

En jämställd forskarutbildning?

Text: John Tumpane
Textbearbetning: Anna Wallgren
Illustration: Melina Grundel, madebymelina.se
Layout: Markus Öberg
Utgiven av Sveriges förenade studentkårer, SFS, 2012

Styrgruppen för En jämställd forskarutbildning har varit: Lars Abrahamsson (SULF), Anna Gatti (SULF), Beatrice Högå (SFS) och Kristina Langhammer (SFS)

www.sulf.se
ww.sfs.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

4 BAKGRUND

6 VAD MENAR VI MED JÄMSTÄLLDHET EGENTLIGEN?

7 OBSERVATIONER OCH REKOMMENDATIONER

8 VARFÖR FORSKARUTBILDNINGEN?

10 VEM FÅR BLI DOKTORAND?

12 HUR MÅR DOKTORANDERNA?

13 ANSTÄLLD ELLER STUDENT?

14 VEM HAR ANSVAR FÖR VAD?

16 DEN INDIVIDUELLA STUDIEPLANEN?

17 (O)TRYGGA VILLKOR FRÅN FÖRSTA TILL SISTA DAGEN?

18 HUR LÅNG ÄR EN FORSKARUTBILDNING EGENTLIGEN?

19 HANDLEDNING

20 LIKA BARN LEKA BÄST?

21 INSTITUTIONSTJÄNSTGÖRING

22 DISKRIMINERING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

23 ETT BRISTANDE AKADEMISKT LEDARSKAP?

24 VEM FÅR FORTSÄTTA I AKADEMIN EFTER DISPUTATIONEN?

25 HUR SER DET UT I UNDERVISNINGSSALEN?

26 (O)JÄMSTÄLLDA MÖTEN

27 REFERENSER

BAKGRUND

En jämställd forskarutbildning är ett projekt som har drivits av Sveriges förenade studentkårer (SFS) och Sveriges universitetslärarförbund (SULF) med medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).

Syftet med projektet har varit att inspirera och utbilda doktoranders företrädare inom studentkårer och fackföreningar, för att intensifiera jämställdhetsarbetet vid landets lärosäten. Under projektets gång har vi, på ett tiotal universitet i alla delar av landet, träffat doktorandföreträdare som sammanlagt representerar drygt 10 000 doktorander.

Genom vår rapport vill vi belysa goda exempel och kluriga problem vi har stött på under vårt arbete och komma med rekommendationer - vassa som enkla - som förhoppningsvis kan leda till en mer jämställd akademi. Merparten av problemen vi har identifierat berör alla doktorander oavsett kön och rekommendationerna kommer att bidra till en trivsammare arbetsmiljö för alla. Dock vill vi inte förbigå verkligheten att det underrepresenterade könet i forskarvärlden är kvinnor och att bristerna som har identifierats här oftast slår hårdast mot kvinnor som forskar och doktorerar.

Projektet har fokuserat enbart på forskarutbildningen även om många faktorer hör samman med stegen innan och efter. Vi vet att jämställdhet på forskarutbildningsnivå inte uppnås i ett vakuum utan präglas av hur långt vi har kommit i övriga samhället och i andra aspekter av högre utbildning och forskarkarriären. Parallella projekt hos SFS och SULF har berört grundutbildningen respektive forskarkarriären efter disputationen och vi uppmuntrar er starkt att även ta del av lärdomarna från dessa projekt.

Sveriges förenade studentkårer, SFS, är en sammanslutning av studentkårer som sammanlagt representerar cirka 220 000 studenter vid Sveriges universitet och högskolor. SFS har till uppgift att företräda sina medlemmars intressen samt bevaka och sprida information om utbildnings-, forsknings-, och studiesociala frågor som rör studenternas situation på ett nationellt plan. www.sfs.se

Sveriges universitetslärarförbund, SULF, är universitetslärarnas, forskarnas och doktorandernas fackliga och professionella organisation. SULF förhandlar, informerar, debatterar och påverkar utformningen av högre utbildning och forskning, nu och i framtiden. www.sulf.se

SFS doktorand kommitté (SFS-dk) och Sveriges doktorand förening (SDF) är SFS respektive SULF särskilda organ för att organisera doktorander och fokusera arbetet med forskarutbildningsfrågor.

Kunskapstriangeln ur ett jämställdhetsperspektiv

Undervisning:
Att utbilda framtida generationer forskare, ledare, tjänstemän och lärare är en enorm uppgift. Studenterna kommer från olika bakgrund och vi lever i en värld som är allt mer dynamisk och globaliserad. En värld rik på mångfald kräver en utbildning som är lika rik på mångfald, och detta ska avspeglas hos studenterna själva, hos lärarna, hos föreningarna och i spontana sammanslutningar. Så är inte fallet idag.

Forskning:
Forskningens syfte är att bidra till människans förståelse och kunskap och ska gagna hela samhället. Homogena grupper kan aldrig ta hänsyn till allas behov och intressen och kan aldrig se bilden från de mångfasetterade perspektiven som krävs för att pusslet ska bli en helhet. Därför måste forskarkollektivet avspegla det bredare samhället. Annars finns det en stor risk att utvecklingen bromsas och forskningen förblir endimensionell.

Samverkan:
Den tredje uppgiften är att sprida kunskap och säkra att den kommer till samhällets nytta. Samhället består inte av en homogen grupp, det är inte heller rimligt att det är en smal och enformig grupp som ska ansvara för att ta fram nya kunskaper och förmedla detta till en bredare publik.



VAD MENAR VI MED JÄMSTÄLLDHET EGENTLIGEN?

Att vara jämställd innebär att alla oavsett kön har samma reella möjligheter, rättigheter och makt att forma sina egna liv och samhället.

Det räcker inte att förbjuda diskriminering enligt lag. Det finns utbredda normer och strukturer i samhället som gör att juridiska rättigheter aldrig blir verkliga möjligheter. Projektet har eftersträvat att ge deltagarna verktyg och inspiration till att jobba med just det praktiska för att åstadkomma jämställdhet i vardagen och inte enbart på pappret. I kontexten av forskarutbildningen menar vi att alla doktorander ska ha samma reella möjligheter att utforma sin utbildning, att gå vidare i sin forskarkarriär, att prestera och granskas på samma villkor.

