JÄMSTÄLLDA FAKULTETER?

EN STUDIE AV ARBETSFÖRDELNING OCH NORMER HOS LÄRARE OCH FORSKARE VID TVÅ FAKULTETER VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

© Göteborgs universitet 2012
Text: CHRISTINA BERG, STAFFAN EDÉN, SAMUEL HEIMANN, ANNA PEIXOTO, CHARLOTTE SILANDER, DAVID TURNER, ANNA-KARIN WYNDHAMN
Websida: www.pa.adm.gu.se
Omslag: KRISTINA EDGREN NYBORG
Layout: HENNY ÖSTLUND
ISBN: 978-91-7360-372-0
Tryck: ALE TRYCKTEAM AB, BOHUS

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD – CHRISTINA BERG, STAFFAN EDÉN OCH DAVID TURNER 7

1 INLEDNING – SAMUEL HEIMANN 9
1.1 Bakgrund till projektet 10
1.2 Kartläggningens syfte och frågeställning 11
1.3 Studiens genomförande och avgränsning 12
1.4 Disposition 13

2 KVANTITATIV KARTLÄGGNING AV KÖNSBALANS VID UTBILDNINGSVETENSKAPLIGA OCH NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETERNA VID GÖTEBORGS UNIVERSITET – CHARLOTTE SILANDER 16
2.1 INLEDNING 17
2.2 KÖNS- OCH ÅLDERSFÖRDELNING HOS ANSTÄLLD PERSONAL 19
2.2.1 Fakulteterna 19
2.2.2 Könsfördelning 20
2.2.3 Köns- och åldersfördelning 22
2.2.4 Sammanfattning 26
2.3 ARBETSINNEHÅLL 27
2.3.1 Ledningsuppdrag och arbete i kommittéer 27
2.3.2 Vetenskapliga uppdrag 29
2.3.3 Innehåll i läraranställningar 31
2.3.3.1 Beskrivning av lärargrupperna 32
2.3.3.2 Fördelning av forskning, undervisning och övrigt 33
2.3.4 Sammanfattning 35
2.4 FORSKARUTBILDNINGEN 36
2.4.1 Övergripande beskrivning av forskarutbildningen 36
2.4.2 Kön på handledare 39
2.4.3 Kön på handledare relaterat till potentiella handledare vid fakulteten 40
2.4.4 Planer på en akademisk karriär 41
2.4.5 Sammanfattning 42
2.5 STARTEN PÅ DEN AKADEMISKA KARRIÄREN 43
2.5.1 Tidsbegränsad meriterings-/forskarassistenttjänst 43
2.5.2 Anställning vid lärosätet efter disputation 44
2.5.3 Sammanfattning 46
2.6 FÖRÄLDRALEDIGHET 47
2.6.1 Föräldraledighetsuttag hos doktorander, forskarassistenter och lektorer 47

2.6.2 Föräldraledighet hos doktorander 48
2.6.3 Sammanfattning 49
2.7 AVSLUTANDE DISKUSSION 50

3 EN KVALITATIV INTERVJUSTUDIE AV JÄMSTÄLLDHET OCH NORMER VID NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETEN, GÖTEBORGS UNIVERSITET –
ANNA PEIXOTO OCH ANNA-KARIN WYNDHAMN 54
3.1 INLEDNING 55
3.1.1 Utgångspunkter 55
3.1.2 Disposition 55
3.2 METOD 57
3.2.1 Urval 57
3.2.2 Bortfall och studiens tillförlitlighet 57
3.2.3 Genomförande 58
3.2.4 Analysprocess 60
3.3 PRIVATLIVETS ANPASSNING TILL YRKESLIVET 61
3.3.1 Idealbilder: myter och verkligheter 61
3.3.2 Råd om anpassning – på gott och ont 63
3.3.3 Den jämställda forskaren? 65
3.3.4 Forskarens lojaliteter och forskarkarriärens gång 66
3.3.5 Föräldraskapets olika laddningar 68
3.3.6 Förändring och förebilder 69
3.3.7 Sammanfattning 70
3.4 RANGORDNINGAR OCH KÖNSMÖNSTER 72
3.4.1 Föreställningar om forskaren och forskarens arbete 72
3.4.2 Rangordningar och könsmönster 74
3.4.3 Normalisering av könsmönster 75
3.4.4 Problematisering av könsmönster 77
3.4.5 Sammanfattning 79
3.5 BEROENDEFÖRHÅLLANDEN OCH LOJALITETER: OM MÖTEN, SAMTALSKLIMAT OCH REKRYTERING 81
3.5.1 Mötesstrukturer 81
3.5.2 Rekrytering 84
3.5.3 Lojalitet och beroende 85
3.5.4 Sammanfattning 88
3.6 OM JÄMSTÄLLDHETSDISKUSSIONER OCH JÄMSTÄLLDHETS-ARBETE 90
3.6.1 Att benämna och värdera en problematik 90
3.6.2 Jämställdhetsmedvetenhet och kollegiala relationer 92
3.6.3 Om åtgärder 93

3.6.4 Förändring 94
3.6.5 Sammanfattning 95
3.7 SLUTDISKUSSION – FORSKARNORMEN 97
3.7.1 Huvudresultat av intervjustudie vid Naturvetenskapliga fakulteten 97
3.7.2 Jämförelse med kartläggningarna av den Utbildningsvetenskapliga fakulteten 100
3.7.3 Framtid 103

4 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION – SAMUEL HEIMANN 105
4.1 Sammanfogning av det kvantitativa och kvalitativa 105
4.2 Gränsen mellan arbetet och det privata 106
4.3 Skenbar jämställdhet och normerande forskarideal 107
4.4 Vi tror vi vet 108
4.5 Övergripande slutsatser 109

5 EFTERORD – CHRISTINA BERG, STAFFAN EDÉN OCH DAVID TURNER .. 111
REFERENSER 115
APPENDIX 117
Projekt ”Jämställda fakulteter?” 117
Intervjuguide 119
Individuell inbjudan 121
Gruppinbjudan 123

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Köns- och åldersfördelning bland forskande personal, Utbildningsvetenskapliga fakulteten 2010
Figur 2 Köns- och åldersfördelning bland forskande personal, Naturvetenskapliga fakulteten 2010
Figur 3 Köns- och åldersfördelning lektorer vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten
Figur 4 Köns- och åldersfördelning lektorer vid Naturvetenskapliga fakulteten
Figur 5 Genomsnittlig andel forskning, undervisning respektive övrigt i lärararanställningar vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten
Figur 6 Genomsnittlig andel forskning, undervisning respektive övrigt i lärararanställningar vid Naturvetenskapliga fakulteten
Figur 7 Köns och åldersmässig fördelning av doktorander, Utbildningsvetenskapliga fakulteten
Figur 8 Köns och åldersmässig fördelning av doktorander, Naturvetenskapliga fakulteten

Figur 9 Planerad akademisk karriär
Figur 10 Andel män och kvinnor per fakultet som har haft tidsbegränsad meriterings/ forskarassistenttjänst
Figur 11 Föräldraledighet under forskarstudierna per fakultet och kön

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Institutioner och avdelningar vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten
Tabell 2 Institutioner och avdelningar vid Naturvetenskapliga fakulteten
Tabell 3 Fördelning av kön per anställningskategori, Utbildningsvetenskapliga fakulteten
Tabell 4 Kön fördelat på anställningskategori, Naturvetenskapliga fakulteten
Tabell 5 Jämförelse av könsfördelning per kategori (antal anställda)
Tabell 6 Andel (%) män och kvinnor av forskande personal fördelat på åldersgrupp och institution
Tabell 7 Ledningsuppdrag vid Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteterna
Tabell 8 Könssammansättning i kommittéer
Tabell 9 Uppdrag per kön och fakultet 2010
Tabell 10 Vetenskapliga uppdrag relaterat till antal anställda per fakultet och kön
Tabell 11 Samband mellan kön och arbetsuppgifter
Tabell 12 Kön och medelålder vid forskarutbildningen
Tabell 13 Andel män och kvinnor per åldersgrupp och fakultet
Tabell 14 Könsfördelning på doktorander och handledare
Tabell 15 Handledaruppdrag relaterat till professorer och docentkompetenta lektorer
Tabell 16 Nyanställd personal 2005-2010, fördelat på kön och fakultet
Tabell 17 Disputerade 2005-2007 relaterat till anställda 2010
Tabell 18 Procent föräldraledighetsuttag av heltid 2007-2010
Tabell 19 Sammanfattande resultat
Tabell 20 Antal personer och intervjutillfällen i respektive kategori anställda som deltagit i studien

FÖRORD

Göteborgs universitet har under lång tid aktivt arbetat för en jämställd organisation för anställda och studenter. En jämn könsfördelning i alla delar av organisationen ska enligt rådande styrdokument vara en självklarhet[1]. Trots detta är det uppenbart att mycket återstår att göra och att strävan mot jämställdhet innebär ett kontinuerligt arbete. För att stärka förändringsprocessen vill Göteborgs universitet prioritera och driva på utvecklingen mot jämnare könsfördelning i alla delar av organisationen samt förändra rådande normer och värderingar. Ett led i detta arbete är att genomföra projektet *Jämställda fakulteter?* vilket syftar till att kartlägga kvinnor och mäns förutsättningar inom akademin och vars övergripande målsättning är att ge ytterligare implementeringsverktyg för en jämställd organisation.

