminering p.g.a etnisk bakgrund, religion, klass eller andra grunder så har 24 % av kvinnorna och 9 % av männen på Fysik och 22 % av kvinnorna och 0 % av männen på Energivetenskaper svarat ja.

Sammanfattning och Analys

Det är flest kvinnor som anser att det finns en jämställdhetsproblematik på båda institutionerna, men det finns en enighet kring att frågan är viktig och ska prioriteras. Majoriteten har inte läst institutionens eller fakultetens jämställdhetsplan eller universitetets jämställdhetspolicy, men det är marginellt fler kvinnor som läst dom.

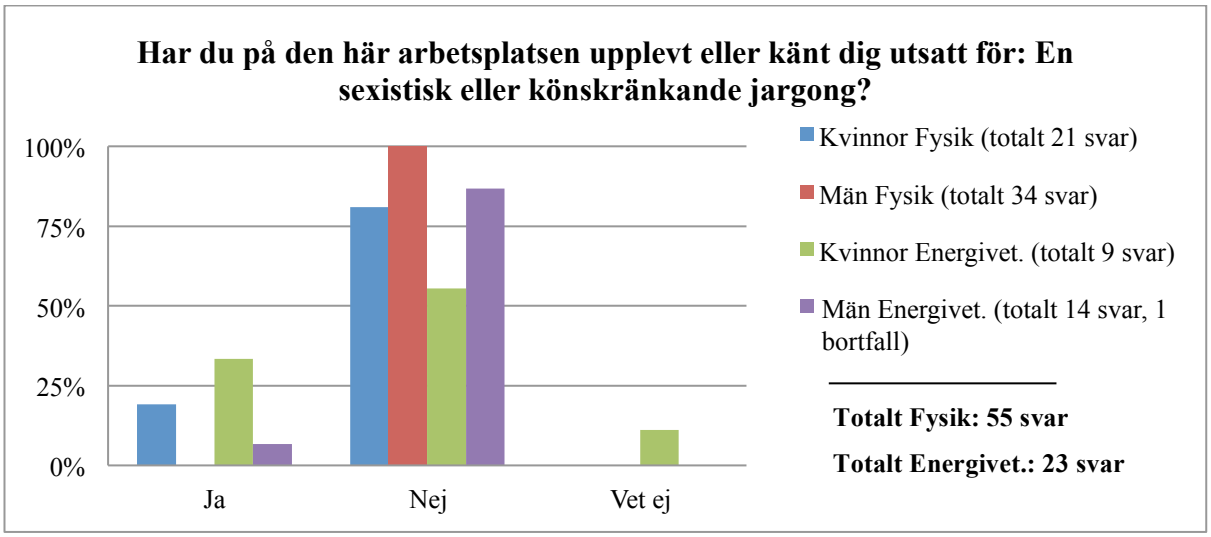
Fler kvinnor än män anser att det, utifrån egna erfarenheter, förekommer könsdiskriminering på institutionerna och den högsta siffran är bland kvinnor på Energivetenskaper. Det är även fler kvinnor som anser att det förkommer diskriminering p.g.a etnisk bakgrund, religion, klass eller andra grunder. Diskriminering/Negativ särbehandling behandlas i *Doktorandspegeln 2008* och där visade det sig att fler kvinnor, precis som här, blivit utsatta för negativ särbehandling. [80]

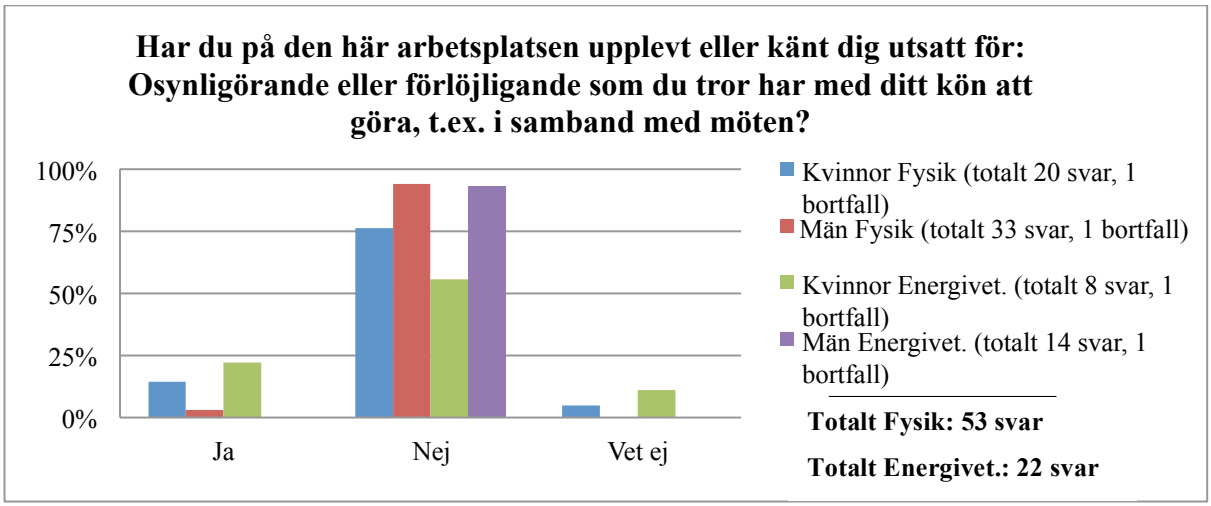
[80] Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 9

I relation till tidigare forskning så är det inte ovanligt att kvinnor uppmärksammar sådant som männen inte gör[81], vilket kan vara en möjlig förklaring till varför det främst är kvinnor som tycker att det finns en jämställdhetsproblematik på institutionen. När det gäller att synliggöra en jämställdhetsproblematik är det intressant det som Londa Schiebinger skriver om att integrera en kritisk förståelse av ett jämställdhetsperspektiv i vetenskapen och att studenter bör få kunskap kring hur relationen mellan genus och vetenskap har sett ut i historien. [82] Det finns också flera olika inställningar till jämställdhet och jämställdhetsproblematik och i relation till de teoretiska utgångspunkterna så har Anna Wahl visat att det finns flera sätt att skjuta problemet ifrån sig. De sätt hon listar upp är att se det som att det inte rör oss, att jämställdhet är oproblematisk o.s.v. [83] Att det finns en enighet kring att frågan är vikigt och ska prioriteras är dock trots allt en bra utgångspunkt för att kunna genomföra förändringar.

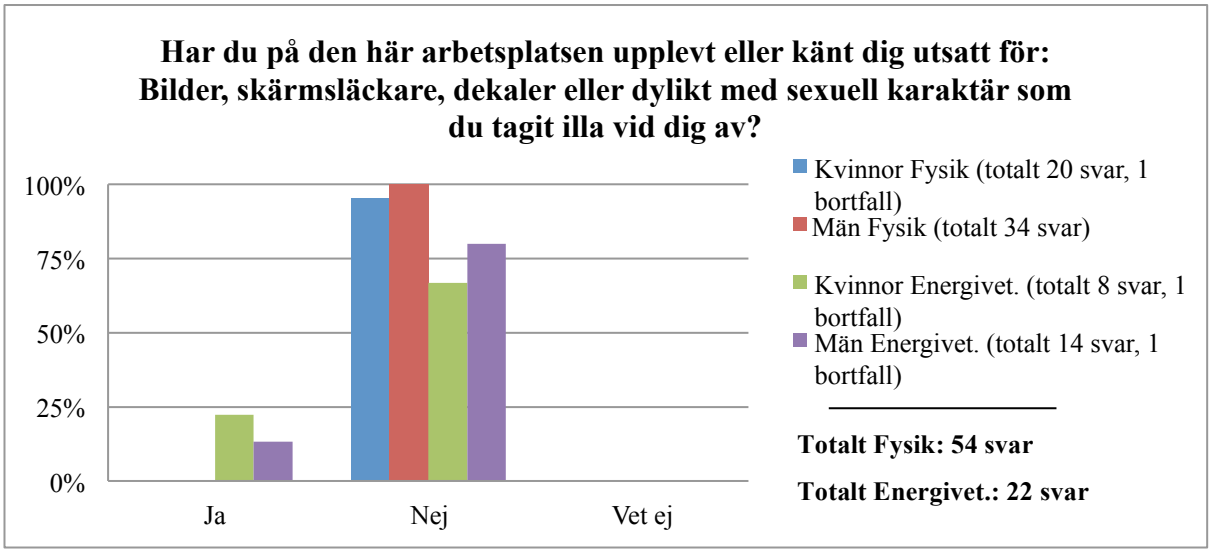
[81] Husu, Liisa, (2005), s. 13
[82] Schiebinger, Londa, (1999), s. 185, 187
[83] Wahl, Anna, (2001), s. 171-173