Sverige har antagit följande jämställdhetspolitiska mål:

> *Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Inriktningen av politiken styrs av följande delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Alla fyra delmål är relevanta för svenska universitet och högskolor. De två sista brukar inte vara särskild omnämnda när högskolan diskuteras men är högst relevant när det gäller val av karriär, meriteringsmöjligheter och frågor om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Jämställdhet behövs i både de vertikala och de horisontella leden. Med det vertikala så menas hierarkin, att ju högre upp i organisationen desto fler män finns i ledande positioner på universitet och högskolor. Det kan vara problematiskt när beslut tas av en relativt homogen grupp då andras perspektiv och intressen inte alltid lyfts fram. Vidare är det oftast de som är högre upp i hierarkin som bedömer och rekryterar vilket kan leda till en dold diskriminering när dessa beslut fattas.

Med det horisontella så menas det skillnader på samma nivå men mellan olika områden eller grupper. Vissa ämnesområden på universiteten kan vara överrepresenterade av ett visst kön. Som ett exempel är veterinärmedicin kvinnodominerad medan vissa tekniska ämnen tenderar att vara väldigt manstunga. Man kan ha uppnått en till synes jämn könsfördelning på universitetsnivå eller nationell nivå. Ändå kan enstaka institutioner eller forskargrupper vara könssegregerade.

Alla oavsett kön kommer att vinna på ett jämställt universitet. Likaså har vi alla ett ansvar att sträva efter ökad jämställdhet. Jämställdhet är en demokrati- och rättvisefråga men det är även en kvalitetsfråga – bra forskning förutsätter bra forskare och akademin borde bli bättre på att behålla de skickliga forskare som idag tvingas in på andra karriärbanor.

OBSERVATIONER OCH REKOMMENDATIONER:

Projektets inriktning har varit praktiskt jämställdhetsarbete och är inte någon kvantitativ studie eller kartläggning i sig. Det finns många studier på ämnet som tyder på att Svenska universitet inte är jämställda. För fördjupad statistik och analys av ojämställdheten på svenska högskolor och de bakomliggande orsakerna hänvisar vi till andra källor (se referenslistan).

Under projektets besök på lärosätena har vi hållit i en workshop för doktorandföreträdare för att identifiera problem och lösningar samt ge doktorandföreträdarna redskapen för att driva ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi har jobbat med värderingsövningar, diskussioner om olika fall samt hur en företrädare för doktorander bör agera i liknande situationer och identifierat och prioriterat vilka frågor man bör jobba med lokalt.

Avsnitten i den här rapporten avslutas med ett antal frågor. Vi är inte alltid lika bra på att ifrågasätta, utmana och omformulera de organisatoriska strukturer som omger oss i vår vardag som forskare. Ett viktigt steg i jämställdhetsarbetet är att själv fundera på svaret på frågorna som ställs i frågerutorna under varje avsnitt, diskutera dem på personalmötet eller i fikarummet, eller ställ frågan till institutionsledningen.

VARFÖR FORSKARUTBILDNINGEN?

Under vår resa i Sverige har vi ofta mött inställningen att det inte är på forskarutbildningen man behöver prata jämställdhet utan att det är under stegen längre fram i den akademiska karriären som problemen först dyker upp. Det är visserligen sant att könsfördelningen bland doktoranderna är jämn och att endast 20 % av svenska professorer identifierar sig som kvinnor. Men ingen av dessa siffror avspeglar intaget till högre utbildning. Sedan sjuttiotalet utgör kvinnor en majoritet av studenterna på grundutbildningen vilket pekar på att det inte är endast en tidsfråga innan vi har uppnått jämställdhet. Redan vid övergången till forskarutbildningen från utbildning på avancerad nivå kan det finnas dolda utsorteringsmekanismer vilket gör det lättare för män att stanna inom akademin. Jämställdhet måste också diskuteras på forskarutbildningsnivån.

Forskarutbildningen är introduktionen till livet som universitetsanställd och för många första gången att ingå i forskarkollegiet. Det är oftast en stimulerande och lärorik tid men det kan också vara en tid då man för första gången får en inblick i den akademiska världen: En miljö som är relativt homogen och där det råder vissa normer och traditioner, en karriär som präglas av otrygga villkor och ständig granskning där inte alltid de mest välmeriterade är de som tar sig fram.

Vem är doktorand?

- *Medianålder 33 år*
- *50 % kvinnor, 50 % män*
- *73 % av doktorander är gifta eller sammanboende*
- *40 % har hemmavarande barn under 18 år*
- *80 % jobbar mer än 40 timmar i veckan*

Källa: Doktorandspegeln 2008, HSV 2008:23R



VEM FÅR BLI DOKTORAND?

Redan vid antagningen till forskarutbildningen behövs det förbättringar. Könsfördelningen bland de som antas till grundutbildningen har inte ändrats avsevärt de senaste decennierna med en tydlig majoritet av kvinnor (ungefär 60 %) dock finns det stora variationer bland de olika utbildningsinriktningarna. Trots männens underrepresentation på grundnivå ser vi en ökning av andelen manliga studenter vid övergången till avancerad nivå och sedan till forskarnivå där könsfördelningen har varit någorlunda jämn de senaste åren. Det finns en tydlig snedrekrytering till forskarutbildningen och ytterligare längre fram i forskarkarriären vilket diskuteras i HSV rapporten *Forskarutbildning och forskarkarriär - betydelse av kön och socialt ursprung*.

På ett lärosäte vi besökte fanns det en uppfattning att det var flera män som gick vidare till en forskarutbildning som en fortsättning av ett examensarbete och flera kvinnor som gick vidare via utlysningen av doktorandtjänsten i konkurens. Det exemplifierar behovet av tydliga och transparenta rutiner för hanteringen av antagning till forskarutbildning. Svensk forskning har mycket att vinna på att formalisera beslutsprocesser och informationskanaler, utan att en ökad administrativ belastning krävs.