Projektet utgör en del av det universitetsgemensamma likabehandlingsarbetet vid Göteborgs universitet och finansieras av Delegationen för jämställdhet i högskolan.[2] Inom projektet ryms seminarier, workshops och flertalet publikationer men dess tyngdpunkt finns i föreliggande rapport och kartläggning. Vår förhoppning är att rapportens resultat föranleder en fördjupad diskussion kring de normer och värderingar som vi bär med oss i det dagliga arbetet samt att diskussion och kritisk granskning av verksamheten ger vägar till en mer jämställt organisation. Vi är övertygade om att reell jämställdhet och likabehandling leder till ett mer framgångsrikt och dynamiskt universitet.

Många personer har arbetat med denna rapport under den tid som gått från projektets startpunkt i juni 2010. Charlotte Silander, Institutionen för samhällsvetenskaper, Linnéuniversitetet, har genomfört den kvantitativa kartläggning som utgör rapportens första del. Anna Peixoto, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, och Anna-Karin Wyndhamn, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, har genomfört den omfattande intervjustudie som utgör rapportens andra del. Samuel Heimann, Personalavdelningen GF, har arbetat som projektsamordnare och ansvarat för sammanställning av rapportens inledning samt sam-

1 Kvalitet och förnyelse. Strategier för Göteborgs universitet 2011-2012
2 Regeringens kommittédirektiv 2009:7

manfattning och diskussion. Projektets referensgrupp har bidragit med många goda råd och synpunkter på texternas utformning. Referensgruppen har bestått av: Kerstin Alnebratt – Föreståndare, Nationella sekretariatet för genusforskning; Johanna Andersson – Samordnare för jämställdhetsfrågor, Chalmers tekniska högskola; Christina Engdahl-Agardh – Personalchef, Naturvetenskapliga fakulteten; Pia Götebo Johannesson – Jämlikhetssekreterare, Göteborgs universitet; Elisabet Öhrn – Professor, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet. Vi vill rikta ett stort tack till er alla!

Göteborg i januari 2012

//

Projektledningen

Christina Berg
Likabehandlingsombud (fd),
Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Staffan Edén
Rektorsråd, Ordförande i
Likabehandlingskommittén

David Turner
Dekanus,
Naturvetenskapliga Fakulteten

1 INLEDNING

SAMUEL HEIMANN

Jämställdhetsarbetet vid universitet och högskolor är en strategisk satsning i den kontinuerliga utvecklingen av en god arbetsmiljö för personal och studenter. Varje lärosäte åläggs att upprätta en likabehandlingsplan och att utforma aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av kön, etnicitet, religion, sexuell läggning samt funktionshinder. Denna lagstadgade skyldighet har, i olika former[3], styrt verksamheten i över tre decennier och föranlett en rad åtgärder, kartläggningar och rapporter. Så även vid Göteborgs universitet. Tack vare detta arbete är kunskapsläget om jämställdhet i akademin relativt gott även om forskningsluckor fortfarande finns.[4] Forskning och utvärderingar visar tydligt att fler åtgärder krävs för att nå målsättningen om en jämställd arbetsplats.[5]

Universitet och högskolor utgör den enskilt största statliga sektorn med cirka 360 000 registrerade studenter och cirka 65 000 anställda. Den bristande jämställdheten inom sektorn föranledde regeringen att år 2009 inrätta Delegationen för jämställdhet i högskolan.[6] Delegationens uppdrag var att främja jämställdhet i högskolan genom att särskilt granska följande problemställningar:

- Könsbundna utbildningsval till högskolan
- Minskningen av antalet män som söker till högre utbildning
- Skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen
- Kvinnor och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär
- Den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan. (SOU 2011:1)

3 Se Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, Jämställdhetslag (1991:433), Diskrimineringslag (2008:567)
4 Dahlerup, 2010.
5 Se bl.a. HSV, 2008, Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011.
6 Regeringens kommittédirektiv 2009:7

I delegationens uppdrag ingick även att fördela medel till insatser för jämställdhet vid universitet och högskolor. Vid Göteborgs universitet beslöt den centrala likabehandlingskommittén att utarbeta en ansökan om medel för projektet ”Jämställda fakulteter?”. Projektet riktar in sig på delegationens två sistnämnda problemställningar och startade, efter att medel beviljats, den 1 juni 2010.[7]

1.1 Bakgrund till projektet

Tidigare jämställdhetskartläggningar av Göteborgs universitet som arbetsplats visar att ojämlikhet mellan kön existerar och att ojämlikhet särskilt visar sig i den enskildes position och tillgång till undervisningsuppdrag, forskningsmedel, ledningsuppdrag och nätverk. Ojämlikheterna visar sig inte främst i ojämn könsfördelning fördelat på yrkeskategorier utan i fördelningen av makt inom och mellan yrkeskategorier utifrån könstillhörighet samt i relation till den kontextuella betydelsen av vad som konstituerar en maktposition vid varje enskild institution eller fakultet.[8] I klartext innebär detta att anställda upplever att könstillhörighet har ett orättmätigt inflytande över arbetets villkor och att Göteborgs universitet, som arbetsgivare och statlig myndighet, har en skyldighet att utreda och åtgärda orsakerna till upplevd ojämlikhet.

Följande rapport bygger vidare på resultat från två tidigare kartläggningar av jämställdhet vid två fakulteter inom Göteborgs universitet; Naturvetenskapliga fakulteten[9] samt Utbildningsvetenskapliga fakulteten.[10] Vid Naturvetenskapliga fakulteten kartlades utifrån kön tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare. Syftet var att belysa förekomsten och följderna av det s.k. glastaket inom fakulteten[11], ett glastak som kartläggningen även fann belägg för men vars orsaker, i termer av normer och värderingar, ej rymdes inom ramen för studien.

Rapporten vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten syftade till att kartlägga den faktiska könsmässiga snedfördelningen mellan olika yrkeskategorier, styrelser och nämnder i kombination med medarbetares upplevelse av en könsmässig snedfördelning. Redogörelsen för den upplevda snedfördelningen i relation till kön visade ett genomgående mönster där tydliga rangordningar inom verksamheten bl.a. skapade starkt könade domäner i vilka manliga kolleger upplevdes få oproportionerligt stort utrymme i, och inflytande över, de högst rankade yrkeskategorierna/verksamhetsområdena.

De båda studiernas resultat ger anledning att tro att likartade normativa strukturer genomsyrar båda verksamheterna och att dessa strukturer tenderar att vara uttryck för generella förhållanden inom akademin, snarare än skilda fenomen

7 Se Appendix Projekt ”jämställda fakulteter?” för projektbeskrivning.
8 Peixoto & Wyndhamn, 2009, Turner, 2009.
9 Turner, 2009.
10 Peixoto & Wyndhamn, 2009.
11 Glastaket syftar på existensen av osynliga hinder inom en organisation som hindrar kvinnor att nå de högsta positionerna. Hindren är svåra att upptäcka om man studerar dem en och en, men de blir tydliga på aggregerad nivå. Glastaket utgör därmed ett strukturellt hinder för kvinnor som kategori.

begränsade inom ramen för respektive verksamhet. Denna hypotes är även välgrundad i förhållande till aktuell forskning inom ämnet.[12] Frånsett studiernas resultat är även författarnas skilda metodologiska upplägg värda att uppmärksamma. Studien vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten består utav två delar, en kvantitativ kartläggning vilken utgör en deskriptiv fond åt en kvalitativ, empirisk, undersökning. Den kvantitativa undersökningen belyser fördelningen kvinnor/män inom organisationens olika delar och nivåer, horisontellt och vertikalt. Den kvalitativa undersökningen genomfördes med hjälp av gruppintervjuer (indelade utifrån tjänstekategori) där fokus var de anställdas upplevelse av skilda arbetsvillkor utifrån könstillhörighet. Utgångspunkt för studien var hur organisationen såg ut, hur fördelades positioner och uppdrag i förhållande till kön och hur återspeglades detta i medarbetarnas upplevelse av jämställdhet.[13]

Den kvantitativa undersökningen av Naturvetenskapliga fakulteten har ett något annorlunda upplägg och ställer upp hypotesen att könstillhörighet påverkar medarbetares resurser, funktion och placering i organisationen. Hypotesen testades mot tillgängligt underlag i personalstatistiken och uppvisade klara samband mellan könstillhörighet och fördelning av anslag och uppdrag inom forskning och undervisning. Båda studierna redovisades för den centrala Likabehandlingskommittén vid Göteborgs universitet och den efterföljande diskussionen utgjorde embryo till föreliggande rapport och till ansökan om projektmedel från Delegationen för jämställdhet i högskolan.[14]

1.2 Kartläggningens syfte och frågeställning

Föreliggande rapport syftar till att finna implementeringsverktyg för ökad jämställdhet genom att kartlägga kvinnor och mäns förutsättningar inom akademin vid tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare. Med utgångspunkt i Husus[15] förståelse av osynlig och subtil diskriminering som processer snarare än isolerade händelser studeras positioner utifrån en kontext (fakultet/institution) där en kvantitativ analys av tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning förs samman med kvalitativa redskap såsom intervjuer med fokusgrupper där respondenter får uttrycka sina upplevelser.