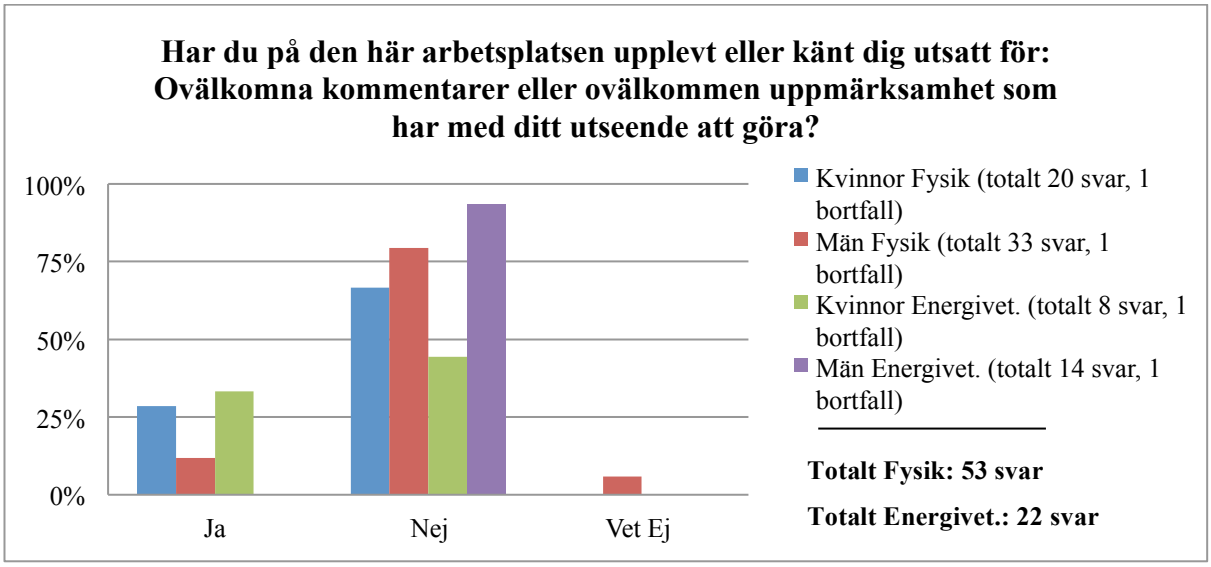
Tema: Sexuella trakasserier



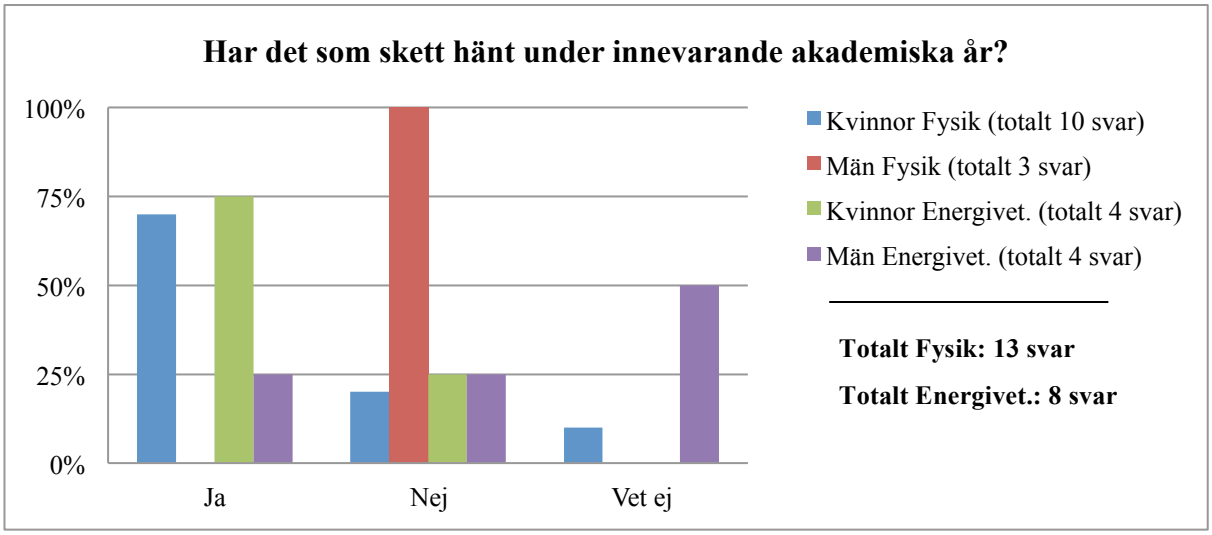


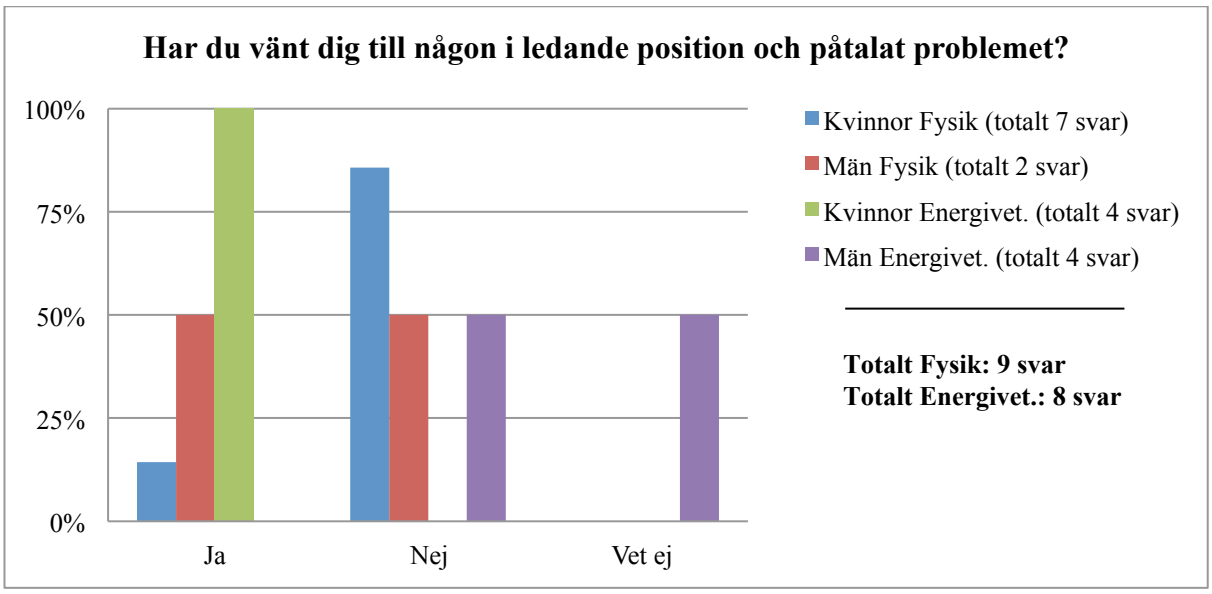
Fler kvinnor än män har enligt undersökningen känt sig utsatt för en sexistisk och könskränkande jargong. 19 % av kvinnorna på Fysik och 33 % av kvinnorna på Energivetenskaper har känt sig utsatta. Även när det gäller osynliggörande och förlöjligande så visar svaren på att det är fler kvinnor än män som råkat ut för det. 14 % av kvinnorna på Fysik och 22 % av kvinnorna på Energivetenskaper har sig blivit utsatta för det.



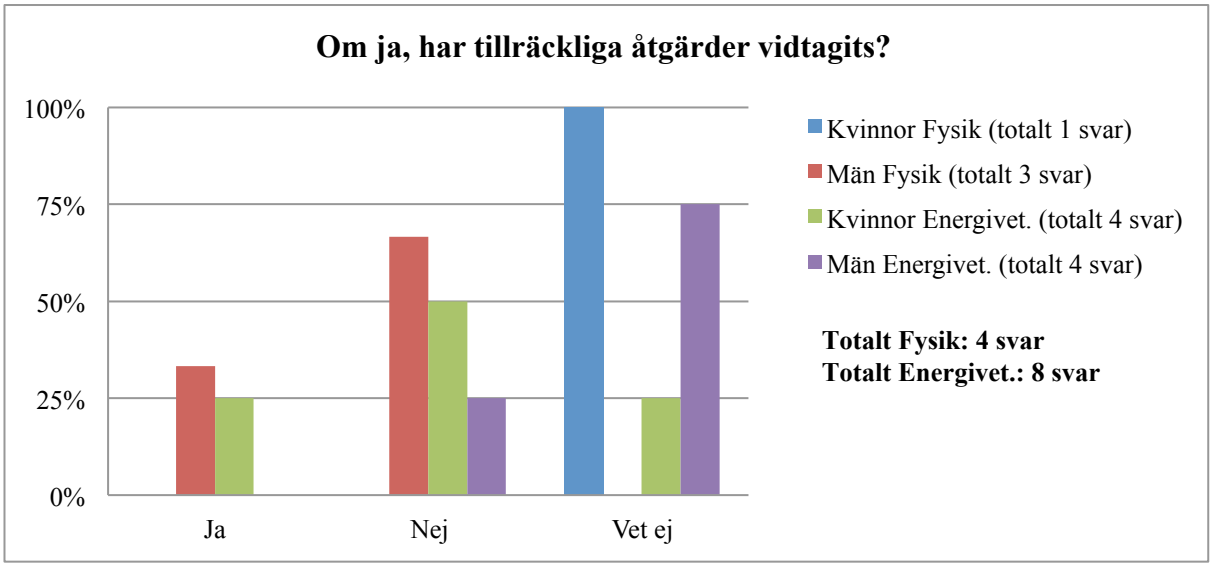


När det gäller bilder, skrämsläckare, dekaler och dylikt med sexuell karaktär så är det bara på Energivetenskaper som doktoranderna har upplevt det och tagit illa vid sig. Det är 22 % av kvinnorna och 13 % av männen som upplevt det. Ovälkomna kommentarer eller uppmärksamhet som har med utseende att göra är något som det främst är kvinnorna som upplevt sig utsatta för. 29 % av kvinnorna på Fysik och 33 % av kvinnorna på Energivetenskaper har svarat ja på frågan, likväl som 12 % av männen på Fysik.

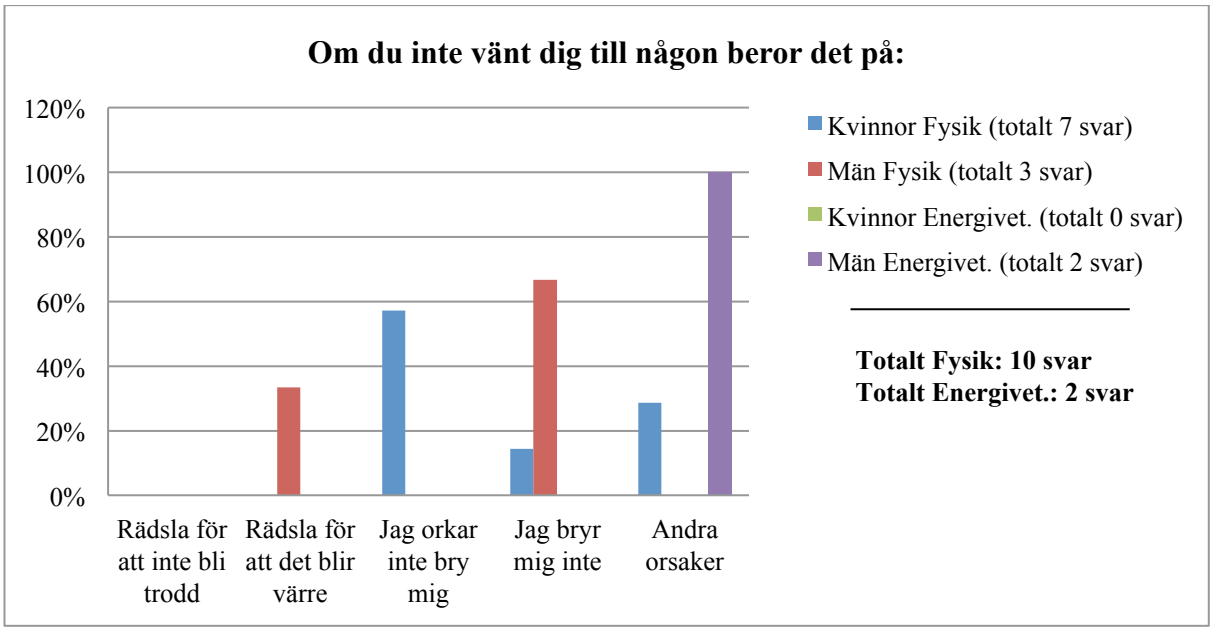




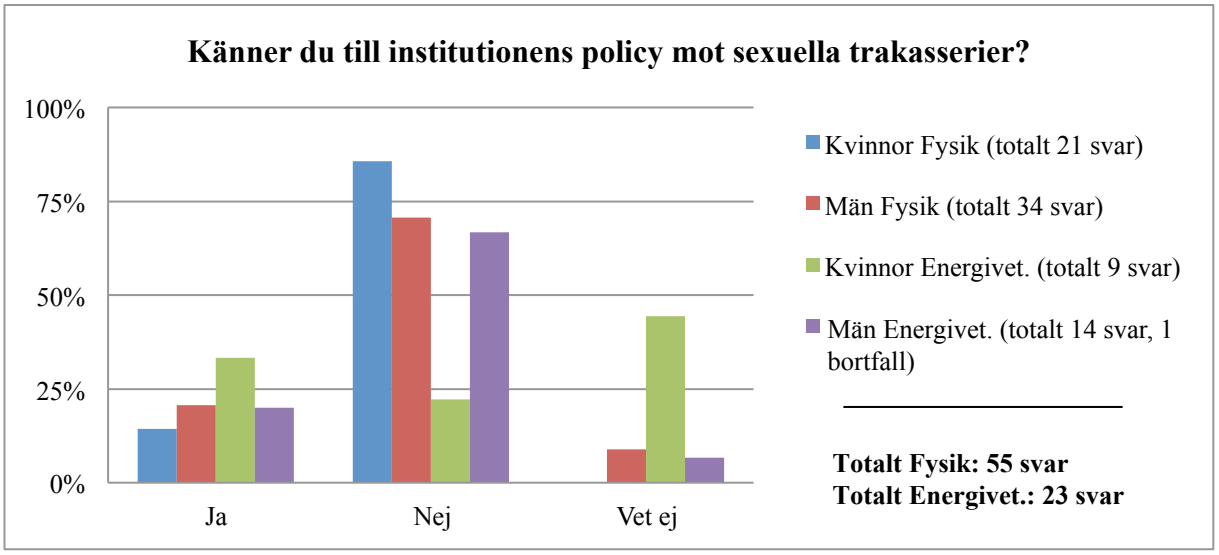
Bland de svarande kvinnorna som utsatts för sexuella trakasserier på ett eller annat sätt så har 70 % av kvinnorna på Fysik, 75 % av kvinnorna och 25 % av männen på Energivetenskaper upplevt det under innevarande akademiska år. På Energivetenskaper så har 100 % av kvinnorna och 0 % av männen vänt sig till någon i ledande position och påtalat problemet, samtidigt som det på Fysik är 14 % av kvinnorna har 50 % av männen som gjort det.