Frågor:

- Vem uppmuntras att bli doktorand?
- Utlyses och tillsättas alla doktorandtjänster i konkurens på institutionen?
- Skrivs annonser så att flera har en rimlig chans att söka tjänsten?
- Hur många jobbade redan på institutionen som forskningsassistent, examensarbetare osv. innan antagning och hur ser könsfördelningen ut?
- Hur ser könsfördelningen ut om man jämför direktrekryteringar med doktorandtjänster som tillsatts i konkurens?

Rekommendationer:

- Att alla doktorandtjänster utlyses och tillsättas i konkurrens.
- Att det underrepresenterade könet aktivt uppmuntras att söka doktorandtjänsterna.
- Att doktorandföreträdare finns med i antagningsprocessen.

HUR MÅR DOKTORANDERNA?

Att doktorera liknas ofta med en berg- och dalbana. Ibland kan det kännas som rena hinderbanan där slutmålet inte alltid är tydligt och det enda som är säkert är att doktorandtjänsten är tidsbegränsad. Det är också fantastiskt kul att fördjupa sig i ett ämne, att befinna sig i en kreativ och högpresterande miljö och att bidra till ny kunskap och innovationer.

Som doktorand kan man utsättas för hög stressnivå, orimliga förväntningar och svåra brister i arbetsmiljön. Att kvinnor som doktorerar utsättas för särskilt höga stressnivåer har undersökts i rapporter från både Stockholms universitet och Örebro universitet. Det är värdefullt att läsa om vilka bakomliggande faktorer och förslag till åtgärder som diskuteras i rapporterna *Kvinnliga doktorander och stress* respektive *Gubbar stress och kaxiga tjejer*. En mer generell studie om kvinnliga doktoranders arbetsförhållanden vid Uppsala universitet har också gjorts.

På forskarutbildningsnivå är kvinnor sjukskrivna oftare än sina manliga kollegor och på flera institutioner har vi hört att det finns tydliga skillnader vad gäller kön bland de som avbryter sina studier utan att avlägga doktorsexamen. Könsskillnaderna är också tydliga bland doktorander som uppger att de har en dålig relation till sin handledare och de som upplever att de får en högre belastning av institutionstjänstgöring. Om inte annat är det väldigt kostsamt för universitetet och samhället om en doktorand avbryter sina studier i förväg. I en undersökning som HSV och Delegationen för jämställdhet i högskolan lät göra bland doktorander som hade avbrutit sina studier angav 40 % av kvinnorna jämfört med 28 % av männen att huvudskälet till att avbryta studierna var socialt. Den näst största faktorn var själva utbildningen och även där angav fler kvinnor bristfällig handledning, dålig studiemiljö eller vantrivsel som anledning till att inte fullfölja sina forskarstudier.

Under projektet har flera lyft diskussionen om arbetskulturen inom akademin. Ibland kan det upplevas som att man måste vara på ett visst sätt för att vara akademiker. Det pratas om ett ”kall”, uppoffringar, att man måste brinna för sin forskning, att man ska vara beredd att jobba långa dagar, helger och spendera ett par år utomlands, att det kan vara svårt att kombinera med familj. I en sådan miljö frodas inte kreativitet och mångfald vilket i sin tur drabbar forskningskvaliteten. Det ska vara fullt möjligt för alla oavsett kön att kombinera forskning, privatliv och karriär.

Frågor:

- Hur ser arbetskulturen ut på institutionen?
- Hur ser doktorandernas psykosociala arbetsmiljö ut?
- Vad har du för stereotyp bild av en forskare ?

Rekommendationer:

- Obligatorisk uppföljning av avhopp från forskarstudier. Vilka avbryter sina studier och varför.
- Checklista för uppföljning av doktorander som avbryter sina studier i förväg.
- Jämställdhetsronder – en särskild arbetsmiljörond som lyfter den psykosociala arbetsmiljön och jämställdhetsaspekten. Det är viktigt att synliggöra för att kunna lösa problemen.
- Att doktorander som anställda informeras om rätten till traktamente, semester, medarbetarsamtal, med mera.

ANSTÄLLD ELLER STUDENT?

Som doktorand är man både anställd och student vilket för vissa kan verka motsägelsefullt. En doktorand är antagen till en forskarutbildning och har vissa rättigheter och förpliktelser som student. Samtidigt är doktoranden anställd (eller borde vara det), ingår i ett forskarkollektiv och utför ett arbete som är att likställa med andra forskares arbete. Det innebär att doktoranden även har vissa rättigheter och förpliktelser som anställd och medarbetare. Vem som ansvarar för vilka frågor beror på om det handlar om universitetets åtaganden som utbildningsanordnare för doktoranden eller som arbetsgivare för doktoranden. Doktoranden ska ha inflytande över alla dessa frågor och därför tycker vi att det är viktigt att doktoranden representeras av både fackliga företrädare och student- eller doktorandaktiva. Till exempel har student- och doktorandrepresentanter ett lagstadgat inflytande över utbildningsfrågor medan fackföreningar är experter på frågor som berör kollektivavtal och arbetsmiljö.



VEM HAR ANSVAR FÖR VAD?

För att uppnå en jämställd forskarutbildning måste doktorandernas rättsäkerhet förstärkas, deras psykosociala arbetsmiljö förbättras och framförallt det akademiska ledarskapet förtydligas och förankras. Just den här frågan har lyfts som ett bristande moment i forskarutbildningen på i stort sett alla lärosäten vi har besökt men har formulerats på väldigt olika sätt och med varierande prioriteringsgrad.

Under forskarutbildningen kan det uppstå konflikter, svåra brister i arbetsmiljön, stora brister i utbildningskvaliteten, personliga problem och oväntade situationer. Det finns flera personer med specifika ansvarsområden i doktorandens sfär. Viktigast är att doktoranden känner till vem den ska vända sig till i vilka frågor. Vår uppfattning är att så inte är fallet idag vilket kan bidra till stress, konflikter och avhopp. Från dag ett ska doktoranden känna till vem som har ansvar för vad samt vad som förväntas av doktoranden såväl vad doktoranden kan förvänta sig från dessa olika funktioner. En handledare ska inte ställas till svars för allting likaså har den inte rätt att ta beslut om allting.