Genom att förena metodologiska angreppssätt och belysa olika delar av Göteborgs universitet vill projektet genom denna studie skapa verktyg för att utmana strukturella hinder och förhindra att jämställdhetsarbete reduceras till yttre, tillfällig, förbättring istället för inre förändring.[16] Behovet av komparativ analys, reellt förändringsarbete samt metodutveckling bekräftas i flertalet kartläggningar av jämställdheten vid Göteborgs universitet och den svenska högskolesektorn.[17] Likaså finns det anledning att problematisera rådande begrepp och metaforer vilka beskri-

12 Dahlerup, 2010.
13 Peixoto & Wyndhamn, 2009.
14 Turner, 2009.
15 Husu, 2005.
16 Jordansson, 2005, Mark, 2007.
17 Se Dahlerup, 2010, Peixoto & Wyndhamn, 2009, Karlsson, 2006, Turner, 2009, Öhrn, 2001.

ver jämställdhetsproblematiken inom akademin i termer av ”läckande rör” och ”avsmalnande pyramider”. Det vill säga att kvinnor i högre grad lämnar akademin och att män i stigande grad dominerar positionerna i den akademiska hierarkin. Dessa begrepp beskriver en begränsad och ensidig bild av könsbalansen inom akademin[18] och kräver problematisering och diskussion för att lyfta fokus från abstrakta tak och strukturer som målar upp en deterministisk bild av kvinnors möjligheter och karriär inom universitetet. Istället bör fokus riktas mot hur organisationens normer, värderingar och meriteringsprocesser formar tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning till fördel eller nackdel för jämställdhetsmålen. Att på detta sätt kombinera analys av kvalitativ och kvantitativ empiri skapar förutsättningar för djupare förståelse av den problematik som kartläggningen ämnar synliggöra och förklara. Utifrån denna förförståelse ställs följande övergripande frågeställningar:

- Skiljer sig arbetsvillkoren åt för kvinnor och män utifrån fördelning av anslag, uppdrag, tjänst och sociala arbetsvillkor?
- Upplever anställda att arbetets villkor och förutsättningar skiljer sig åt utifrån könstillhörighet?
- Hur påverkas/formas förutsättningarna för jämställdhetsmålen av organisationens normer och värderingar?
- Vilka åtgärder, om några, bör utifrån undersökningarnas resultat vidtagas för att säkerställa jämställda villkor för anställda vid Göteborgs universitet?

De två först uppställda frågeställningarna kommer förhoppningsvis att kunna besvaras i de kvantitativa och kvalitativa undersökningarna. De senare frågeställningarna är följdfrågor som besvaras dels utifrån de båda kartläggningarna och dels utifrån vilka åtgärder som är rimliga och politiskt möjliga inom ramen för universitetets verksamhet och dess uppdrag som lärosäte och myndighet.

1.3 Studiens genomförande och avgränsning

Rapporten har en komparativ ansats där en naturvetenskaplig, manligt dominerad, fakultet och en utbildningsvetenskaplig, kvinnligt dominerad, fakultet kartläggs utifrån kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet. En komparativ studie av jämställdheten vid två fakulteter ger möjligheten att studera organisationens normer och värderingar utifrån en övergripande samt lokal kontext. Val av kartlagda fakulteter har skett utifrån förförståelsen att Göteborgs universitet är ett komplext heterogent och decentraliserat lärosäte vars kärnverksamhet i huvudsak organiseras och bedrivs inom ramen för respektive ämnesområdes fakultet och dess institutioner. Häri ligger även den klassiska indelningen mellan naturvetenskapen och de humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnesområdena, en uppdelning som på många sätt kan antas ge viss särprägel vid de olika ämnesindelade fakulteterna. Till val av fakulteter hör även rådande könssammansättning bland lärosätets personal. Universiteten har allt mer kommit att bli en kvinnodominerad verksam-

18 Silander, 2010.

het i den meningen att kvinnor utgör en klar majoritet i grundutbildningen samt en stadigt växande andel av lärosätenas personal.[19] Denna fördelning gör sig dock endast gällande på ett övergripande plan. Inom ämnesområdena finns en klar uppdelning mellan könen där de tekniska och naturvetenskapliga ämnesområdena i högre grad utgör manliga domäner jämfört med ämnen inom humaniora och samhällsvetenskap. Två av de mest särpräglade fakulteterna vid Göteborgs universitet, sett till könssammansättning av personal, utgörs av Naturvetenskapliga fakulteten och Utbildningsvetenskapliga fakulteten. Vid den Naturvetenskapliga fakulteten är 56 % av de anställda män och vid den Utbildningsvetenskapliga fakulteten är samma siffra 36 %.[20] De ovan beskrivna jämställdhetskartläggningarna av dessa båda fakulteter[21], skillnaderna i könssammansättning samt att dessa fakulteter även faller inom ramen för den klassiska indelningen av de vetenskapliga ämnesområdena, utgör grund för valet av studerade områden.

1.4 Disposition

Kartläggningen utgörs av tre delar; den kvantitativa kartläggningen av Naturvetenskapliga och Utbildningsvetenskapliga fakulteterna, den kvalitativa intervjustudien av Naturvetenskapliga fakulteten samt en efterföljande avslutande del vilken sammanfattar och diskuterar kartläggningarnas resultat. Denna del åtföljs av projektledningens samlade intryck och åtgärdsförslag.

Rapportens första del har författats utav Charlotte Silander och utgör en komparativ kartläggning av tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning vid Naturvetenskapliga samt Utbildningsvetenskapliga fakulteterna. Denna kvantitativa kartläggning har haft som utgångspunkt att främst analysera könsbalansen vid de två fakulteterna utifrån data tillgänglig i universitetets personalsystem i form av fakulteternas personaldata, tjänstgöringsplaner samt övrig personalstatistik.

Denna del syftar till att beskriva, analysera och jämföra den Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet utifrån ett könsperspektiv. Fem frågor ställs om huruvida det råder; *en jämn könsfördelning vid fakulteten? Könsskillnader avseende innehåll i arbete, ledningsuppdrag och representation i kommittéer,* jämn könsfördelning inom forskarutbildningen och vid *starten av den akademiska karriären* samt könsskillnader avseende uttag av *föräldraledighet*. Kartläggningen skall utgöra en grund för vidare analyser av jämställdheten vid de två fakulteterna och en fond för intervjuundersökningen.

Rapportens andra del har författats utav Anna Peixoto och Anna-Karin Wyndhamn. Här redovisas den intervjustudie som genomförts under hösten 2010 och våren 2011 vid Naturvetenskapliga fakulteten. Samtliga personalkategorier har intervjuats utifrån frågor om arbetets villkor i förhållande till könstillhörighet. Denna del av studien bygger vidare på det arbete som Peixoto och Wyndhamn

19 HSV, 2008.
20 Utdrag från personalstatistik, 2010.
21 Turner, 2009, Peixoto & Wyndhamn, 2009.

tidigare genomfört inom ramen för jämställdhetskartläggning av Utbildningsvetenskapliga fakulteten.[22]

Kartläggningen belyser likheter och skillnader inom och mellan grupper av anställda avseende uppfattningar om, erfarenheter och upplevelser av arbetsplatsen. Studien har följande tematiska indelning; *Privatlivets anpassning till yrkeslivet* fokuserar idealbilder av forskaren och det vetenskapliga arbetets villkor. *Rangordningar och könsmönster* fördjupar resonemang i det inledande kapitlet genom att belysa framställningar av arbetsvardagen. Resultatkapitlet *Beroendeförhållanden och lojaliteter: om möten, samtalsklimat och rekrytering* diskuterar erfarenheter av påverkansmöjlighet, handlingsutrymme och beslutsfattande i verksamheten. Det avslutande resultatkapitlet *Om jämställdhetsdiskussioner och jämställdhetsarbete* belyser särskilt hur jämställdhetsrelaterade frågeställningar adresseras och värderas i verksamheten. Redovisningen av kartläggningens kvalitativa studie avslutas med ett diskussionskapitel som sammanfattar och problematiserar intervjustudiens resultat.

Rapportens avlutande del utgör en sammanfattning och diskussion av studiernas resultat utifrån övergripande frågeställningar. Utifrån de två kartläggningarna ges ett övergripande resonemang kring hur fakulteterna och Göteborgs universitet fungerar som arbetsplats och vilka ideal som eftersträvas och reproduceras i det vardagliga arbete som ska utmynna i god forskning och utbildning. Denna sammanfattande diskussion ligger till grund för de förslag till åtgärder som presenteras av projektledningen i avslutande efterord.

22 Peixoto & Wyndhamn, 2009.

2 KVANTITATIV KARTLÄGGNING AV KÖNSBALANS VID UTBILDNINGS-VETENSKAPLIGA OCH NATURVETEN-SKAPLIGA FAKULTETERNA VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

CHARLOTTE SILANDER

2.1 INLEDNING

Denna del av rapporten syftar till att kvantitativt beskriva, analysera och jämföra Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteterna vid Göteborgs universitet utifrån ett könsperspektiv. Det är i första hand en kartläggning som skall komplettera intervjuundersökningen i denna rapport och utgöra grund för det fortsatta jämställdhetsarbetet vid Göteborgs universitet.

Denna kvantitativa del är indelad i fem kapitel samt inledning och avslutande diskussion. För att få en övergripande bild av fakulteterna beskrivs i kapitel 2.2 fördelningen av män och kvinnor inom olika anställningskategorier vid fakulteterna. Frågan som ställs är om det *råder en jämn könsfördelning vid fakulteten då olika anställningskategorier studeras?*

Ett vanligt sätt att förklara kvinnors underrepresentation på de högre positionerna inom akademin är att män och kvinnor gör olika prioriteringar i sina yrkesroller, vilket påverkar kvinnors karriärutveckling negativt (Sax et al. 2002:436). Därför undersöks i kapitel 2.3 om män och kvinnor *gör olika saker i arbetet*, finns det könsskillnader avseende representation i form av ledningsuppdrag och i arbetet med kommittéer? Forskar män mer och undervisar mindre eller är det tvärt om?