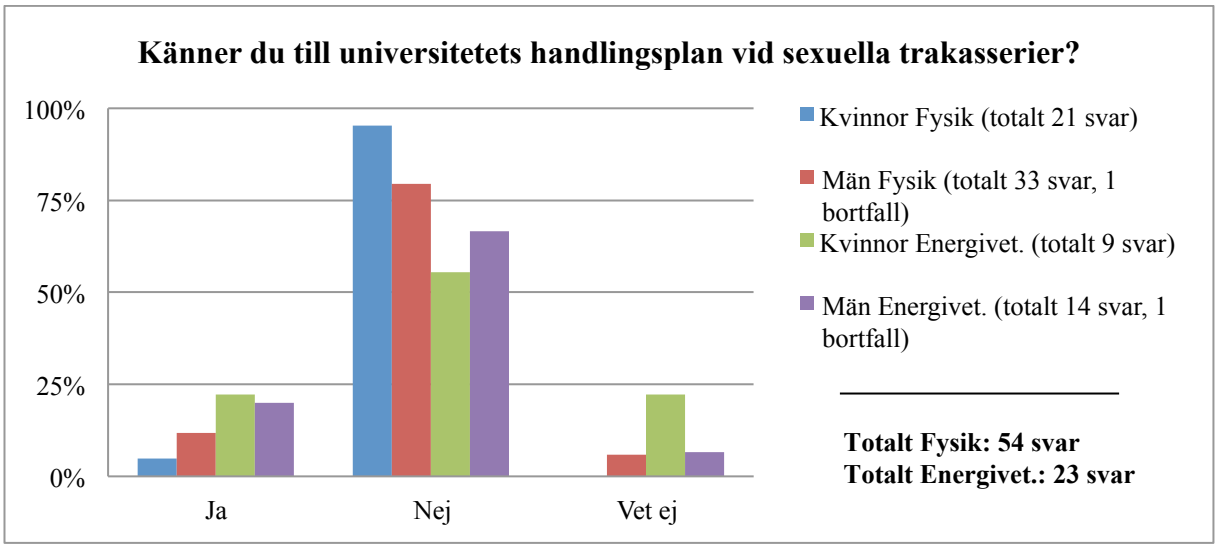


Bland de som har vänt sig till någon i ledande position och påtalat problemet anser 33 % av männen på Fysik och 25 % av kvinnorna på Energivetenskaper att tillräckliga åtgärder har vidtagits.

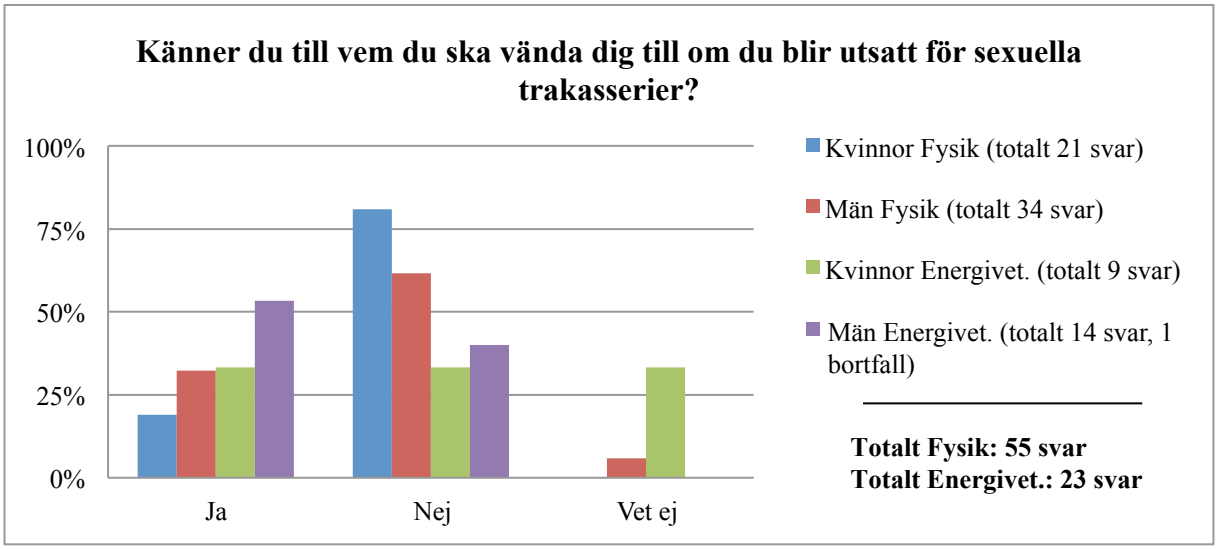


33 % av de svarande männen på Fysik har inte har vänt sig till någon när de blivit utsatta för trakasserier p.g.a rädsla för att det ska bli värre, 57 % av de svarande kvinnorna på Fysik har uppgett att de inte orkar bry sig. 67 % av männen på Fysik och 14 % av kvinnorna på samma institution har svarat att de inte bryr sig, samtidigt som 29 % av kvinnorna på Fysik och 100 % av männen på Energivetenskaper har uppgett andra orsaker.

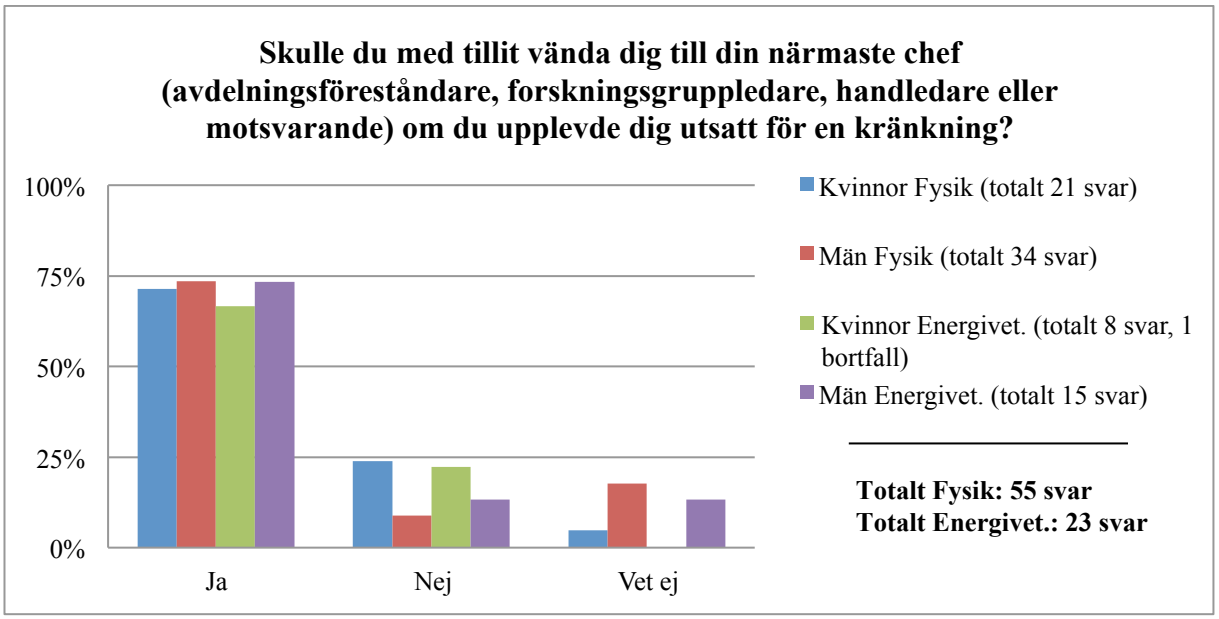




86 % av kvinnorna och 71 % av männen på Fysik känner inte till institutionens policy mot sexuella trakasserier och 22 % av kvinnorna och 67 % av männen på Energivetenskaper känner inte heller till policyn. När det gäller universitetens handlingsplan vid sexuella trakasserier så känner 95 % av kvinnorna och 79 % av männen på Fysik inte till den och 56 % av kvinnorna och 67 % av männen på Energivetenskaper känner inte till handlingsplanen.



Bland kvinnorna så känner 81 % av kvinnorna på Fysik och 33 % av kvinnorna på Energivetenskaper inte till vem de ska vända sig till om de blir utsatta för sexuella trakasserier. Bland männen så vet inte 62 % av männen på Fysik och 40 % av männen på Energivetenskaper om vem de ska vända sig till.



Det verkar som att de flesta skulle vända sig till sin närmsta chef om de utsattes för en kränkning, men 24 % av kvinnorna på Fysik och 22 % av kvinnorna på Energivetenskaper skulle inte vända sig till sin närmsta chef. De skulle inte heller 9 % av männen på Fysik och 13 % av männen på Energivetenskaper göra.

Sammanfattning och Analys

Sammanfattningsvis går det först och främst konstatera att det är fler kvinnor än män som utsatts för sexuella trakasserier av olika karaktär. Det förekommer en sexistisk och könskränkande jargong, som fler kvinnor känner sig utsatta för. Fler kvinnor upplever sig också vara utsatta för osynliggörande och förlöjligande p.g.a kön. Doktoranderna på Energivetenskaper har tagit illa vid sig av bilder, skärmsläckare, dekaler och dyklikt med sexuell karaktär och det är fler kvinnor som blivit utsatta för ovälkomna kommentarer eller uppmärksamhet som har med utseende att göra. Många av kvinnorna har upplevt trakasserierna under innevarande akademiskt år. Huruvida doktoranderna valt att vända sig till någon i en ledande position och påtalat problemet varierar, men av de som har gjort det är det många som inte tycker, eller inte vet, om tillräckliga åtgärder vidtagits. Anledningarna till att de svarande inte valt att vända sig till någon kretsar kring att det finns en rädsla för att göra det värre, en orkar inte bry sig, en bryr sig inte och andra orsaker.