Dessa personer ska själv känna till sitt eget ansvar och vilka begränsningar som finns. Vidare ska personen få det relevanta hjälpredskapet från universitetet (tid, stöd och utbildning) för att kunna utföra sina uppgifter. Dessutom kan det vara väldigt problematisk för doktorandens rättssäkerhet när samma person samtidigt innehar flera roller såsom studierektor, handledare och examinator.

Autonomireformen har inneburit en del förändringar och omskrivningar i Högskoleförordningen. Reformen har också lett till en del större omorganisationer på universitet och högskolor. Förmodligen kommer det att innebära att ansvarsområdena som nämns nedan kommer att benämnas olika och eventuellt omfördelas.

Funktioner

Huvudhandledaren *har ansvar för just detta, att handleda en doktorands forskning. Handledaren har inte ansvar för arbetsmiljön eller godkännande av utbildningsmomentet. En doktorand har rätt att byta handledare och samtidigt behålla sin finansiering.*

Biträdande handledare *ska alltid finnas då Högskoleförordningen kräver att en doktorand har minst två handledare. En biträdande handledare kan hjälpa doktoranden att utveckla kompletterande infallsvinklar till forskningsämnet samt erbjuda doktoranden stöd om huvudhandledaren och doktoranden inte är överens om forskningens inriktning.*

Fakultetsnämnd *(studierektor eller liknande): Denna funktion har ansvar för att följa upp doktorandens individuella studieplan. Den ska inrätta den allmänna studieplanen för forskarutbildningsämnet och har ansvar för utbildningskvaliteten.*

Examinatorn *har ansvar för hur disputationen genomförs och att godkänna de poängen som doktoranden tar.*

Avdelnings-/institutionschef *innehar arbetsgivaransvar för doktoranden. Det innebär bland annat ett ansvar för arbetsmiljön och för att genomföra lönesamtal och medarbetarsamtal med doktoranden, uttag av semester med mera.*

Rektorn *har ytterst ansvar för doktoranden. Oftast delegeras ansvaret till andra till exempel prefekt, vicerektor eller forskarskolans studierektor. Indragning av resurser är dock ett beslut som inte får delegeras och som enbart kan tas av rektorn. Det innebär att rektorn är den enda som kan avskilja en doktorand från sina studier. Det beslutet kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan.*

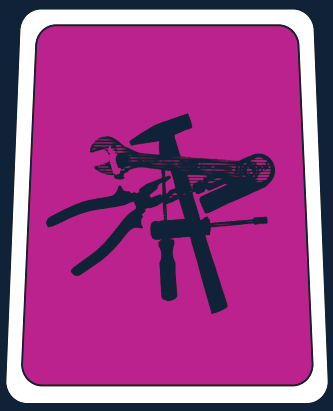
Frågor:

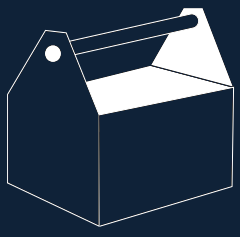
- Vem har ansvar för vad på min institution?
- Vem kan jag vända mig till om jag är missnöjd med hur en viss person har skött sitt ansvar?

Rekommendationer:

- Obligatorisk introduktionskurs för doktorander, garanterad plats under första terminen.
- Obligatorisk handledarutbildning och ledarskaputbildning.
- Fortbildning och stöd för akademiker som innehar ansvarspositioner och arbetsgivaransvar.
- Att rätten att byta handledare är känd av alla och tillämpningsbar.
- Att kompletterande roller såsom handledare, examinator och studierektor aldrig innehas av samma person.
- Att varje doktorand har tillgång till en oberoende doktorandombudsman som kan medla när konflikter eller problem uppstår.







DEN INDIVIDUELLA STUDIEPLANEN?

Varje doktorand ska ha en individuell studieplan. Det är ett viktigt dokument för både doktoranden själv samt för universitetet för att kontinuerligt kunna följa forskarutbildningens fortskridande. I studieplanen ska det framgå tydligt vad som förväntas av doktoranden samt i vilken utsträckning doktoranden kan vänta sig stöd och handledning. Tyvärr är det vanligt att den individuella studieplanen innehåller minimal information och betraktas som en administrativ börda som rutinmässigt fylls i utan någon större reflektion. Vikten av den individuella studieplanen måste förmedlas från ledningen och resurser måste avsättas för att säkerställa en fullgod uppföljning av planerna. Högskolan ska årligen följa upp studieplanen i samråd med doktoranden. Det bör aldrig komma som en överraskning för ett lärosäte att en doktorand närmar sig slutet av sina studier utan tillräckligt forskningsmaterial/högskolepoäng för att kunna disputera. Det ska också vara en självklarhet att doktoranden får förlängd tid då en bristfällig uppföljning av studieplanen är en bidragande faktor.

Rekommendationer:

- Att syftet med studieplanen ska vara känd och tydligt för alla.
- Att det ska finnas en mall för vad den individuella studieplanen ska innehålla inom varje forskarutbildningsämne.
- Att det ska finnas avsatt tid för studierektorn (eller liknande) att aktivt följa upp den individuella studieplanen i samråd med doktoranden och handledare.

(O)TRYGGA VILLKOR FRÅN FÖRSTA TILL SISTA DAGEN?

Det råder en stor osäkerhet i många doktoranders liv vilket leder till stressfyllda dagar. Det kan i sin tur orsaka att en doktorand avbryter sina studier utan att avlägga doktorsexamen eller avskräcka potentiella doktorander. Det förekommer tre olika huvudförsörjningsformer för doktorander: anställning, utbildningsbidrag och stipendier men dessa skiljer sig åt avsevärt vad gäller nivån på socialt skydd. Den enda trygga försörjningsform för doktorander är en anställning och SFS och SULF har tagit tydlig ställning för att alla doktorander ska vara anställda från dag ett.