Eftersom *forskarutbildningen* utgör grunden för en akademisk karriär, studeras i kapitel 2.4, könsfördelningen hos doktorander och handledare. I kapitel 2.5 studeras *starten* på den akademiska karriären, hur ser könsfördelningen ut bland de som får tidsbegränsade meriteringsanställningar och bland doktorander som anställs vid fakulteten?

Det är vanligt att relationen till *familjen* diskuteras i samband med frågan om jämställdhet och akademisk karriär. I kapitel 2.6 undersöks därför skillnader mellan uttag av *föräldraledighet* mellan könen.

Kartläggningen i denna del är alltså kvantitativ i syfte att utgöra en grund för vidare analyser av jämställdheten vid de två fakulteterna. En utgångspunkt för undersökningen har varit att den kvalitativa intervjudelen skall kompletteras med kvantitativa uppgifter från universitetets egna register. Urval av de frågor som studeras har därför dels styrts av vad som kan förväntas ha påverkan på jämställdhet i den akademiska kontexten, men har begränsats av vilka uppgifter som går att få fram ur personalregistren. Uppgifter kommer till största delen ur Göteborgs universitets personalregister och i några fall kompletteras dessa med uppgifter från SCB på hela riket i syfte att göra jämförelser. En fördel med uppgifter från personalregistret är att det är totalmaterial (om än små i vissa fall) medan nackdelen är att det inte alltid finns data. Det är till exempel bara i vissa fall det finns individdata vilket begränsar möjligheterna till att göra analyser. I ett par fall har data från undersökningen av personer som disputerat vid Göteborgs universitet 2011 ”Göteborgsdoktorer 2011” använts. Denna undersökning är en enkätundersökning baserad på ett urval av doktorander under åren 2003-2008. Uppgifter från ”Göteborgsdoktorer 2011 avser 2011, alla andra uppgifter avser höstterminen 2010 om inget annat anges.

2009 gjordes en kartläggning av jämställdheten vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten. Denna rapport gör inga direkta jämförelser med kartläggningen av jämställdheten vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten 2008 (Wyndham & Peixoto 2009) då en större omorganisation skedde 2010 och denna kartläggning därmed är gjord på en annan organisation.

2.2 KÖNS- OCH ÅLDERSFÖRDELNING HOS ANSTÄLLD PERSONAL

I detta kapitel ges en övergripande bild av den Utbildningsvetenskapliga fakulteten (UFN) och den Naturvetenskapliga fakulteten (NFN) avseende kön och ålder inom olika anställningskategorier. Den centrala frågeställningen i kapitlet är om det *råder en jämn könsfördelning vid fakulteten då olika anställningskategorier studeras?*

2.2.1 Fakulteterna

Utbildningsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet har totalt 426 anställda varav 64 procent är kvinnor[23]. Kvinnorna utgör 43 procent av professorerna, 65 procent av lektorerna och 52 procent av den undervisande och forskande personalen. Fakulteten består av 5 institutioner samt en avdelning för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande vilka sammanlagt har 393 anställda personer.[24]

Tabell 1 Institutioner och avdelningar vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Institution/Avdelning		Antal anställda	Prefekt eller motsv.
Institutionen för pedagogik och specialpedagogik	IPS	153	Eva Hjörne
Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande	IPKL	73	Ulla Mauritzon
Institutionen för pedagogik och pedagogisk profession	IDPP	78	Jonas Emanuelsson
Institutionen för kost och idrotts-vetenskap	IKI	56	Claes Bergman
Institutionen för arbetsvetenskap[i]	AV	28	Birgitta Jordansson
Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande	PIL	5	Bengt Petersson

[i] Vid årsskiftet 2011/2012 kommer ytterligare en omorganisation att ske som innebär att institutionen för arbetsvetenskap kommer att flyttas till den samhällsvetenskapliga fakulteten.

Naturvetenskapliga fakulteten består av 9 institutioner eller liknande varav kemi är den största sett till antalet anställda. Fakulteten har 809 anställda 2010 varav 44 procent är kvinnor. Kvinnorna utgör 21 procent av professorerna, 28 procent av lektorerna och 41 procent av annan forskande och undervisande personal. Den

23 Kategorierna professor, lektor, annan forskande och undervisande personal, adjunkt, forskarassistent och TA personal är då medräknad.

24 Övriga sektioner vid fakulteten är studerandeservice, svensk nationell datatjänst, fakultetskansliet samt utbildningsvetenskapen serviceenhet.

naturvetenskapliga fakulteten är därmed nästan dubbelt så stor som den utbildningsvetenskapliga och består av fler institutioner än denna.

Tabell 2 Institutioner och avdelningar vid Naturvetenskapliga fakulteten

Institution/Avdelning		Antal anställda[ii]	Prefekt eller motsv.
Institutionen för cell och molekylärbiologi	CMB	86	Per Sunnerhagen
Institutionen för fysik	FY	81	Bo Hellsing
Institutionen för geovetenskap	Geo	72	Gun Selldén
Institutionen för kemi	Kemi	164	Gunnar Nyman
Institutionen för kulturvård	KV	45	Ola Wetterberg
Institutionen för marin ekologi	ME	93	Per Åberg
Institutionen för matematiska vetenskaper	MV	36	Bo Johansson
Institutionen för växt och miljövetenskaper	IVM	87	Göran Wallin
Zoologiska institutionen	Zoo	76	Lars Förlin

[ii] Avser alla anställda december 2010

2.2.2 Könsfördelning

Könsfördelningen skiljer sig åt mellan fakulteterna. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten utgör kvinnorna en majoritet (64 procent) medan de vid naturvetenskaplig fakultet utgör en minoritet (40 procent).

Tabell 3 Fördelning av kön per anställningskategori, Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Anställnings-kategori	Antal anställda		Heltidsekvivalenter		Procent kvinnor antal	Procent kvinnor Hek
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor		
Professor	12	9	12	9	43 %	43 %
Lektor	43	79	40,7	74,5	65 %	65 %
Forskarassistent	3	3	2,8	3	50 %	52 %
Annan forsk. & und. pers.	19	20	12,4	14,2	51 %	53 %
Adjunkter	40	90	34,9	77,6	69 %	69 %
Doktorander	14	31	13	27	69 %	68 %
Summa	*153*	*273*	*134,4*	*245,9*	*64 %*	*65 %*

Tabell 3 visar fördelningen av män och kvinnor per anställningskategori vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten 2010. Andelen kvinnor är i majoritet inom alla anställningskategorier utom inom kategorin professor där de utgör 43 procent. Speciellt dominerar kvinnorna inom kategorierna adjunkter, doktorander och lektorer. Balanserade kategorier är endast forskarassistenter och annan forskande och undervisande personal. Det är genomgående ingen nämnvärd skillnad mellan könsfördelningen om man mäter genom antalet anställda eller genom att studera heltidsekvivalenter. Detta indikerar att båda könen i huvudsak jobbar heltid.

Tabell 4 Kön fördelat på anställningskategori, Naturvetenskapliga fakulteten

Anställningskategori	**Antal anställda**		**HEK**		**% kvinnor anställda**	**% kvinnor HEK**
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor		
Professor	84	22	75	19	21 %	20 %
Lektor	63	25	56,1	24,2	28 %	30 %
Forskarassistent	14	12	13,5	12	46 %	47 %
Annan forskande och undervisande personal	145	100	108,9	77,9	41 %	42 %
Adjunkter	2	1	2	1	33 %	33 %
Doktorandanställningar	92	85	90,5	82,2	48 %	48 %
Summa	*412*	*274*	*356,3*	*240,8*	*40 %*	*40 %*

Vid Naturvetenskapliga fakulteten dominerar männen inom samtliga kategorier. Lägst är andelen kvinnor inom gruppen professorer. Utifrån ett könsbalansperspektiv så utgör endast gruppen doktorander en balanserad grupp (48 procent kvinnor), även gruppen forskarassistenter är relativ jämn (46 procent kvinnor). Analysen visar att även här är andelen kön ungefär den samma om antal anställda eller heltidsekvivalenter studeras vilket tyder på att det inte skiljer sig avseende heltids- och deltidsanställningar mellan könen.

Vid båda fakulteterna råder obalans mellan könen inom flertalet personalkategorier. Det kan påpekas att vid utbildningsvetenskap är männen i majoritet inom gruppen professorer trots att kvinnor dominerar inom övriga fakulteten. Den jämna könsbalansen bland doktorander vid naturvetenskaplig fakultet är positiv men tycks ha funnits en längre tid utan att något utjämning högre upp i hierarkin har skett (Turner 2009). Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten riskerar könsobalansen att kvarstå då forskarutbildningen domineras av kvinnor.

Tabell 5 Jämförelse av könsfördelning per kategori (antal anställda)

Anställningskategori	% kvinnor UFN	% kvinnor NFN	% kvinnor i riket	% kvinnor GU
Professor	43 % (+)	21 % (=)	21 %	24 %
Lektor	65 % (+)	28 % (-)	44 %	52 %
Forskarassistent	50 % (+)	46 % (+)	41 %	52 %
Annan forsk. & und. pers.	51 % (+)	41 % (-)	44 %	49 %
Adjunkter	69 % (+)	33 % (-)	57 %	55 %
Doktorander	69 % (+)	48 % (-)	49 %	60 %
Summa	*64 %*	*40 %*		

Källa: Statistiska centralbyrån 2011

Tabell 5 visar andelen kvinnor per kategori vid utbildningsvetenskaplig fakultet, naturvetenskaplig fakultet samt riket totalt och Göteborgs universitet totalt höstterminen 2010. Plus eller minustecknet bredvid procentsatsen visar på hur andelen förhåller sig till riket totalt. Den utbildningsvetenskapliga fakulteten ligger över riksgenomsnittet inom alla kategorier, medan den naturvetenskapliga fakulteten ligger under riksgenomsnittet inom alla kategorier utom inom kategorierna forskarassistenter och professorer. I riket är dock 16 procent av professorerna inom området naturvetenskap kvinnor (Statistiska centralbyrån 2011). Denna jämförelse går inte att göra avseende utbildningsvetenskap eftersom detta område ingår i samhällsvetenskap, vilket även inkluderar andra områden.