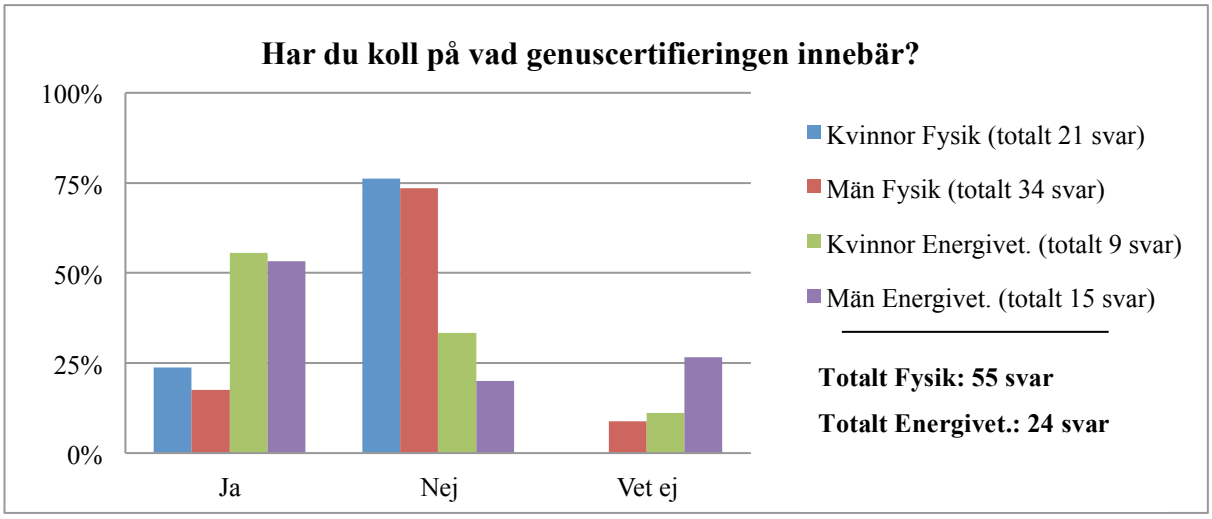
Många känner varken till institutionens policy mot sexuella trakasserier eller universitetets handlingsplan mot sexuella trakasserier. Huruvida doktoranderna känner till vem de ska vända sig till om de blir utsatta för sexuella trakasserier varierar, men det är många som inte vet det. De flesta verkar dock ha tillräcklig tillit för sin närmsta chef för att vända sig till dem om de utsattes för en kränkning, men det är marginellt fler kvinnor än män som svarat ja på frågan.

Sexuella trakasserier är något som behandlats i tidigare forskning, och det är inget ovanligt fenomen. Liisa Husu skriver b.la. om det i sin rapport för Högskoleverket och hon konstaterar att de ofta är osynliga och hur problematiskt det är när kvinnor utsätts för det och att tiden som doktorand är en sårbar fas där diskriminering av olika slag kan få konsekvenser. [84] Även i *Projekt Storytelling* och rapporten som det resulterade i så framkommer det att sexuella trakasserier existerar inom akademin och att det kan få förödande konsekvenser. [85] Det finns en problematik kring att det å ena sidan förekommer sexuella trakasserier, men att det å andra sidan inte finns en utbredd kunskap och medvetenhet kring de policys och handlingsplaner som universitetet har kring trakasserier av den naturen.

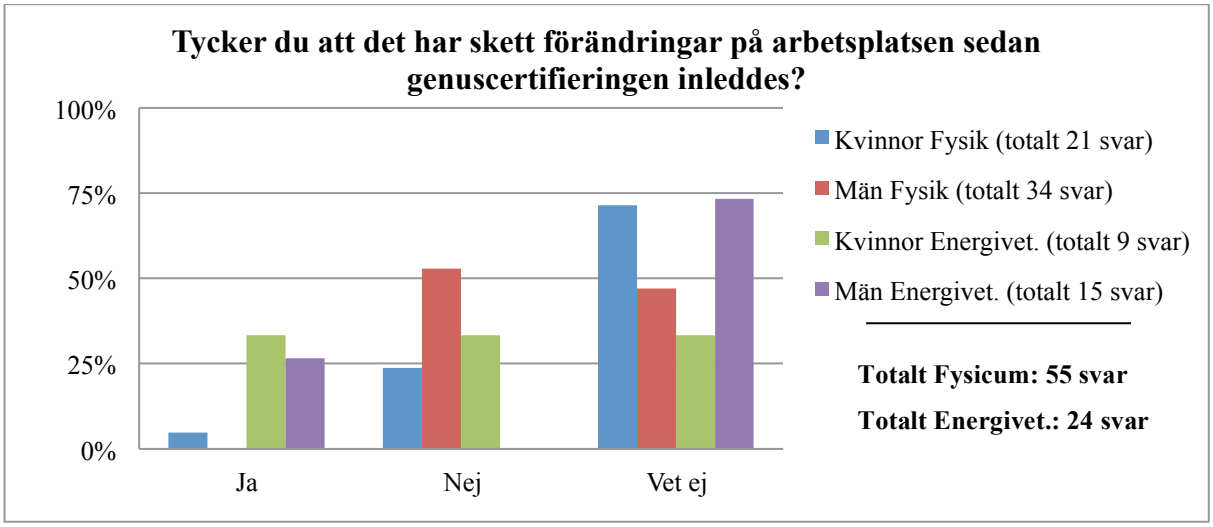
[84] Husu, Liisa, (2005), s. 20-24
[85] Lönnerskog Nilsson, Hanna, (red.), (2011), s. 93

Tema: Genuscertifieringen

Något som tydligt kom fram gällande genuscertifieringen och frågorna kring det, var att det på Fysik var en stor andel som svarat ”vet ej” på frågorna och så många som 75 % av både kvinnorna och männen hade inte koll på vad genuscertifieringen innebär.

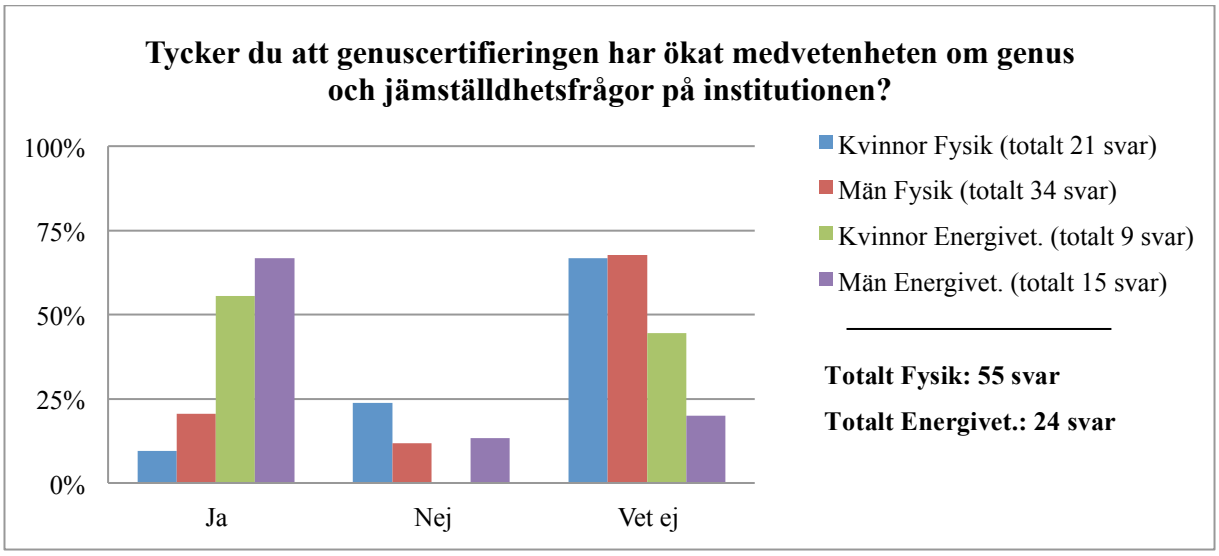


Det tycks inte finnas några större skillnader mellan kvinnor och mäns kunskaper kring genuscertifieringen – utan de ligger till stor del på samma nivå på respektive institution. I relation till Fysik, verkar det som att kunskapen kring genuscertifieringen är större på Energivetenskaper och 56 % av kvinnorna och 53 % av männen har koll på vad genuscertifieringen innebär.



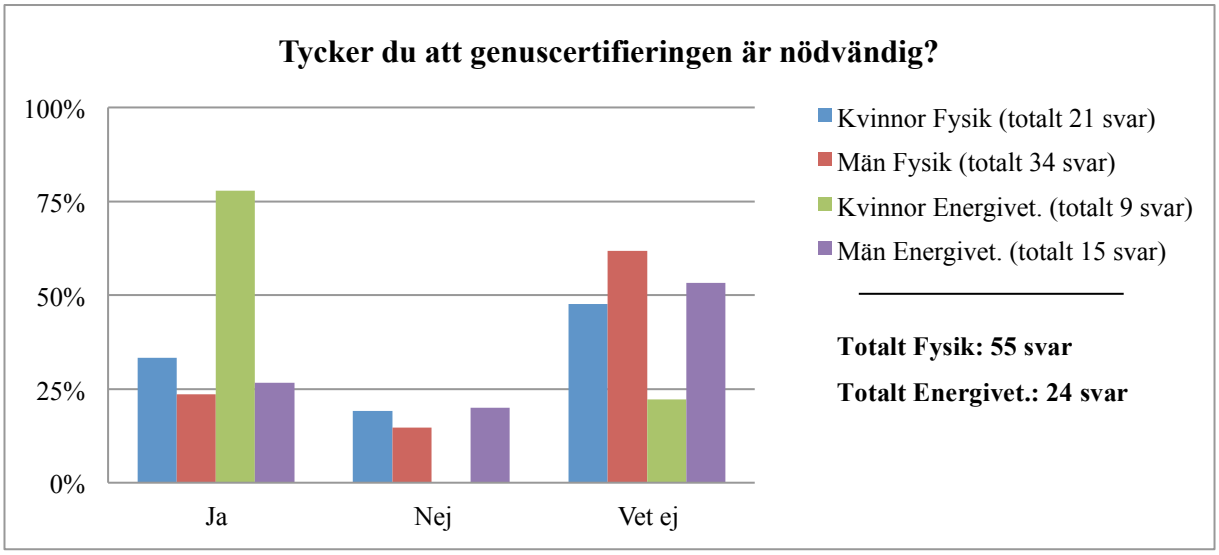
På Fysik är det ingen av männen, och 5 % av kvinnorna som anser att det har skett förändringar på arbetsplatsen, vilket går att se som anmärkningsvärt. Det är fler på Energivetenskaper som har svarat ja, men även där är antalet relativt litet.

När det gäller vilka typer av förändringar som skett så har ingen av doktoranderna på Fysik valt att svara på frågan, men på Energivetenskaper så anser doktoranderna att genus numera diskuteras dagligen på arbetsplatsen, att det finns en större medvetenhet, att fler kvinnor har anställts och att folk har börjat tänka i andra banor. En kvinna skriver också att: ”Fler som har blivit mer mottagliga för diskussionen om genusproblem och jämställdhetsproblem”. Det är också flera som har svarat på frågan hur de anser att genuscertifieringen har påverkat arbetsmiljön på institutionen. [86] Många verkar var osäkra, men en person skriver bl.a. att: ”Det har blivit några, dock få, diskussioner om genusperspektiv. Projektet har dock lett till betydligt fler diskussioner om projektet är korrekt riktat och om det är nödvändigt/nyttigt”. Det tas även här upp medvetandeskapandet kring ämnet, men att själva arbetsmiljön inte påverkats så mycket.