Det finns ett tydligt mönster där män är överrepresenterade bland doktorander, både bland dem med de allra bästa villkoren som bland dem med de allra sämsta. Bland företagsdoktorander finns det mer än dubbel så många manliga som kvinnliga doktorander. Största gruppen doktorander är de som erhåller en doktorandtjänst och där återfinns en mer eller mindre jämn könsfördelning.

Utbildningsbidrag ger doktoranden ett väldigt begränsat socialt skydd och är en finansieringsform som tillämpas i större utsträckning bland kvinnor (13 % av kvinnorna jämfört med 10 % av männen). Många doktorander erhåller ett utbildningsbidrag de första två åren för att sedan övergå till en anställning. Vid övergången från utbildningsbidrag till anställning uppstår en extrem otrygghet för många doktorander - doktoranden har inte varit formellt anställd tillräckligt länge för att kvalificeras för föräldrapenning och erhåller inte längre ett utbildningsbidrag som betalas ut vid föräldraledighet. Alltså står doktoranden helt utan skydd i några månader. Då kvinnor i större utsträckning än män tar ut föräldraledighet slår följaktligen detta oftast hårdast men inte uteslutande mot kvinnor som doktorerar.

Med ett stipendium som försörjningsform står doktorander helt utanför det sociala skyddsnätet. Det finns en stark överrepresentation av utländska doktorander i gruppen som erhåller stipendium och den gruppen har en kraftig övervikt av män. Ett stipendium innebar en beroendeställning till handledaren och universitet och därmed en kraftigt försvagad rättsäkerhet för doktoranden.

Ytterligare ett problem vi har uppmärksammats på flera gånger under året är villkoren för uppehållstillståndet för utländska doktorander som vill vara föräldralediga oavsett försörjningsform. Doktorander tycks hamna i kläm då dessa betraktas som studenter när ett uppehållstillstånd utfärdas. I själva verket kan de vara anställda och därmed ha samma rättigheter vad gäller semester, sjukskrivning samt förälderledighet. I de fall vi känner till har gravida doktorander fått vänta i flera månader för ett beslut vilket innebär en avsevärd stress under en betydande del av forskarutbildningen. Doktoranders ställning som anställda på arbetsmarknaden måste erkännas i alla sammanhang. (Problematiken behandlas mer i betänkandet Cirkulär migration och utveckling)

Ändringar i högskoleförordningen har också öppnat upp för gemensamma examen på forskarnivå med andra utbildningsanordnare utanför Sverige. Tyvärr finns det inga riktlinjer för vilka arbetsvillkor ska gälla för doktoranderna i sådana fall vilket kan innebära allvarliga konsekvenser för individen ur ett rättssäkerhetsperspektiv såväl som ur trygghetsaspekt.

HUR LÅNG ÄR EN FORSKARUTBILDNING EGENTLIGEN?

En svensk forskarutbildning är fyraårig på heltid och doktoranden ska ha finansiering såväl tillgång till handledning under hela forskarutbildningen. Det förekommer att doktorandtjänster utlyses med formuleringar såsom "efter en 6 månaders prövoperiod följer 4 år som doktorand". Det förekommer oftare inom det medicinska området vilket har en hög andel kvinnliga doktorander. Det är inte acceptabelt att tillämpa prövoperioder för doktorander då en doktorand är antagen till en utbildning och lagar och förordningar stödjer inte fenomenet. I sådana fall handlar det om en sorts skuggdoktorerande, vilket SFS, SULF och HSV är alla starkt kritiska till, då den forskarstuderande redan har påbörjat sin utbildning utan att vara formellt antagen. Enligt Doktorandspegeln 2008 var det närmare 40 % av doktorander som uppgav att de hade börjat sina forskarstudier innan de blev formellt antagna.

På flera av de besökta universiteten upplevdes det som nästan godtyckligt vilka doktorander som fick sin tjänst förlängd och hur länge. Huruvida det finns ett könsperspektiv på detta är oklart men det är ett ämne som bör följas upp av lärosätena. Ett välfungerande system för hantering av de individuella studieplanerna är avgörande för att kunna säkerställa att doktoranden får den tiden den är berättigad till och att den tiden ska vara betald. Undersökningar har också visat att det finns stora skillnader i nettostudietiden för doktorander inom olika ämnesområden.

Frågor:

- Förekommer skuggdoktorerande på min institution?
- Vilka får förlängd tid för att disputera och får betalt för det?
- Hur ser könsbalansen ut bland dessa?

Rekommendationer:

- Ett förbud mot skuggdoktorerande och prövoperioder.
- Kartläggning av nettostudietiden för doktoranderna vid varje institution.
- Tydliga riktlinjer för förlängning av studietiden, det ska inte avgöras av vilken möjlighet som finns till finansiering.

HANDLEDNING

Handledning är en dialog mellan doktorand och handledare och en flerårig dialog är aldrig problemfri. Som handledare kan man både kränka och bli kränkt, inspirera och inspireras, lära sig och lära ut. Handledningen ska anpassas efter doktorandens, forskningens och handledarens behov såväl förutsättningar, “one-size fits all” är inte en bra strategi och handledaren ska alltid ha en professionell relation till sin doktorand. Därför är det viktigt att alla handledare vid svenska universitet får utbildning och stöd och denna handledarutbildning ska genomsyras av en jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Vid Uppsala universitet har det pågått ett projekt som handlar om ”könsmedveten forskarhandledning” som delar med sig av en rad synpunkter och praktiska erfarenheter.

Tidigare har det varit ett krav enligt högskoleförordningen att en handledare ska ha genomgått handledarutbildning, ett krav som nu är borttaget. En handledarutbildning borde vara ett minimikrav och alla handledare bör ha tillgång till vägledning och kompetensutveckling. Att en handledarutbildning finns är en förutsättning för en förbättrad dialog men ingen garant, då även innehållet i utbildningen i sig är viktig. I en del material vi granskade förekom rubriker som “att handleda kvinnliga doktorander” och “att handleda utländska doktorander.” I ett försök att ta hänsyn till mångfalden bland doktorander har man istället bekräftat och förstärkt normen om att en vanlig akademiker är en svensk man. Därför är det viktigt att kontinuerligt granska och diskutera innehållet i handledarutbildning och ta lärdom av den mest aktuella forskningen inom området.