2.2.3 Köns- och åldersfördelning

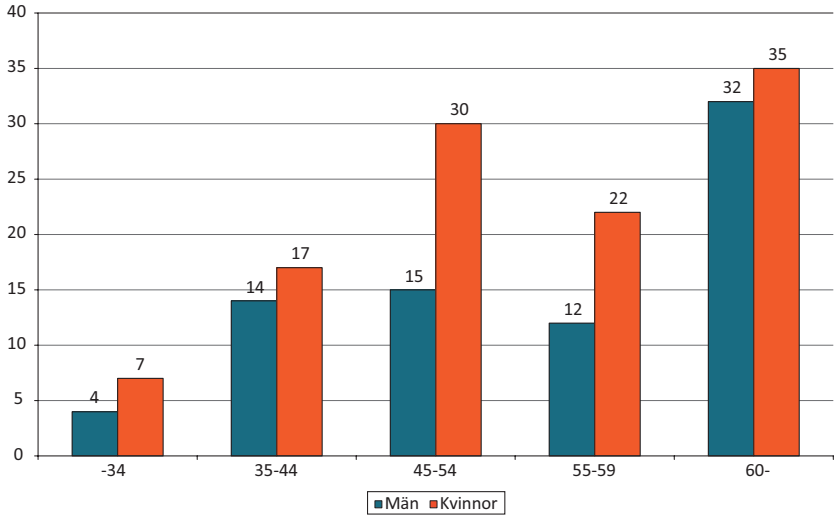
Det råder stora skillnader mellan könsfördelningen i de olika åldersintervallen, både inom och mellan fakulteterna. Tabell 6 visar hur könen fördelar sig per åldersgrupp och fakultet.

Tabell 6 Andel (%) män och kvinnor av forskande personal fördelat på åldersgrupp och institution

	Utbildningsvetenskapliga fakulteten		**Naturvetenskapliga fakulteten**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
-34 år	36 %	64 %	57 %	43 %
35-44 år	45 %	55 %	61 %	39 %
45-54 år	33 %	67 %	77 %	23 %
55-59 år	35 %	65 %	73 %	27 %
60– år	48 %	52 %	82 %	18 %

Vid den naturvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor högre i de yngre åldersgrupperna medan andelen kvinnor vid utbildningsvetenskaplig fakultet är ungefär densamma oavsett ålderskategori. För att ytterligare åskådliggöra skillnader avseende ålder och kön visas detta i stapeldiagram uppdelat på fakultet nedan.

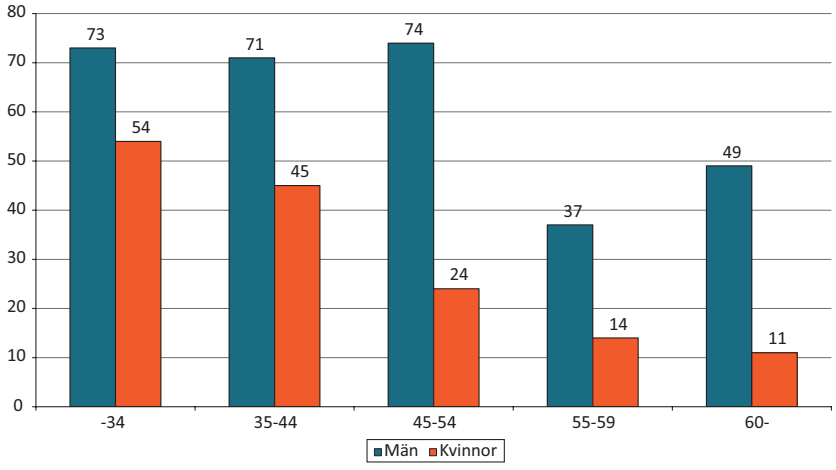
Figur 1 Köns och åldersfördelning bland forskande personal[25], Utbildningsvetenskapliga fakulteten 2010



Figurerna visar att kvinnorna är flest inom alla ålderskategorier och att könsskillnaderna är störst inom gruppen 45-54 där kvinnorna utgör hela 67 procent. Den jämnaste könsbalansen finns inom gruppen över 60 år (kvinnorna utgör 52 procent), samt inom gruppen under 34 år (där kvinnorna utgör 55 procent).

25 Med forskande personal avses här professor, lektor, forskarassistenter och annan forskande och undervisande personal.

Figur 2 Köns- och åldersfördelning bland forskande personal[26], Naturvetenskapliga fakulteten 2010

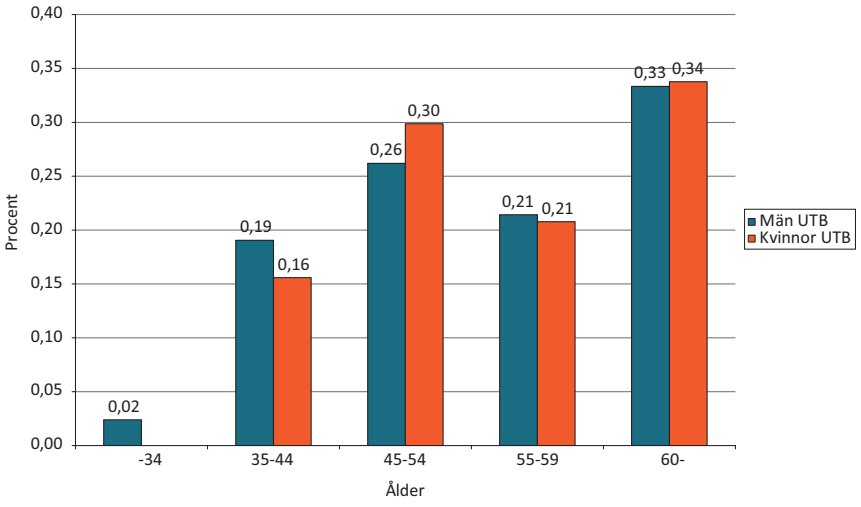


Figur 2 visar hur kön fördelar sig på olika ålderskategorier hos den forskande personalen vid Naturvetenskapliga fakulteten. Figuren visar att könsskillnaderna är stora inom alla åldersgrupper men att könsfördelningen är jämnare och att andelen kvinnor är högre i de yngre åldersgrupperna. I gruppen under 34 år utgör kvinnor 43 procent medan de endast utgör 18 procent av gruppen över 60 år. Detta är ett resultat av att andelen kvinnor är hög inom gruppen doktorander och låg inom gruppen professorer men indikerar också att det finns en rörelse mot en ökad andel kvinnor vid fakulteten. Könsskillnaderna är stora inom åldersgruppen 45-54, vilket främst förklaras av att en stor del av professorerna i denna grupp är män. Överlag är personalen betydlig yngre vid Naturvetenskapliga fakulteten (24 procent är över 55) än vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten (54 procent är över 55).

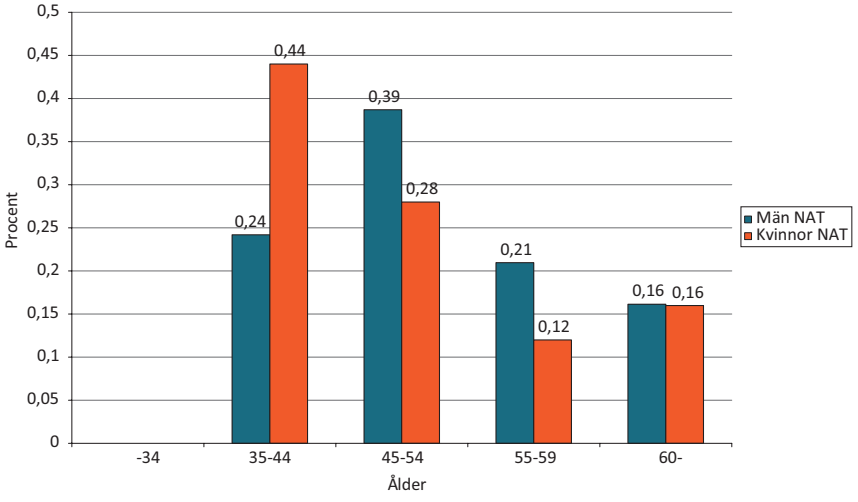
För att se hur åldersfördelningen ser ut per kategori studeras åldersfördelningen i gruppen lektorer.

26 Med forskande personal avses här professor, lektor, forskarassistenter och annan forskande och undervisande personal.

Figur 3 Köns- och åldersfördelning lektorer vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten



Figur 4 Köns- och åldersfördelning lektorer vid Naturvetenskapliga fakulteten



Figurerna visar att det råder stora skillnader avseende ålder vid de två fakulteterna. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten finns en stor grupp äldre lektorer (34 procent) medan denna grupp (över 60) är relativt liten vid Naturvetenskapliga fakulteten (16 procent), vilket kan vara ett resultat av att många har befordrats till professorer. Naturvetenskapliga fakulteten har en relativt ung lektorsgrupp och det är

inom denna grupp de flesta kvinnorna befinner sig. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är kvinnorna fler i gruppen 45-52 och över 60. Kvinnliga lektorer vid Naturvetenskapliga fakulteten är alltså relativt unga medan de kvinnliga lektorerna vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är äldre[27].