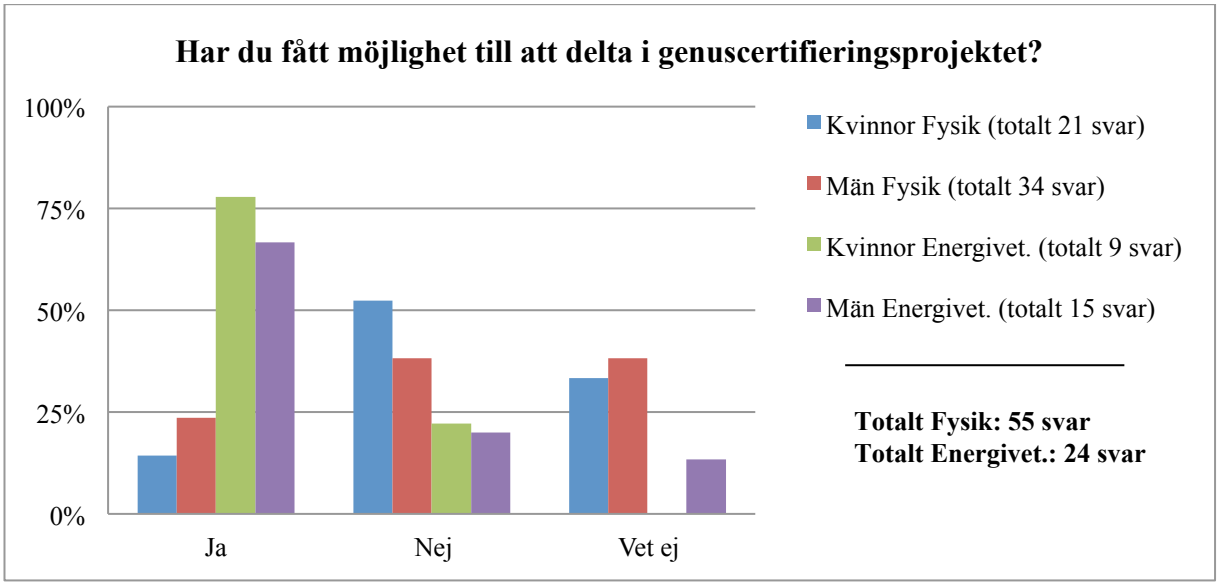


På Energivetenskaper tycks många av både kvinnorna och männen anse att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionen, men samtidigt så är det också många som har svarat vet ej. Ingen av kvinnorna har dock svarat nej på frågan, vilket 13 % av männen har gjort. På Fysik är andelen vet ej-svar både bland kvinnor och bland män höga. 10 % av kvinnorna och 21 % av männen på Fysik har svarat ja på frågan, och 24 % av kvinnorna och 12 % av männen har svarat nej.

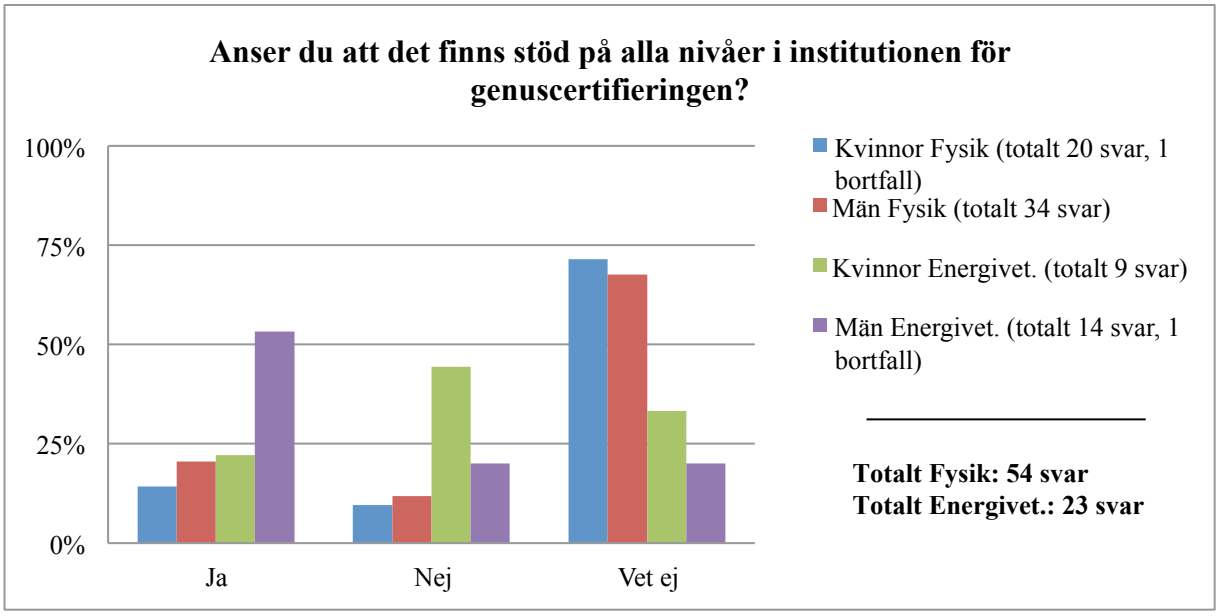
[86] Frågan ställdes enbart på Energivetenskaper



Det verkar som att de råder lite delade meningar kring nödvändigheten av genuscertifieringen och svaren är spridda över de tre svarsalternativen. Relativt många återfinns återigen bland vet ej-svaren, bortsett från kvinnorna på Energivetenskaper – där 78 % har svarat ja på frågan. Bland kvinnorna på Fysik så har 33 % svarat ja. Bland männen å sin sida har 24 % av männen på Fysik och 27 % av männen på Energivetenskaper svarat ja.



Angående möjligheten till att delta i genuscertifieringsprojektet så syns det en skillnad mellan institutionerna. Det är betydligt fler från Energivetenskaper som har svarat ja på frågan, 78 % av kvinnorna och 67 % av männen. På Fysik å sin sida har 14 % av kvinnorna och 24 % av männen svarat ja. Det syns, återigen, att det också är många från Fysik som har svarat vet ej.



Bland männen på Energivetenskaper så anser 53 % att det finns stöd på alla nivåer på institutionen för genuscertifieringen. Bland kvinnorna på Energivetenskaper är det 22 % som anser att det finns stöd. På Fysik har många av både männen och kvinnorna svarat vet ej, även om en viss del kvinnor och män har svarat både ja och nej.

Sammanfattning och Analys

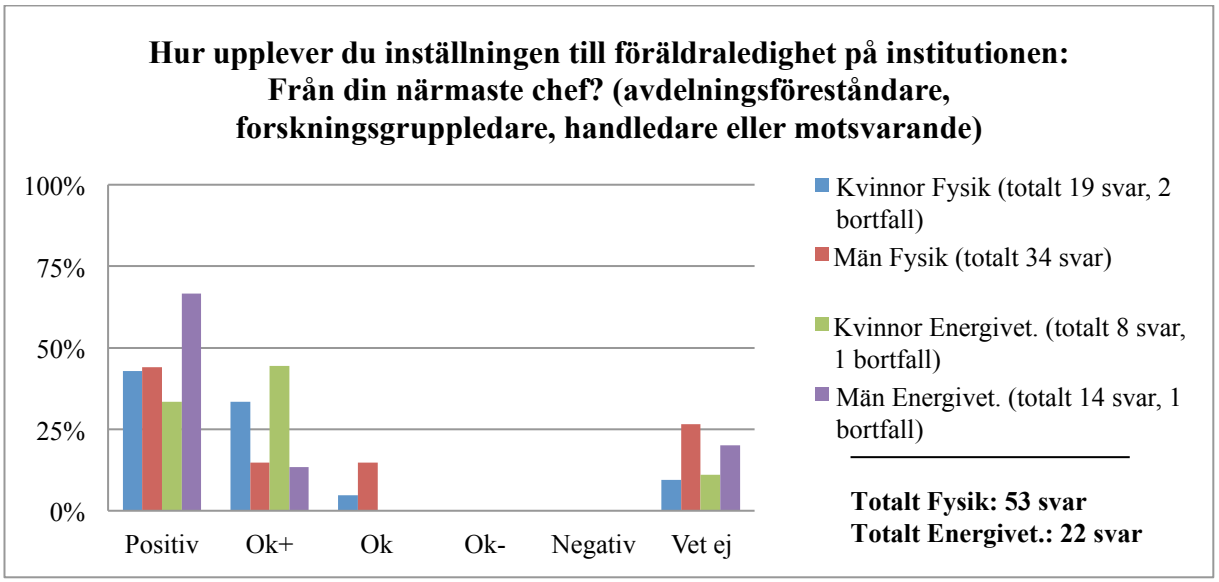
Andelen vet ej-svar var hög gällande genuscertifieringen och många hade inte koll på vad genuscertifieringen innebär. Kunskapen verkar dock vara större på Energivetenskaper än på Fysik. Det är nästintill inga som anser att det har skett förändringar på arbetsplatsen sedan genuscertifieringen inleddes på Fysik, medan det på Energivetenskaper är fler – om än en minoritet. Förändringar som skett anger doktoranderna på Energivetenskaper vara b.la. att genus diskuteras mer frekvent och att det finns en större medvetenhet kring ämnet. På Energivetenskaper verkar många tycka att genuscertifieringen har ökat medvetenheten, medan merparten på Fysik har svarat att de inte vet. Huruvida genuscertifieringen är nödvändig råder det lite delade meningar kring, men det är framförallt kvinnorna på Energivetenskaper som tycker att den är nödvändig. Även här är andelen vet ej-svar många.

Det är betydligt fler på Energivetenskaper än på Fysik som anser att de har fått möjlighet till att delta i projektet och gällande stöd för projektet på alla nivåer i institutionen så är det främst männen på Energivetenskaper som har svarat ja. Kvinnorna å sin sida har svarat nej i högre grad, men många svar återfinns bland vet ej.

I relation till de teoretiska utgångspunkterna och arbetet med genuscertifieringen är det värt att nämna Eva Amundsdotters slutsats av sin avhandling där hon konstaterar att för att skapa förändring måste de inblandade inse att det finns fler olika delmoment som är viktiga och att de är det helheten av de olika momenten som gör att det kan skapas verklig förändring. [87] Det är viktigt att ha i bakhuvudet när en verklig och hållbar förändring, som är tanken med genuscertifieringsprojektet, ska åstadkommas och det kan vara en hjälp på vägen. Det går att tolka att inte tycka att genuscertifieringen är nödvändig som ett tecken på motstånd, vilket kan förstås med bakgrund i Anna Wahl och att förändringar har en tendens att aktivera motstånd. [88] Huruvida nej-svararna på frågan om nödvändigheten av genuscertifieringen verkligen är emot projektet går dock ej att utläsa av undersökningen.