Frågor:

- Hur obligatorisk är obligatorisk handledarutbildning?
- Finns det fortbildning och/eller stödfunktioner för handledare?
- Vilka incitament finns det för en forskare att fördjupa sig i handledningskonsten?

Rekommendationer:

- Att handledarutbildning är fortsatt obligatoriskt.
- Doktorandrådet och fackliga organisationerna ska gå genom kursmaterial/innehåll i handledarutbildningen.
- Handledarutbildning ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv som bygger på aktuell forskning inom områden såväl gällande policys.

LIKA BARN LEKA BÄST?

Homosocialitet är ett begrepp som synliggör och förklarar aktiviteter och umgängesstilar som är vanliga bland homogena grupper och som kan ge den delaktige bekräftelse i både sin position och i sin identitet. Det är ofta svårt för avvikare att ta sig in i homosociala sammanhang. I praktiken innebär det att vi tenderar att identifiera oss bäst med de som liknar oss själva och söka sig till sådana grupper.

Eftersom det är oftast professorer och ledande forskare som sitter som sakkunniga i peer-review processen blir det för det mesta en relativt homogen grupp som sitter och granskar andra. Oavsett hur objektiva dessa eftersträvar att vara så finns det dolda faktorer som gör att ens egen uppfattning av vad det innebär att vara "mest kvalificerad" är snedvriden.

Under det gånga året har diskussionen blivit alltmer aktuell i den svenska forskarvärlden efter publikationen av Hans excellens, om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer. I det sammanhanget har man pratat om "vetenskaplig närhet" eller "kognitiv bias" som en utsorteringsmekanism vilket missgynnar bland andra välmeriterade kvinnliga forskare som inte har beviljats forskningsmedel till fördelen av mindre kvalificerade manliga forskare.

Det finns dock en fälla i att försöka slentrianmässigt utse grupper som är jämställda till antal. Ett fenomen som förekommer på flera håll i svenska högskolesektorn är att man sprider kvinnliga akademiker för tunt för att uppnå statistiska mål. Det är eftersträvansvärt med mångfald i alla grupper och bra med förebilder av alla slag, men det kan i praktiken leda till att någon av det underrepresenterade könet på en institution förväntas sitta i långt flera kommittéer, betygsnämnder med mera för att förbättra statistiken, vilket kan resultera i en ökad arbetsbelastning och mindre tid för den egna forskningen för individen. Något som i förlängningen missgynnar det underrepresenterade könet. Det är betydligt mer önskvärt att kommittéer, nämnder och så vidare består av personer som har kompetens i jämställdhetsfrågor istället för att tillsätta en grupp med en jämn könsfördelning där underlaget av det underrepresenterade könet är väldigt litet.

Frågor:

- Hur sprids information på institutionen? Via formella kanaler eller i fikarummet?
- Finns det en mångfald i rekryteringsgruppen, beslutsfattande organ med mera?
- Har sakkunniga fått instruktioner och/eller utbildning i jämställdhetsfrågor?

Rekommendationer:

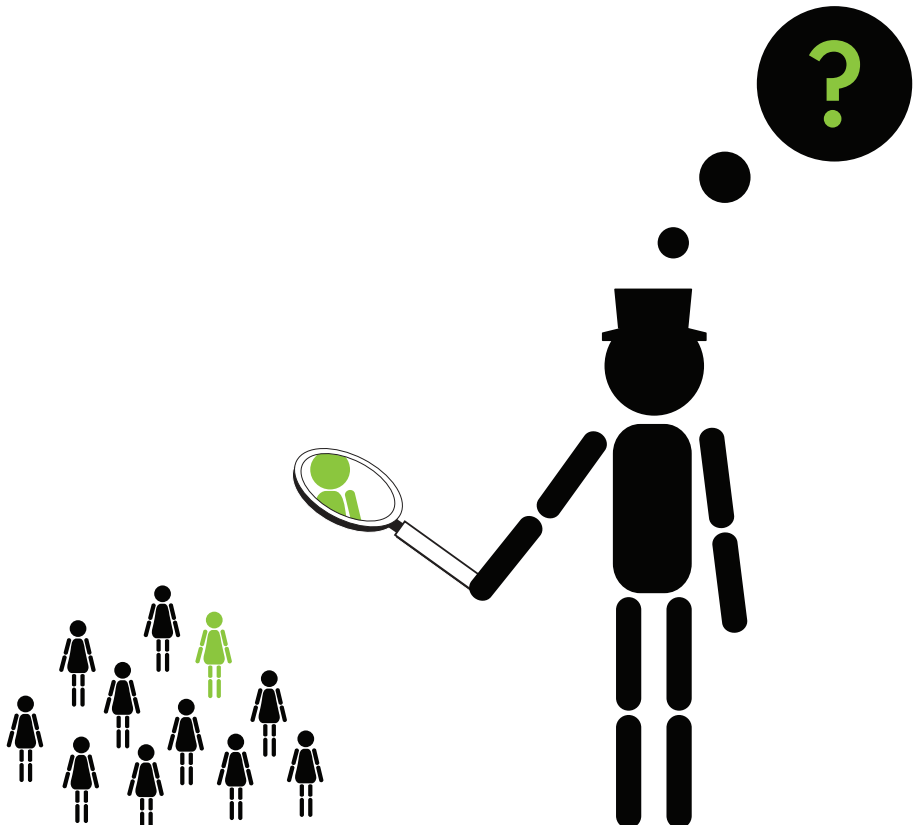
- En formalisering av alla beslutsprocesser och informationskanaler
- Utbildning i och riktlinjer kring jämställdhetsfrågor för alla som sitter i rekryteringskommittéer, sakkunniggrupper och dylikt.