2.2.4 Sammanfattning

Sammantaget är båda fakulteterna i obalans avseende kön, den utbildningsvetenskapliga har en majoritet kvinnor och den naturvetenskapliga har en majoritet män. Den mest balanserade gruppen för båda fakulteter är gruppen forskarassistenter, vilket dock är en mycket liten grupp.

27 Eftersom det inte finns individuppgifter går det inte att räkna ut någon medelålder eller median.

2.3 ARBETSINNEHÅLL

En jämställd akademi förutsätter att män och kvinnor är lika representerade på ledningsuppdrag och i arbetet i beredande och beslutande organ. Internationella studier har visat att män och kvinnor ägnar sig åt olika saker inom sin akademiska roll. Det finns exempelvis undersökningar som har visat att kvinnor lägger mer tid på undervisning (Bagilhole 1993; Halversen 1999, Waagene et al. 2007). I svenska undersökningar har man dock inte funnit skillnader mellan könen avseende tid på forskning respektive undervisning (Holmström & Nilsson-Lindström 2008, Statistiska centralbyrån 2002). Om det finns skillnader i hur mycket tid som spenderas på undervisning, forskning och administration mellan könen är detta viktigt eftersom det kan belysa mäns och kvinnors olika förutsättningar för att göra akademisk karriär. Tidigare forskning om vetenskapliga publiceringar har visat att män publicerar mer än kvinnor men att skillnaderna mellan könen har sjunkit sedan 1970-talet (Kyvik & Teigen 1994, Sax et al. 2002, Xie & Shauman 2003:192).

Uppgifter om ledningsuppdrag samt representation i kommittéer kommer från Göteborgs universitets personalregister. Tillgången på data i personalregistren för att studera innehåll i arbetet är dock begränsad, speciellt mot bakgrund av kravet på jämförbarhet mellan Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteterna. För att studera uppgifter om andelen forskning och undervisning i lärares anställning har uppgifter tagits från institutionerna bemanningsplaner. Dessutom har uppgifter från Göteborgs universitets utvärdering av forskning 2010 (RED 2010) använts för att studera vetenskapliga uppdrag, internationella uppdrag och samverkan.

Följande frågor ligger till grund för kapitlet: *Råder en jämn könsfördelning avseende ledningsuppdrag samt representation i kommittéer? Råder det balans mellan könen avseende inrapporterade vetenskapliga uppdrag, internationella uppdrag och samverkansuppdrag? Är forskning, undervisning och administration jämt fördelade mellan könen för fakulteternas lärare?*

2.3.1 Ledningsuppdrag och arbete i kommittéer

Det är fler män än kvinnor som innehar de högsta *ledningsuppdragen* vid Naturvetenskapliga fakulteten. Dekanen och prodekanen är en man, vicedekanen en kvinna. Det är betydligt fler prefekter som är män medan det är vanligare att studierektorerna är kvinnor. Även vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är det fler män som innehar ledningspositioner och även här är dekanen en man.

Tabell 7 Ledningsuppdrag vid Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteterna

	UFN		**NFN**	
Uppdrag	Man	Kvinna	Man	Kvinna
Dekan	1	0	1	0
Prodekan	0	1	1	0
Vice dekan				1
Prefekt/föreståndare	3	3	9	2
Stf prefekt	6	6	7	2
Studierektor	9	9	3	7
Temaledare i forskning			4	3

En översikt över sammansättningen vid fakulteternas olika *kommittéer* visar att det ser mycket olika ut avseende vilken typ av kommittéer och organ som finns vid de två fakulteterna vilket försvårar för jämförelser. För att kunna jämföra de två fakulteterna görs därför en modell där betydelsen av olika uppdrag viktas. Prefekter och dekaner ges 2 poäng och övriga ledningsuppdrag ger 1 poäng. Poängen för respektive könskategori sammanräknas och omvandlas till procent. Detta procenttal kan sedan relateras till andelen kvinnor bland den forskande personalen (professor, lektor, forskarassistent och annan forskande och undervisande personal) på fakulteten som helhet.

Utifrån denna modell innehar kvinnor 45 procent av ledningsuppdragen vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten. Detta skall relateras till att kvinnor utgör 59 procent av den forskande personalen vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten. Utifrån denna analys är därmed män överrepresenterade på ledningsuppdrag vid fakulteten.

Resultatet av samma räkneövning på Naturvetenskapliga fakulteten ger kvinnorna en viktad kvot på 33 procent av ledningsuppdragen Detta skall relateras till att de utgör 34 procent av den forskande personalen vid fakulteten. Utifrån denna analys så råder en i stort sett jämställd representation av kvinnor avseende ledningsuppdrag vid den naturvetenskapliga fakulteten.

Tabell 8 Könssammansättning i kommittéer[28]

Organ	**UFN**		**NFN**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Fakultetsnämnd	3	3	7	3
Grundutbildningsnämnd	4	2	3	2
Forskningsberedning			3	2
Forskarutbildningsberedning	2	4	7	3
Lärarförslagsnämnd			3	2
Lärarförslagsnämnd	5	3	4	2
Totalt	*14*	*12*	*27*	*14*

När samma viktning används för att studera sammansättning i olika former av kommittéer blir resultatet enligt följande. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten utgör kvinnor 57 procent (fakultetsnämnd är värt 2 poäng och övriga kommittéer 1 poäng). Detta skall relateras till att kvinnor utgör 59 procent av den forskande personalen. Vid den naturvetenskapliga fakulteten utgör kvinnorna vid en viktad uträkning 34 procent, vilket relateras till att de utgör 34 procent av den forskande personalen. Vid båda fakulteter är därmed kvinnorna väl representerade i olika kommittéer och organ[29].

Sammantaget är det därmed en obalans till kvinnornas nackdel avseende ledningsuppdrag på utbildningsvetenskaplig fakultet medan det råder balans avseende representation i kommittéer vid den naturvetenskapliga fakulteten.

2.3.2 Vetenskapliga uppdrag

Vetenskapliga uppdrag fördelat på kön studeras genom att jämföra inrapporterade vetenskapliga uppdrag[30] till den utvärdering av forskning som gjordes vid Göteborgs universitet 2010 (RED 2010) vilken avser perioden 2004-2009.

28 Studentrepresentanter ej medräknade.

29 Om även miljörådet, arbetsmiljökommittén och likabehandlingskommittén vid naturvetenskaplig fakultet samt biblioteksgruppen och samverkansgruppen för internationalisering vid utbildningsvetenskaplig fakultet räknas in blir siffran oförändrad vid utbildningsvetenskaplig fakultet men kvinnornas andel ökar till 40 procent vid naturvetenskaplig fakultet.

30 Med vetenskapliga uppdrag avses i RED 2010: "Invited speaker at international conferences, plenary or key note lectures, invitations to organize and chair sessions at international conferences, invited scientific seminars at other departments or universities, work for research councils and foundations etc. evaluator for research positions, opponent at dissertations, editorship (editor or member of board), academy membership – selected fellowships in professional associations, other scientific activities of significance (conference organisation etc.)".

Tabell 9 Uppdrag per kön och fakultet 2010[31]

	Naturvetenskapliga fakulteten		**Utbildningsvetenskapliga fakulteten**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Vetenskapliga uppdrag	3090	868	808	739
	9,5	**5,4**	**23**	**13**
Internationella uppdrag	1264	159	29	13
	3,9	**1,0**	**0,8**	**0,24**
Samverkansuppdrag	214	209	143	350
	0,7	**1,3**	**4,1**	**6,3**
Antal inrapporterande individer	*324*	*162*	*35*	*55*

Tabell 9 visar antal inrapporterade uppdrag, antal individer som rapporterat in dessa och den kvot som blir då antalet uppdrag delas i antalet individer. Kvoten visar alltså antalet aktiviteter per individ som svarat på enkäten (det betyder att det kan ha genomförts uppdrag på fakulteten som aldrig rapporterats in). Män får en högre kvot inrapporterade vetenskapliga uppdrag på båda fakulteterna. I båda fallen handlar det om ungefär dubbelt så hög kvot som kvinnornas. Männens högre kvot på utbildningsvetenskaplig fakultet svarar främst gruppen professorer för. Även avseende internationella uppdrag har männen en högre kvot än kvinnor, där är dock skillnaderna mellan könen större på naturvetenskaplig fakultet. På båda fakulteter har kvinnor en högre kvot samverkansuppdrag. Denna kvot är högre på den utbildningsvetenskapliga fakulteten än på den naturvetenskapliga.

För att ytterligare pröva män och kvinnors andel av vetenskapliga uppdrag relateras dessa även till antal anställda vid fakulteten.

31 Uppgiften baseras på kategorierna professor, lektor, forskarassistent och annan forskande och undervisande personal vid UFN.

Tabell 10 Vetenskapliga uppdrag relaterat till antal anställda[32] per fakultet och kön

Naturvetenskapliga fakulteten	**Män**	**Kvinnor**
Antal anställda	312	148
Inrapporterade vetenskapliga uppdrag	3090	868
Kvot	9,9	5,9
Utbildningsvetenskapliga fakulteten		
Antal anställda	77	111
Inrapporterade uppdrag	808	739
Kvot	10,5	6,7

Resultatet blir ungefär detsamma på naturvetenskaplig fakultet, medan det på utbildningsvetenskaplig fakultet är betydligt färre uppdrag per individ. Könsskillnaderna blir också något mindre då de vetenskapliga uppdragen relateras till antalet individer. Slutsatsen är därmed att det är färre individer som står för de vetenskapliga uppdragen vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten.