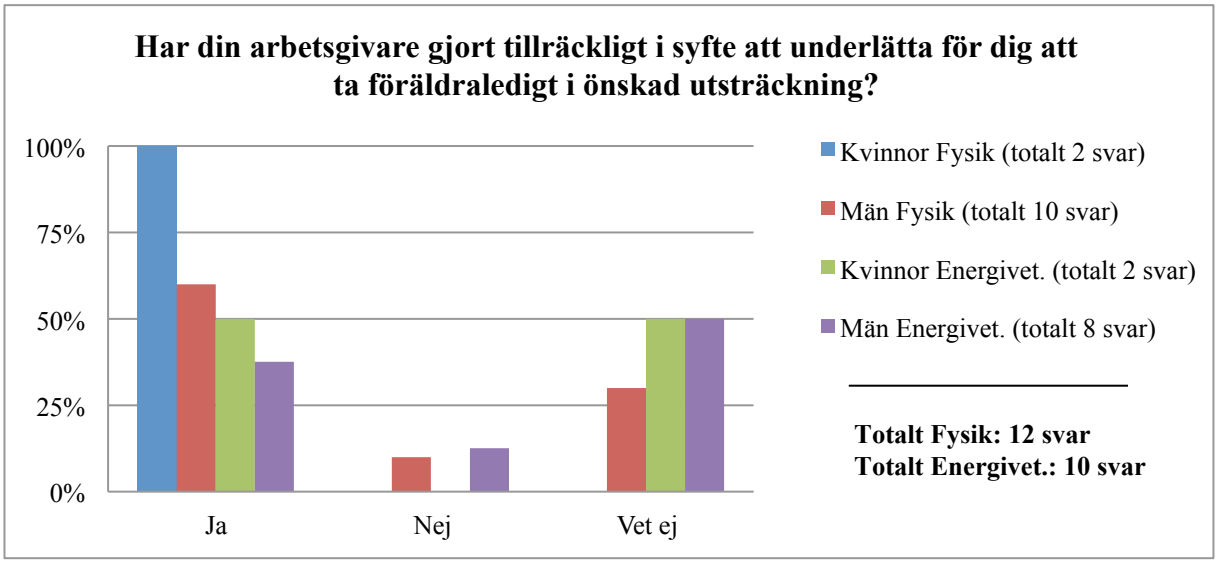
[87] Amundsdotter, Eva, (2010), s. 235
[88] Wahl, Anna, (2001), s. 176, 189

Tema: Familj och arbete

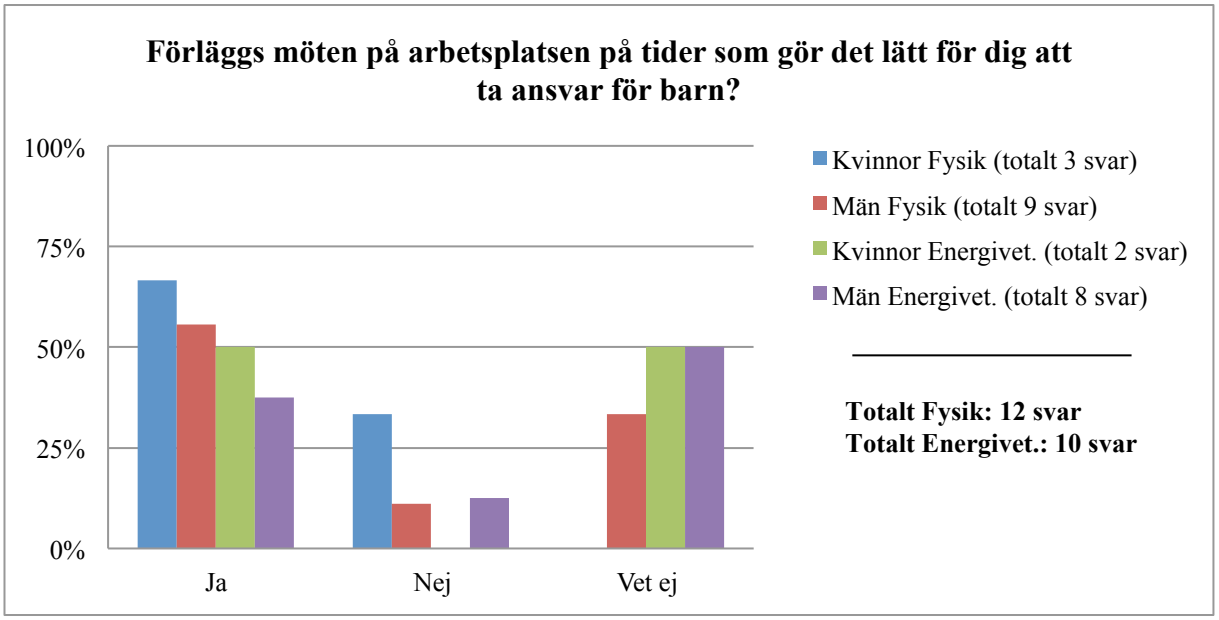


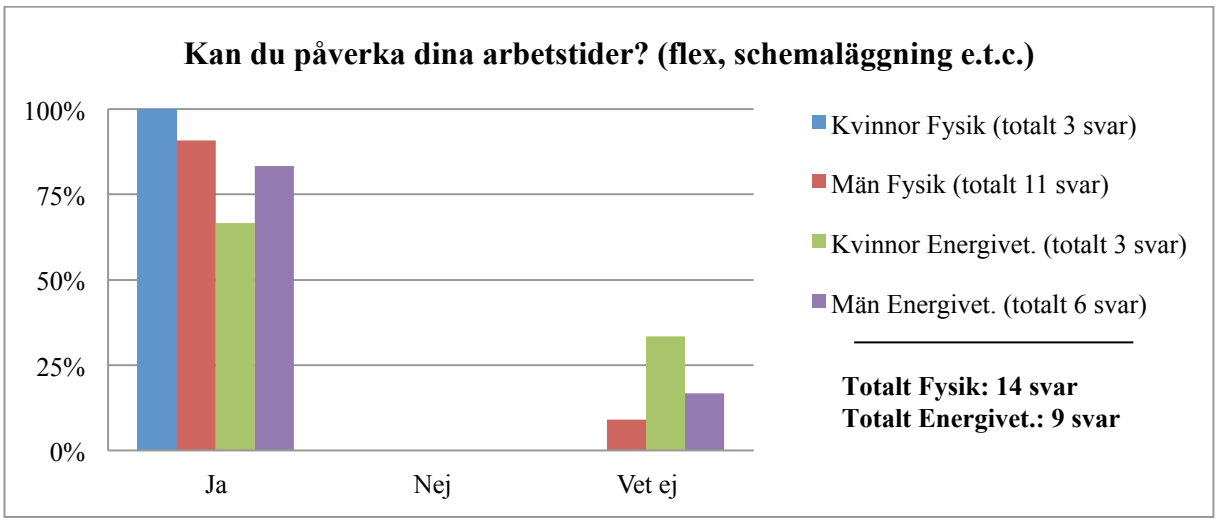
Det verkar som att inställningen till föräldraledighet från den närmsta chefen är bra på båda institutionerna och ingen har svarat att den är negativ eller ok-.

Om du har varit föräldraledig de senaste tre åren eller är det nu, svara på följande:



De flesta av de som har varit föräldralediga verkar anse att arbetsgivaren underlättat för dem att ta föräldraledighet. På Energivetenskaper anser dock 13 % av männen att arbetsgivaren inte gjort tillräckligt, och 50 % av både kvinnorna och männen har svarat vet ej på frågan. 10 % av männen på Fysik har svarat nej.





Angående mötestider, så har de flesta svarat ja eller vet ej på frågan om möten förläggs så att det är lätt att ta ansvar för barn. 33 % av kvinnorna och 11 % av männen på Fysik har dock svarat nej. Även 13 % av männen på Energivetenskaper har svarat nej. Vidare om det finns möjlighet till att påverka sina arbetstider så tycks de flesta vara eniga. Ingen har svarat nej på frågan och 9 % av männen på Fysik, 33 % av kvinnorna och 17 % av männen på Energivetenskaper har svarat att de inte vet.

Sammanfattning och Analys

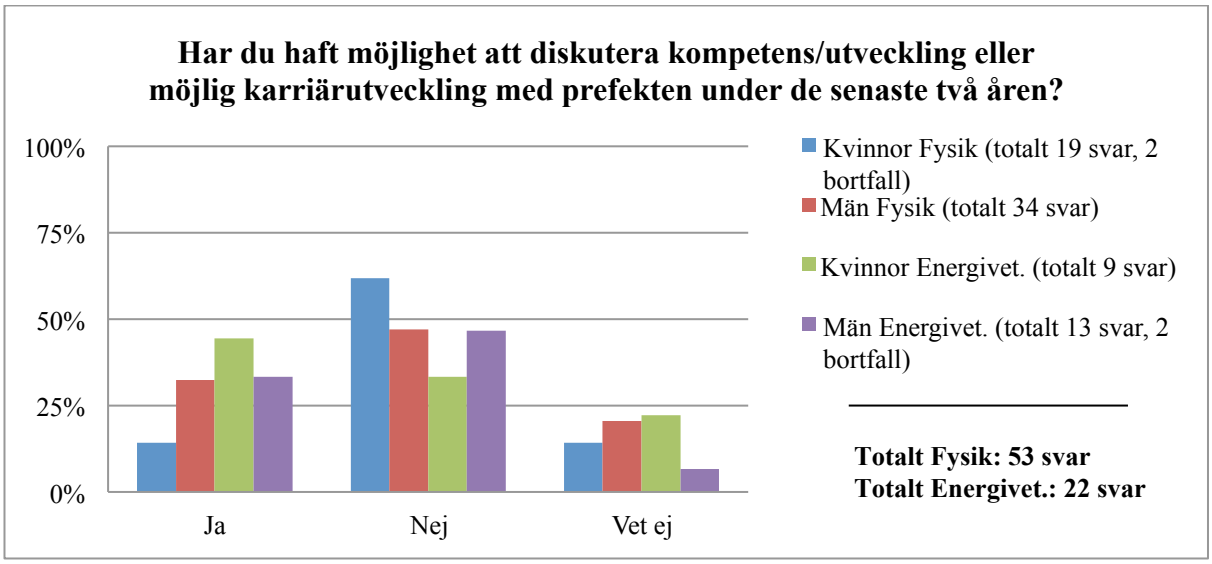
Inställningen till föräldraledighet på institutionen tycks vara bra på båda institutionerna. Bland de som har varit föräldraledig de senaste tre åren eller är det nu så tycker de flesta att

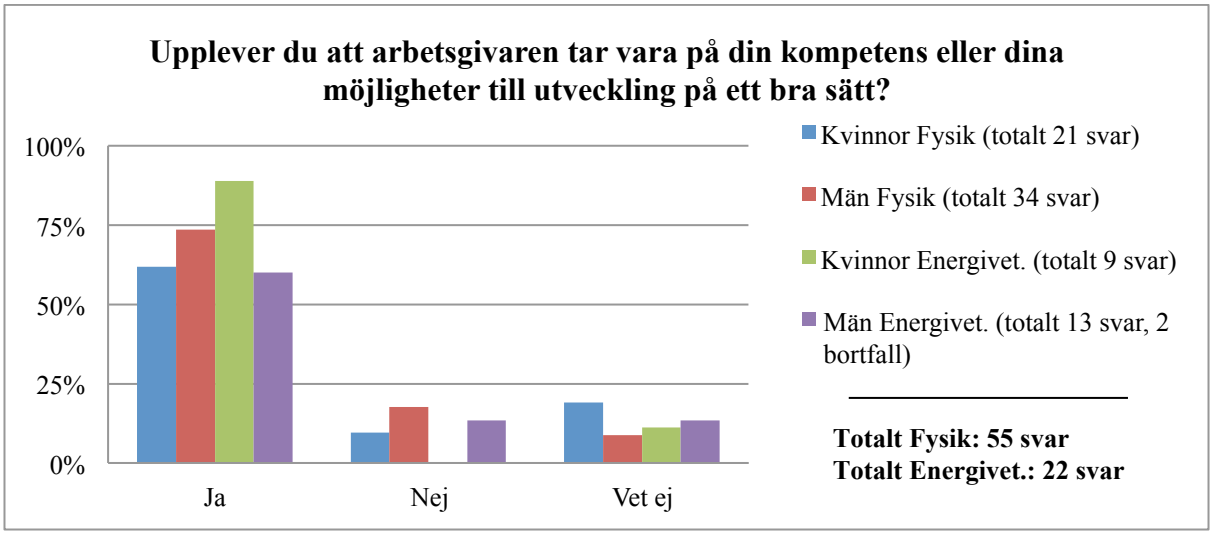
arbetsgivaren har gjort tillräckligt i syfta att underlätta för att doktoranderna ska kunna ta ut föräldraledighet i önskad utsträckning. Möten verkar till största del läggas på tider som gör det lätt att ta hand om barn, men samtidigt har en andel av både kvinnorna och männen på Fysik svarat nej på frågan. De tycks finnas en enighet kring att det går att påverka sina arbetstider.