INSTITUTIONSTJÄNSTGÖRING

På flera ställen har vi upplevt en frustration kring hur institutionstjänstgöringen och framförallt undervisningen fördelas doktoranderna emellan. I vilken grad man deltar i institutionstjänstgöringen kan variera mycket beroende på institution och doktorand. Vissa uppgifter kan betraktas som mer meriterande och andra som väldigt tidskrävande i förhållande till den tiden doktoranden egentligen får för det. Arbetsuppgifter upplevs ofta fördelade på ett informellt och icke-transparent sätt på många institutioner. Informationen ska aldrig spridas och beslut aldrig fattas vid kaffeautomaten vilket skedde till de manliga doktorandernas fördel på en institution vi besökte. Information ska spridas via formella kanaler (en e-post lista till alla doktorander eller anställda räcker) och utlysas i god tid.

Rekommendationer:

- Alla doktorander ska ha insyn och inflytande över hur institutionstjänstgöringen fördelas.
- Ersättning i tid eller pengar doktoranden får för institutionstjänstgöring ska motsvara den tiden som har lagts ner på arbetet.
- En mall för att dokumentera sin undervisning och tiden som läggs ner ska finnas på varje institution.



DISKRIMINERING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Det förekommer diskriminering och sexuella trakasserier på svenska universitet och högskolor. Att det finns få fall som leder till repressalier eller som hamnar hos Diskrimineringsombudsmannen betyder inte att det inte händer utan att mörkertalet kan vara stort.

Ett lärosäte har vissa åtaganden enligt Diskrimineringslagen både som arbetsgivare och som utbildningsanordnaren, dock skiljer sig lagkraven. Det förekommer att svenska lärosäten har särskilda jämställdhetsplaner för anställda som berör endast diskrimineringsgrunden kön och likabehandlingsplaner för studenter som behandlar alla diskrimineringsgrunder. En anställd doktorand omfattas av båda eftersom den är både anställd och student, dock hamnar doktoranden ofta mellan stolarna. En likabehandlingsplan för studenter bör ta hänsyn till doktoranders särskilda studiemiljö likaså bör motsvarande plan för anställda beröra faktumet att doktorander är en särskilt utsatt grupp som lätt kan hamna i beroendeställning till sina överordnade.

Lagrummet

”Enligt diskrimineringslagen ska alla högskolor och universitet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning”

”Diskriminering är när högskolan på osakliga grunder behandlar en student eller en sökande till skolan sämre än andra och missgynnandet har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

”Trakasserier är när någon kränker en students eller en sökandes värdighet och det har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det kan vara utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer.”

”Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsande, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande.”

Källa: Diskrimineringsombudsmannen

Frågor:

- Hur vi olika uppfattningar om vad som anses vara okej och vad som inte är lämpligt?
- Används en jargong som skulle kunna upplevas som kränkande av andra?
- Vem skulle jag vända mig till ifall jag blev utsatt för trakasserier?

Rekommendationer:

- En strikt policy om nolltolerans för trakasserier och kränkningar.
- Rätt till byte av handledaren ska vara tillämpningsbar och känt av alla doktorander.
- Att jämställdhetsplanen för anställda omfattar frågor som berör doktoranders särskilda situation.
- Att likabehandlingsplanen för studenter tar hänsyn till doktoranders särskilda ställning/miljö.
- Att lärosätet som arbetsgivare inrättar en likabehandlingsplan som gäller för alla diskrimineringsgrunder.
- En oberoende doktorandombud ska finnas på alla lärosäten där forskarutbildning bedrivs.

ETT BRISTANDE AKADEMISKT LEDARSKAP?

Välformulerade planer på central nivå har ofta svårt att sippra ner till institutionsnivå. Det grundar sig delvis i lärosätenas omfattande storlek och oftast decentraliserad organisationsstruktur men även delvis i ett bristande akademiskt ledarskap på många håll. Jämställdhet måste prioriteras om den skall uppnås både centralt och ute på fakulteterna. Samtliga anställda ska känna till jämställdhetsplanen och förstå varför det är viktigt. Det ska inte vara upp till några eldsjälar att driva jämställdhetsarbetet framåt. Kunskap om till exempel arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen är ett måste om man har personal ansvar eller sitter i en beslutsfattande position på ett lärosäte. Många doktorander erbjuds inte medarbetarsamtal vilket inte är acceptabelt.

Frågor:

- Känner du till den centrala likabehandlings-/jämställdhetsplanen?
- Känner du till fakultetens likabehandlings-/jämställdhetsplan?

Rekommendationer:

- Obligatorisk Ledarskapsutbildning för beslutsfattare.
- Fortbildning och stöd i ledarskap för akademiker i chefsposition.
- Genus-, mångfalds-, hbtq-, tillgänglighetskompetens för samtliga anställda.
- Medarbetarsamtal med samtliga anställda inklusive doktorander.

VEM FÅR FORTSÄTTA I AKADEMIN EFTER DISPUTATIONEN?

En stor del av diskussionen kring jämställdhet i högskolan handlar om karriärbanan efter disputation. Det diskuteras febrilt varför kvinnor och män "väljer" olika karriärbanor och vilka konsekvenser det har för forskningskvaliteten. Det är viktigt att komma ihåg att det inte är något rättvist eller medvetet val, utan en rad faktorer som försvårar för kvinnliga akademiker att ta sig fram i karriären. Att peka på dessa dolda faktorer är inte enkelt. Den samlade effekten av problemen som beskrivs i den här texten utmynnar sig i en kraftig underrepresentation av kvinnor bland professorer. Ett viktigt steg i att ta itu med de här osynliga hindren är att uppmuntra, vägleda och stötta och alla doktorander som vill vidare till en akademisk karriär.

Frågor:

- Vilka karriärmöjligheter finns för den disputerade?
- Vet doktoranderna hur man gör karriär efter?
- Vem får delta på vikiga konferenser och presenteras till andra ledande forskare?
- Hur sprids informationen om postdoktorstjänster, stipendier och dylikt till doktoranderna?
- Finns det ett alternativ till postdoktorstjänst utomlands?
- Hur får doktoranderna reda på tjänster, medel som kan sökas?