2.3.3 Innehåll i läraranställningar

För att på ett jämförbart sätt se vad personer vid de två fakulteterna gör i sina anställningar har data från institutionernas tjänstgöringsplaner använts. Tjänstgöringsplanerna utgör de enda dokument som är upprättade på ungefär samma sätt vid de två fakulteterna som tar upp undervisning, forskning och övrigt. Det finns dock en del problem förenade med dem. För de första utgör de dokument som institutionen använder i planeringssyfte och vad som planeras kan skilja sig från utfallet. Dock kan det vara intressant att se om det finns skillnader i hur män och kvinnors arbetstid planeras vid de två fakulteterna. För det andra så innefattar tjänstgöringsplanerna endast personer som har anställning som *lärare*. Det är därmed endast en analys av *lärargruppen* vid de två fakulteterna som låter sig göras.

För det tredje är tjänstgöringsplanerna gjorda på lite olika sätt på de två fakulteterna vilket ibland skapar vissa problem med jämförbarheten. Olikheterna handlar om hur tjänstgöringstiden anges i procent[33], vilket gör att det endast går att jämföra

32 Antal anställda avser personalkategorierna professor, lektor, forskarassistenter och annan forskande och undervisande personal.

33 Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten anges procent av tjänstgöringstiden som 100 (medan man vid NAT FAK räknar faktisk procent som adderar upp till personens tjänstgöringstid). Om en person vid NAT FAK forskar 20 procent, undervisar 15 procent och har 15 procent övrigt innebär det att personen arbetar 50 procent. Samma arbetsfördelning hade på UTB VET redovisats som 40, 30, 30 dvs. så det adderar upp till 100 oavsett hur mycket personen jobbar. På utbildningsvetenskaplig fakultet blir även analysen inom fakulteten problematisk pga. att vissa personer har ledigheter inlagda i sina tjänster dvs. det kan ha en 100 procentig anställning men inom denna finns 10 procent ledighet. Eftersom detta hade blivit missvisande för resultatet har dessa personer plockats bort.

arbetsuppgifters fördelning hos de två fakulteterna på heltidsanställda (dvs. personer som arbetar 100 procent). Sammantaget så fungerar tjänstgöringsplanerna således bättre för analyser av arbetsuppgifter inom fakulteterna medan resultatet av jämförelsen mellan fakulteterna skall tolkas med försiktighet.

Arbetsuppgifter har delats in i tre poster *forskning*, *undervisning* och övrigt. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten består *undervisning* av det som i tjänstgöringsplanen kallas för ”Utbildning och pedagogiska projekt”. Vid båda fakulteter ligger handledning inom forskarutbildning i posten forskning och kompetensutveckling ligger inom posten övrigt.

Uppgifter avser 2010 på alla institutioner utom IVM (2009). För Utbildningsvetenskapliga fakulteten avser uppgifterna HT 2010 (efter omorganisationen).

2.3.3.1 Beskrivning av lärargrupperna

Gruppen individer som 2010 hade läraranställning utgjorde 262 personer vid naturvetenskaplig fakultet (191 män och 71 kvinnor) och 131 personer vid utbildningsvetenskaplig fakultet (47 män och 84 kvinnor). På naturvetenskaplig fakultet arbetade 79 procent av lärarna heltid medan så är fallet med endast 60 procent vid utbildningsvetenskaplig fakultet.

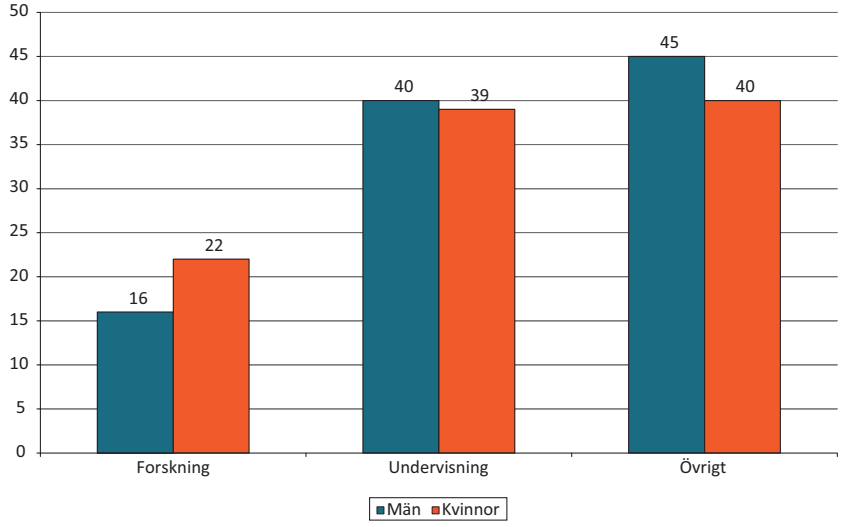
På naturvetenskaplig fakultet är det en högre andel av kvinnorna än av männen som är heltidsanställda och det finns ett samband mellan kön och att vara heltidsanställd, (eta ,125), något sådant samband finns inte på utbildningsvetenskaplig fakultet (eta ,033).[34]

Innehållet i anställningar hos personer med läraranställningar skiljer sig åt mellan fakulteterna. Andelen forskning är betydligt lägre vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten (se figur 5 nedan) än vid den naturvetenskapliga.

34 Eta är ett sambandsmått som används vid gruppjämförelser mellan medelvärden. Eta kan användas till att undersöka hur medelvärden avseende könsfördelning fördelar sig inom kategorierna undervisning, forskning och övrigt. Eta-analys kan tillämpas när den beroende faktorn är på intervallnivå (ex andel forskning etc.) och den oberoende faktorn är kategorisk (tex. kön).

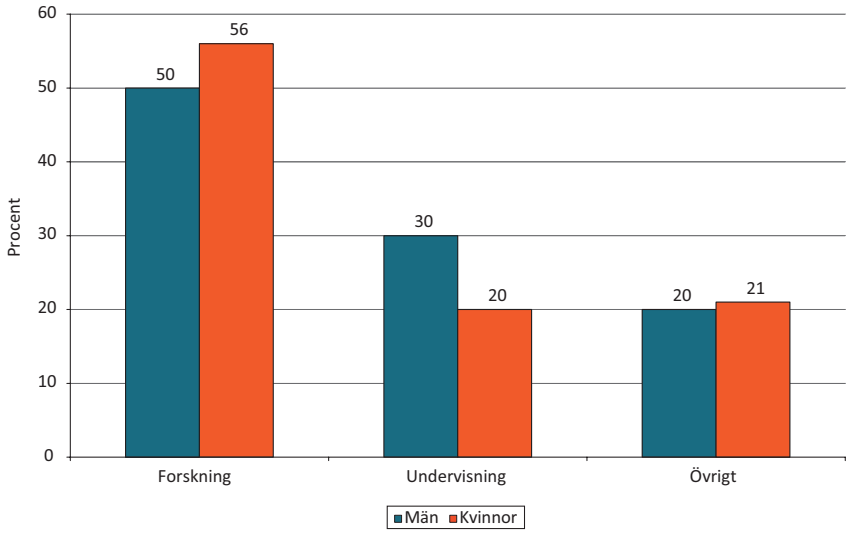
2.3.3.2 Fördelning av forskning, undervisning och övrigt

Figur 5 Genomsnittlig andel forskning, undervisning respektive övrigt i lärаranställningar vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten



Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten har lärarna en låg genomsnittlig andel forskning i sin anställning, men däremot är posten övrigt mycket stor (häri ligger t.ex. den obligatoriska kompetensutvecklingen som skall vara minst 10 procent). Det kan vara så att delar av det som är forskning också kan finnas i denna post. Posten undervisning heter i tjänstgöringsplanerna ”undervisning och pedagogiska projekt” vilket gör att en del som egentligen är forskning även kan finnas i denna grupp. Kvinnor har en något högre andel forskning än män och en något lägre andel övrigt, skillnaderna är dock relativt små. Det är dock viktigt att komma ihåg att personer som är anställda som forskare inte finns med i denna analys som endast är gjord på personer med lärаranställningar. Det kan alltså vara så att personer med lärаranställningar forskar mindre och forskning bedrivs främst av personer med anställning som forskare (inte är med i analysen).

Figur 6 Genomsnittlig andel forskning, undervisning respektive övrigt i läraranställningar vid Naturvetenskapliga fakulteten



Vid Naturvetenskapliga fakulteten har lärarna en betydligt högre andel forskning inom sina tjänster. Även här har kvinnor en något högre andel forskning och en något högre andel övrigt men skillnaderna är små. Sammantaget visar de ovanstående figurerna att skillnaden mellan könen är relativt små. För att ytterligare undersöka betydelsen av kön för innehåll i anställning kan etavärdet studeras.

Tabell 11 Samband mellan kön och arbetsuppgifter

	Naturvetenskapliga fakulteten	**Utbildningsvetenskapliga fakulteten**
	ETA(sig.)	ETA(sig.)
Kön och forskning	,101 (,147)	,101 (,377)
Kön och undervisning	,192 (,006)	,016 (,888)
Kön och övrigt	,006 (,931)	,102 (,374)

Tabell 11 visar att sambandet mellan kön och forskningsandel är svagt och ungefär lika på de två fakulteterna. Det finns ett samband mellan kön och undervisning på naturvetenskaplig fakultet (eta 0,192) (män undervisar mer) men inte på utbildningsvetenskaplig fakultet, medan det finns ett samband mellan kön och övriga arbetsuppgifter på utbildningsvetenskaplig fakultet (eta 0,102 män har mer övrigt)

som inte finns på naturvetenskaplig fakultet. Sambanden är genomgående svaga, dock är sambandet på naturvetenskaplig fakultet starkare än sambandet på utbildningsvetenskaplig fakultet.