I tidigare forskning har det pekats ut en problematik kring att kombinera akademin med barn[89], men utifrån svaren på frågorna i undersökningen kring familj och arbete tycks det som att det överlag råder en ganska bra situation där det finns möjligheter till att påverka.

[89] Lönnerskog Nilsson, Hanna, (red.), (2011), s. 174, 86

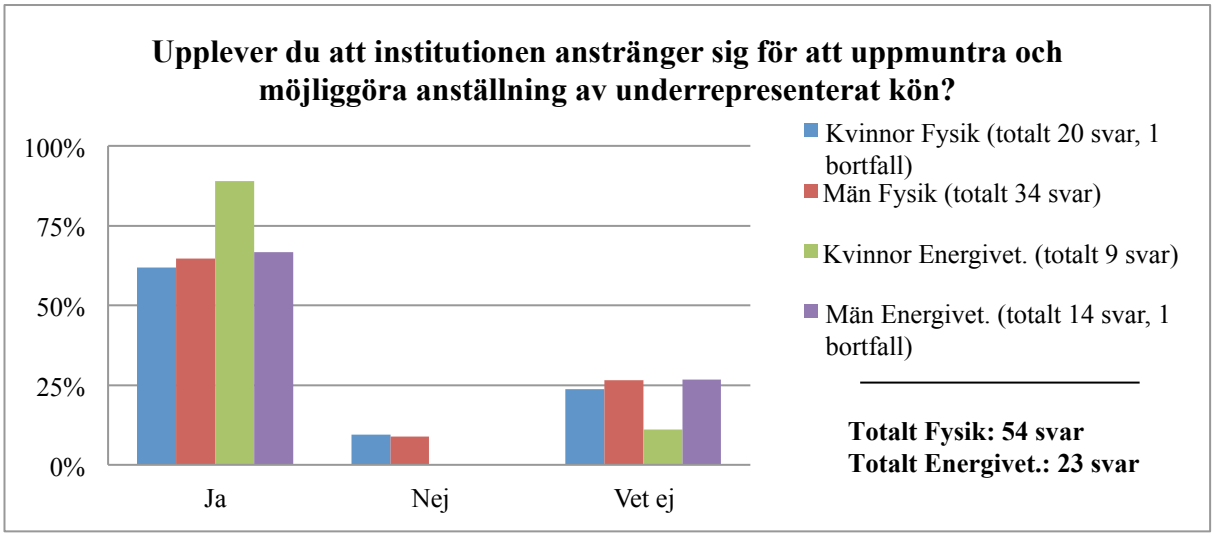
Tema: Kompetensutveckling

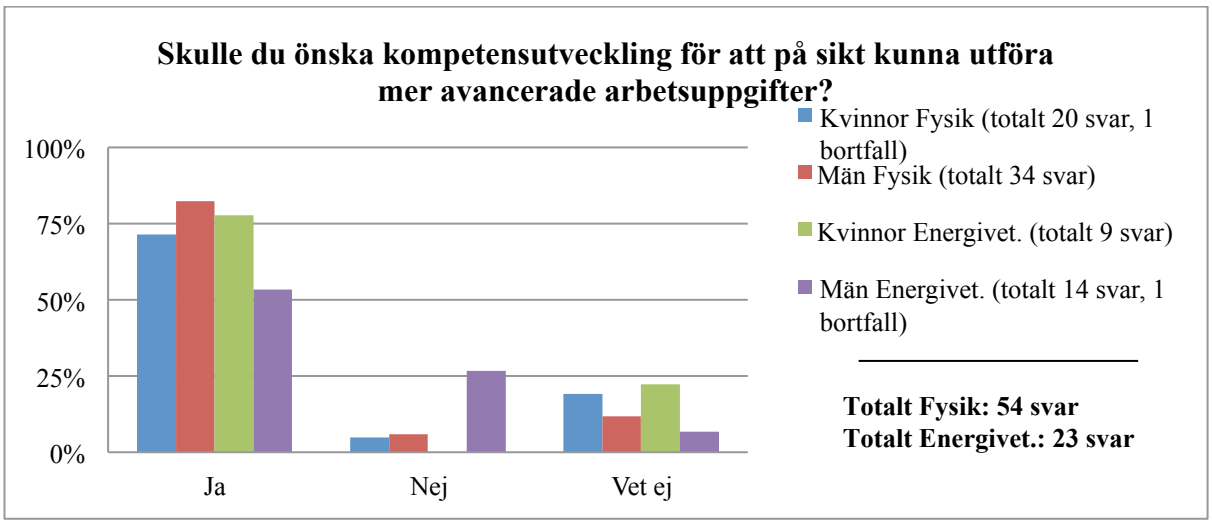




På Fysik anser 62 % av kvinnorna och 47 % av männen att de inte fått möjlighet till att diskutera kompetens/utveckling eller möjlig karriärutveckling med prefekten under de senaste två åren. 14 % av kvinnorna och 32 % av männen anser att de har fått möjligheten. På Energivetenskaper har 33 % av kvinnorna och 47 % av männen svarat nej på frågan, samtidigt som 44 % av kvinnorna och 33 % av männen svarat ja.

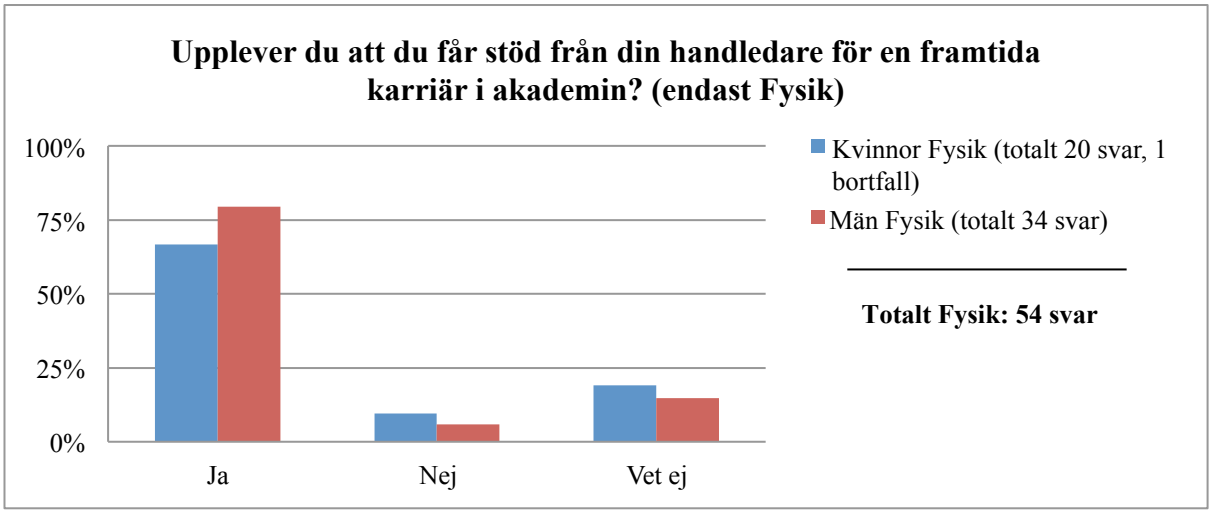
Angående om arbetsgivaren tar vara på kompetens eller möjligheter till utveckling på ett bra sätt så har 89 % av kvinnorna och 60 % av männen på Energivetenskaper och 62 % av kvinnorna och 74 % på Fysik svarat ja på frågan. De flesta tycks alltså anse att deras kompetens tillvaratas.



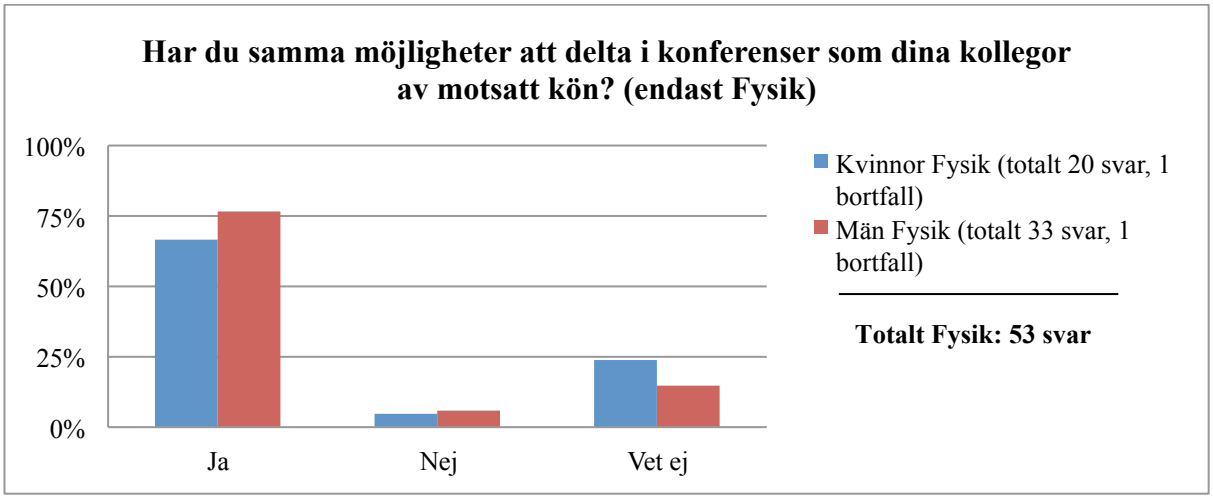


62 % av kvinnorna och 65 % av männen på Fysik anser att institutionen anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön. 89 % av kvinnorna och 67 % av männen på Energivetenskaper anser det samma. Det är bara doktorander på Fysik som har svarat nej på frågan, 10 % av kvinnorna och 9 % av männen.

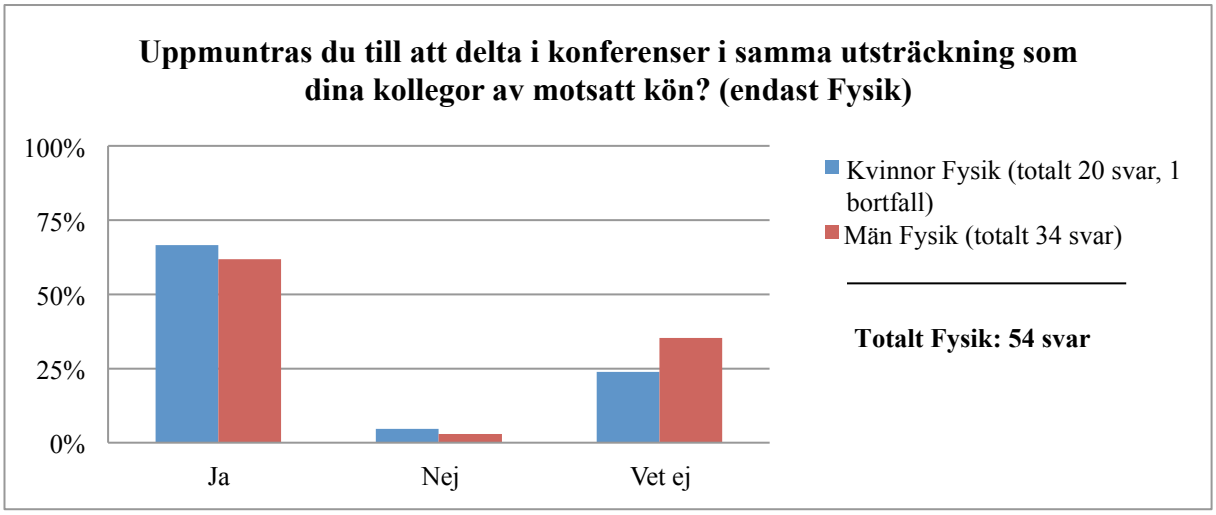
Många tycks önska kompetensutveckling för att kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter. Bland kvinnorna på Fysik är det 71 % som har svarat ja på frågan och 78 % av kvinnorna på Energivetenskaper har även de svarat ja. Bland männen så har 82 % av männen på Fysik och 53 % av männen på Energivetenskaper svarat ja. Bland de som har svarat nej är 5 % kvinnor och 6 % män på Fysik och 27 % män på Energivetenskaper.