Rekommendationer:

- Fakulteterna ska följa upp vart nydisputerade tar vägen och könsfördelningen bland de som fortsätter i akademin.
- Alla tjänster ska utlysas och tillsättas i konkurrens.
- Det underrepresenterade könet ska aktivt uppmuntras söka tjänsterna i konkurrens.
- Forskare som tillhör det underrepresenterade könet ska inte "spridas för tunt" och förväntas delta i varje nämnd, konferens, kurs osv. bara för att vara en förebild.

HUR SER DET UT I UNDERVISNINGSSALEN?

Många doktorander deltar i undervisning vilket kan vara både utmanande och utvecklande. I klassrummet kan doktoranden bekräfta rådande normer och fastställa stereotypa könsroller såväl själv bli föremål för härskartekniker, trakasserier och kränkningar. Det är viktigt att doktorander får rätt pedagogiska verktygen inklusive genuskompetens. Doktoranden har också rätt till en trygg arbetsmiljö och universitetet bör arbeta förebyggande mot opassande jargong eller beteende. Särskilt på kursutvärderingar kan det dyka upp osakliga eller olämpliga kommentarer om doktoranderna. Det pågår just nu ett projekt i genusmedveten kursvärdering vid Högskolan i Halmstad som har finansierats av medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan och som kommer att presentera sina slutsatser senare under 2012.

Frågor:

- Finns det skillnader i hur kvinnliga och manliga doktorander beskrivs av sina studenter?
- Får man som doktorand stöd i sin egen pedagogiskutveckling?

Rekommendationer:

- Pedagogisk utbildning tidig under forskarutbildningen för doktorander som deltar i undervisningen.
- Att den pedagogiska utbildningen genomsyras av ett genusperspektiv.
- Att rutiner för kursutvärderingar utvecklas.

(O)JÄMSTÄLLDA MÖTEN?

Jämställdhet är en demokratifråga och demokrati kräver både transparens och deltagande. Att vara beslutsfattare eller doktorandföreträdare på ett lärosäte kan innebära många möten och förhandlingar. Det är viktigt att mötesklimatet är inkluderande och att alla respekteras likvärdigt. Det gäller för möten hos studentkåren, den lokala fackklubben såväl som i de rådgivande och beslutsfattande organ som finns på lärosätet. Arbetet börjar hemma och vi kan alla bli bättre på mötestekniker! Härskartekniker och ett normativt språkbruk används medvetet och omedvetet i många sammanhang.

Frågor:

- Vem sitter runt bordet?
- Vem kommer till tals?
- Får alla samma information innan mötet eller har några ledamöter diskuterat frågan innan?

Rekommendationer:

- Att alla är medvetna om härskartekniker och sitt eget språkbruk
- Att ordföranden för en talarlista med förtur för dem som inte redan har pratat.
- Istället för att begära ordet kan man ta en runda runt bordet där alla får ta ställning till eller yttra sig i frågan.
- Att synliggöra hur ordet fördelas.

Faktaruta om härskartekniker

Undanhållande av information
- *Under mötet får du reda på att några andra redan har diskuterat frågan i förväg och redan verkar ha fattat ett beslut om det.*
- *Beslut fattas vid kaffeautomaten eller i omklädningsrummet.*
- *Du fick inte underlaget till mötet men alla andra verkar ha fått.*

Dubbelbestraffning
- *Handledaren säger du är för långsam men klagar på att du är slarvig när du skyndar på.*

Förlöjligande
- *Någon skrattar eller flinar när du presenterar dina åsikter.*
- *Någon kommentera dina kläder din brytning eller annat istället för sakfrågan*

.

Osynliggörande
- *Någon börjar prassla, gäspa, läsa annat varje gång du börjar prata.*
- *Någon annan presentera en idé eller synpunkt du redan har framfört.*

Påförande av skuld/skam
- *Du berättar om sexuella trakasserier från en kollega men får höra att man får stå ut med jargongen i denna miljö.*

REFERENSER

Kokbok för en jämställd akademi, Anna Gatti, SULF skriftserie XXXVIX, (2011)

www.equalizer.se, SFS material Bryt en norm! (2011)

Forskarutbildning och forskarkarriär - betydelsen av kön och socialt ursprung, HSV 2006:2R (2006)

Doktorandspegeln, HSV 2008:23R (2008)

Kvinnliga doktorander och stress, Guteklint, Almqvist och Enstam, Stockholms universitet och Avonova hälsa (2009)

Gubbar, stress och kaxiga tjejer, en studie av könets betydelse för tiden som doktorander vid Örebro universitet, Lena Gunnarsson (april 2009)

Arbetsförhållanden för kvinnor som är doktorander, Appel och Ingesson, Uppsala universitet (2008)

Svart på vitt, SOU 2011:1, s. 67-70, Varför avbryter studenter och doktorander sina studier. (2011)

Studerande och socialförsäkring, (Bilaga 1, Doktorander), Underlagsrapport till den Parlamentariska socialförsäkringsutredningen, S 2010:04, (2011)

Doktorander bör vara anställda, SFS, SDF (2010)

Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2010, statistiskt meddelande, SCB HSV UF21SM1101 (2011)

Cirkulär migration och utveckling - förslag och framåtblick, SOU 2011:38 (2011)
se även SFS remissvar: www.sfs.se/remisser/svar

Fakultetsnämndernas tillsyn över utbildningen på forskarnivå ur rättssäkerhetsperspektiv, HSV 2008:5R (2008)

Svensk forskarutbildning och högskolans rekryteringsbehov, Khamchane, Hyenstrand,Vetenskapsrådet (2011)

Könsmedveten forskarhandledning — teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter, Ulrike Schnaas, Uppsala universitet (2011)

Definition från www.identitus.com

Hans excellens - om miljard satsningarna på starka forskningsmiljöer, Sandström, Wold, Jordansson, Ohlsson, Smedberg (2010)

SFS

Sveriges förenade studentkårer