10 % av kvinnorna och 6 % av männen på Fysik anser sig inte få stöd från sin handledare för en framtida karriär i akademin, samtidigt som 67 % av kvinnorna och 79 % av männen har svarat ja på frågan. Merparten tycks alltså anse sig ha stöd från sin handledare.



67 % av kvinnorna och 76 % av männen anser sig ha samma möjligheter till att delta i konferenser som sina kollegor av motsatt kön, men 5 % av kvinnorna och 6 % av männen anser sig inte ha samma möjligheter.



När det gäller uppmuntran till att delta i konferenser i samma utsträckning som kollegor av motsatt kön så anser 5 % av kvinnorna och 3 % av männen att de inte uppmuntras på samma sätt. 67 % av kvinnorna och 62 % av männen har dock svarat ja på frågan.

Sammanfattning och analys

Möjligheterna till att diskutera kompetens/utveckling eller möjlig karriärutveckling med prefekten under de senaste två åren varierar och bland de som fått göra det minst tycks vara kvinnor på Fysik. Många på båda institutionerna anser att arbetsgivaren tar tillvara på kompetens och möjligheter till utveckling på ett bra sätt. Angående om institutionen anstränger sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön så verkar de flesta tycka att de gör det, och det är bara på Fysik som det har svarats nej på frågan. De flesta önskar sig kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter.

Tre av frågorna angående kompetensutveckling har enbart ställts på Fysik och angående om de får stöd från sin handledare för en framtida karriär i akademin så har merparten av både kvinnor och män svarat ja. I den tidigare gjorda undersökningen bland kvinnliga doktorander på Fysik svarade hälften att de fick det, vilket innebär att det tycks ha skett en viss förändring där i en positiv riktigning. De tycks också anse att de har samma möjligheter att delta i konferenser som kollegor av motsatt kön och att de uppmuntras till att delta i konferenser på samma sätt oavsett kön. Det var något som också visade sig i den tidigare undersökningen, alltså verkar det ligga på en stabil nivå. [90]

[90] Jämställdhetsgruppen, Fysiska institutionen, (2005), s. 1

Slutsatser

Det som framkommer i undersökningen tycks inte vara något som är specifikt för bara Lunds Universitet, utan det har gått att dra flera paralleller till annan forskning och andra undersökningar, vilket går att titta närmre på under respektive tema bland resultaten.

De slutsatser som går att dra utifrån resultaten av undersökningen som gjorts är att det tycks finns vissa skillnader mellan hur kvinnor och män uppfattar sin arbetssituation och den miljö de befinner sig i. De skillnader som framkommer handlar bl.a. om att 14 % av kvinnorna på Fysik upplever att deras arbete inte värderas på samma sätt som männens. Något som sticker ut är att 67 % av kvinnorna på Energivetenskaper har svarat att de stannat hemma för att de inte trivs på arbetsplatsen och att det finns ja-svarare bland alla kategorier. Kvinnor på Energivetenskaper upplever beteende och jargong på institutionen som lite sämre än männen och de upplever också sina möjligheter till delaktighet och inflytande på institutionen som lite sämre. Just att kvinnor stannat hemma för att de inte trivs på arbetsplatsen kan få allvarliga konsekvenser på så sätt att tidigare undersökningar har visat att en anledning till att kvinnor lämnar akademin efter examen kan bero på brister i arbetssituationen. [91] Tas det i beaktning är det allvarligt att så många kvinnor svarat ja på frågan.

Stämningen på institutionerna uppfattas vara relativt bra, men svaren har indikerat på att den är något sämre på Energivetenskaper än på Fysik. Doktoranderna tycker att de kan påverka sin arbetssituation, men många arbetar mer än föreskriven arbetstid. Handledarna på Fysik tycks ha förtroende för doktoranderna som forskare och de flesta tycker att handledaren uppmuntrar alla doktorander på samma sätt. På Energivetenskaper har doktoranderna rankat bemötandet från den närmsta chefen som något sämre än på Fysik. Relationen handledare-doktorand emellan har i tidigare forskning visat sig vara viktig. [92]

Det förekommer sexuella trakasserier av olika karaktär på båda institutionerna, och det är främst kvinnor som är utsatta för det. En problematik som går att utläsa är att det å ena sidan förekommer sexuella trakasserier, men att det samtidigt många som varken känner till institutionens policy eller universitetets handlingsplan mot sexuella trakasserier. Många vet heller inte vem de ska vända sig till om de blir utsatta för sexuella trakasserier, även om det varierar.

Även diskriminering förkommer på båda institutionerna och det är främst kvinnorna som har blivit utsatta för diskriminering baserad både på kön, men också på etnisk bakgrund, religion, klass eller andra grunder. De slutsatser som går att dra kring jämställdhetsfrågan är

[91] Dryler, Helen, (2011), s. 5-8
[92] Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), s. 56-57, 63

att det främst är kvinnor som anser att det finns en jämställdhetsproblematik på de båda institutionerna, men något positivt är att majoriteten anser att jämställdhetsfrågan är viktig och ska prioriteras – vilket är en bra utgångspunkt när det ska arbetas med frågor kring jämställdhet. Det finns dock inte någon större medvetenhet kring jämställdhetsplanerna eller universitetets jämställdhetspolicy, då majoriteten inte har läst varken den förstnämnda eller den sistnämnda. Med tanke på det så vore en större spridning av både jämställdhetsplanerna och jämställdhetspolicyn att önska.

Undersökningen visar tecken på att kunskapen och medvetenheten kring genuscertifieringen till viss del är bristfällig. Det baseras framför allt på att det var en stor andel vet ej-svar och att det var många som inte visste vad genuscertifieringen innebär. På Fysik var det exempelvis så många som cirka 75 % av både kvinnorna och männen som inte hade koll på vad genuscertifieringen innebär. Det var på Energivetenskaper som det fanns störst kunskap. Det är dock svårt att utifrån undersökningen dra slutsatser kring genuscertifieringen och dess resultat, men på Fysik tycks doktoranderna inte anse att det har skett några större förändringar på arbetsplatsen sedan projektet inleddes, medan det på Energivetenskaper är fler som anser det. Där tycker doktoranderna bl.a. att medvetenheten har ökat. Det är framför allt kvinnorna på Energivetenskaper som anser att genuscertifieringen är nödvändig, det är dock en stor andel som har svarat vet ej på båda institutionerna. Det är betydligt fler på Energivetenskaper än på Fysik som anser att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionen. Något som också är intressant är att doktoranderna på Energivetenskaper anser att de har fått möjlighet till att delta i projektet i större utsträckning än på Fysik. Med tanke på det som kommit fram ovan, så skulle jag vilja dra slutsatsen att det är på Energivetenskaper som arbetet med genuscertifieringen har varit mest ”lyckad”, på så sätt att det tycks finnas en större kunskap om certifieringen, fler anser att det har skett förändringar och att genuscertifieringen har ökat medvetenheten om genus och jämställdhetsfrågor på institutionen. Samtidigt är det också fler som anser sig ha fått möjlighet till att delta i projektet.

Angående familj och arbete så tycks inställningen, utifrån svaren på undersökningen, vara god och de flesta anser att arbetsgivaren har underlättat för att de ska kunna ta ut föräldraledighet. Slutsatser som går att dra utifrån kompetensutveckling är att det är lite varierande. Relativt många anser att de inte har fått möjlighet till att diskutera kompetens/utveckling eller möjlig karriärutveckling med prefekten under de senaste två åren. Det finns en önskan, med några undantag, om kompetensutveckling för att kunna utföra mer

avancerade arbetsuppgifter. Det tycks på Fysik inte vara några större skillnader mellan kvinnor och mäns stöd och möjligheter.

Käll- och litteraturförteckning

Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due, (1999), *Kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur

Amundsdotter, Eva, (2010), *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*, Stockholm: Gestalthusets Förlag

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

Dryler, Helen, (2011), *Forskarkarriär för både kvinnor och män?: statistisk uppföljning och kunskapsöversikt*, Stockholm: Högskoleverket. Tillgänglig på Internet: http://www.hsv.se/download/18.1c1147dd12f43e606a58000581/1106R-forskarkarriar-kvinnor-man.pdf

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

Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2010), *Minnesanteckningar 2010-09-09*, Lunds Universitet

Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2010), *Minnesanteckningar 2010-10-26*, Lunds Universitet

Genuscertifieringsgruppen, Institutionen för Energivetenskaper, (2011), *Minnesanteckningar 2011-01-27*, Lunds Universitet

Husu, Liisa, (2005), *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket. Tillgänglig på Internet: http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800079028/0541R.pdf

Jacobsson, Gunilla & Gillström, Per, (2008), *Doktorandspegeln 2008*, Stockholm: Högskoleverket. Tillgänglig på Internet: http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a80001346/0823R.pdf

Jacobsson, Gunilla, (red.), (2008), *Kvinnor och män i högskolan*, Stockholm: Högskoleverket
Tillgänglig på Internet:
http://www.hsv.se/download/18.6923699711a25cb275a8000278/0820R.pdf

Jämställdhetsgruppen Fysiska institutionen, (2005), *A study of how female PhD-students at the Department of Physics at Lund University experience their working situation*, Lunds Universitet

Lönnerskog Nilsson, Hanna, (red.), (2011), *Projekt Storytelling: kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet*, Umeå: Umeå universitet

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

Referensgruppen för Genuscertifieringen, Fysiska institutionen, (2011), *Genuscertifiering på Fysicum – genomförda åtgärder*, Lunds Universitet

Referensgruppen för Genuscertifieringen, Fysiska institutionen, (2011), *Minnesanteckningar referensgruppen för genuscertifiering 2011-02-18 och 2011-03-04*, Lunds Universitet

Rosenberg, Tiina, (2008), *Slutrapport från projektgruppen för genuscertifiering*, Lunds Universitet, http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/genuscertifiering_080331.pdf, (31 juli 2011)

Schiebinger, Londa, (1999), *Has feminism changed science?*, Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press

Sellerberg, Ann-Mari (red.), (2007), *Den obalanserade hierarkin: om ett universitetsprojekt för jämställdhet*, Malmö: Bokbox

Sverige, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), *Svart på vitt: om jämställdhet i akademin: betänkande*, Stockholm: Fritze
Tillgänglig på Internet: http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/159371

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

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

Widén, Kajsa, (2010), *Arbetsmiljöundersökning vid Institutionen för Energivetenskaper*, Lunds Universitet