Eftersom det handlar om svaga samband och eftersom dataunderlaget endast innehåller lärare kan inga långtgående slutsatser dras utan analysen kan endast fungera som en indikation på att det kan råda olika förhållanden vid de två fakulteterna. Eftersom det finns en misstanke om att forskning gömmer sig inom andra kategorier vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten går det inte att dra slutsatsen att det bedrivs betydligt lägre andel forskning inom ramen för anställningen vid denna fakultet.

2.3.4 Sammanfattning

Sammantaget har kapitlet visat att det råder en jämn könsfördelning på ledningsuppdrag på naturvetenskaplig fakultet medan det råder obalans på utbildningsvetenskaplig fakultet genom att fler män än kvinnor finns på ledningsuppdrag. Vid båda fakulteter är könen jämt representerade i kommittéer. Det råder obalans avseende vetenskapliga uppdrag då män rapporterar in fler vetenskapliga uppdrag vid båda fakulteter. Även gällande internationella uppdrag rapporterar män in fler vid båda fakulteter, skillnaden mellan könen är dock liten vid utbildningsvetenskaplig fakultet. Vid båda fakulteter är det kvinnor som rapporterar in fler samverkansuppdrag. Skillnaden är dock liten på den naturvetenskapliga fakulteten.

Forskning, undervisning och övrigt är ojämnt fördelad mellan könen för lärare. Vid naturvetenskaplig fakultet har kvinnor mer forskning och mindre undervisning (övrigt jämt fördelat). Vid utbildningsvetenskaplig fakultet har kvinnor mer forskning och mindre övrigt (undervisning jämt fördelad). Inga långtgående slutsatser skall dras av denna undersökning då det är otydligt vad som ingår i de olika kategorierna. Det går inte heller att dra slutsatser om fördelning mellan forskning, undervisning och övrigt till övriga grupper då undersökningen är begränsad till personer med läraranställning.

2.4 FORSKARUTBILDNINGEN

Forskarutbildningen är grunden till den akademiska karriären och den period då personer introduceras in i det akademiska systemet. Könsbalans i forskarutbildningen är viktigt eftersom det är från denna bas framtida lärare och forskare inom disciplinen rekryteras. Könsbalans i handledargruppen är också önskvärt eftersom det dels ger möjligheter för doktorander att ha handledare av båda könen, dels ger handledare av båda könen lika möjlighet att handleda doktorander, vilket är en del av den vetenskapliga meriteringen. Frågor som ställs i kapitlet är huruvida det 1) *råder könsbalans i doktorandgruppen och i gruppen av handledare?* För att undersöka om doktorander och handledare söker sig till sitt eget kön undersöks om det 2) *r*åder en representativ fördelning av könen relaterat till kön på handledare. För att undersöka om män och kvinnor ges samma möjlighet att handleda undersöks om det 3) *råder en jämn fördelning mellan könen på handledare relaterat till andelen docenter och professorer vid fakulteten.* Slutligen används resultatet från undersökningen av doktoranderna vid Göteborgs universitet 2011 för att belysa hur doktorander vid de två fakulteterna såg på sin fortsatta karriär i början av sin forskarutbildning dvs. om det 4) *r*åder balans mellan könen avseende män och kvinnors planer på en akademisk karriär i början av forskarutbildningen?

2.4.1 Övergripande beskrivning av forskarutbildningen

Den utbildningsvetenskapliga fakulteten hade 2010 119 doktorander, varav 89 var kvinnor (75 procent) och 30 män (25 procent). Medelåldern och medianen var 47 år med en viss könsskillnad på medianen som var något högre för kvinnor än för män (49 respektive 47).

Den naturvetenskapliga fakulteten hade 318 aktiva doktorander, varav 154 var kvinnor (48 procent) och 164 (52 procent) män. Könsfördelningen är därmed relativt jämn inom forskarutbildningen. Medelåldern på doktorander är 33 år och medianen 32 (ingen nämnvärd skillnad mellan könen). Det finns dock en viss könsskillnad i den åldersmässiga fördelningen då andelen män är större i åldersgruppen 24-30.

Tabell 12 Kön och medelålder vid forskarutbildningen

		Antal doktorander	Procent Kvinnor	Medel-ålder	Median
Utbildningsvetenskapliga fakulteten	Män	30	25 %	46	45
	Kvinnor	89	75 %	48	49
Naturvetenskapliga fakulteten	Män	164	52 %	33	32
	Kvinnor	154	48 %	33	32

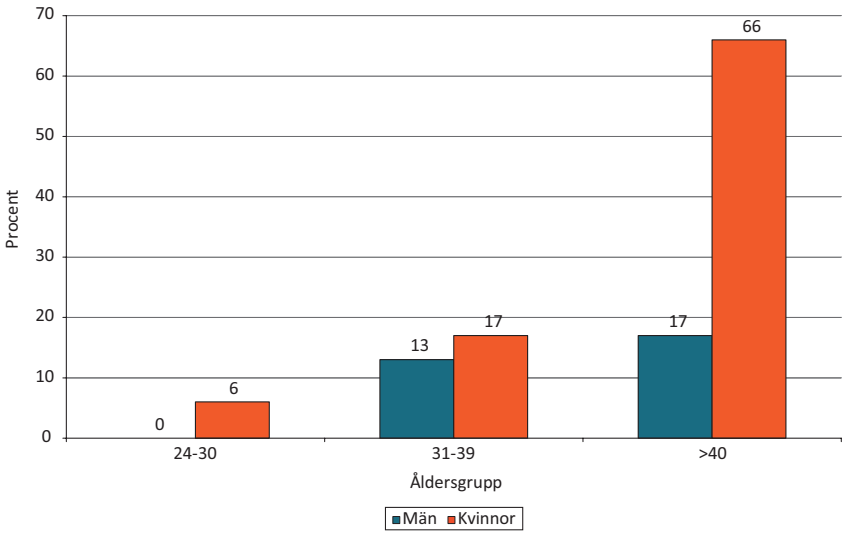
Sammantaget kan den genomsnittliga doktoranden vid naturvetenskaplig fakultet vara man eller kvinna men är relativt ung, medan den vid utbildningsvetenskaplig fakultet oftare är äldre och kvinna.

Tabell 13 Andel män och kvinnor per åldersgrupp och fakultet

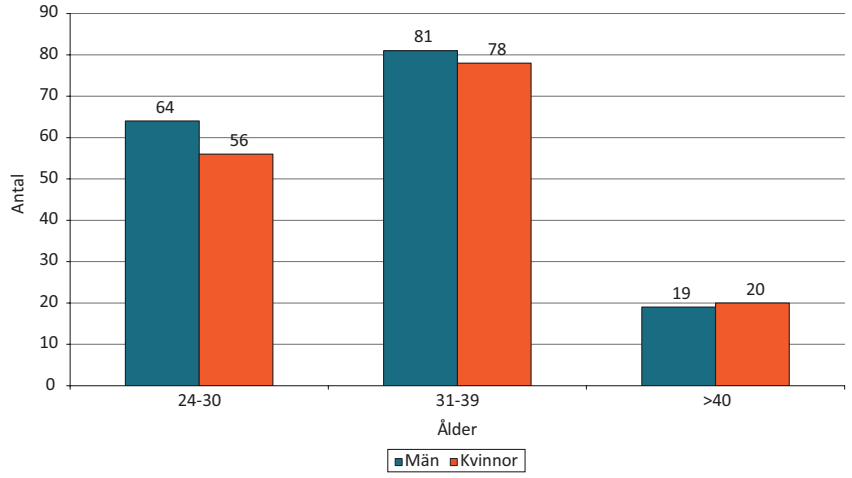
Fakultet				**KÖN**		**Total**
				Man	Kvinna	
Utbildnings-vetenskapliga fakulteten	Ålders-grupp	24-30	Antal	0	6	6
			% av KÖN	,0 %	6,7 %	5,0 %
		31-39	Antal	13	17	30
			% av KÖN	43,3 %	19,1 %	25,2 %
		49-82	Antal	17	66	83
			% av KÖN	56,7 %	74,2 %	69,7 %
Naturvetenskapliga fakulteten	Ålders-grupp	24-30	Antal	64	56	120
			% av KÖN	39,0 %	36,4 %	37,7 %
		31-39	Antal	81	78	159
			% av KÖN	49,4 %	50,6 %	50,0 %
		49-82	Antal	19	20	39
			% av KÖN	11,6 %	13,0 %	12,3 %

Gruppen äldre doktorander är betydligt större vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten, 70 procent jämfört med endast 12 procent vid naturvetenskaplig fakultet. Den största gruppen doktorander vid naturvetenskaplig fakultet är mellan 31-39 år medan den största gruppen vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten är över 49 år. De stora skillnaderna mellan fakulteterna blir tydliga i figur 6 och 7.

Figur 7 Köns och åldersmässig fördelning av doktorander, Utbildningsvetenskapliga fakulteten



Figur 8 Köns och åldersmässig fördelning av doktorander, Naturvetenskapliga fakulteten



Vid Naturvetenskapliga fakulteten är könen relativt jämt fördelade inom åldersgrupperna, medan fördelningen vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är mycket ojämn med en stor överrepresentation av kvinnor i åldersgruppen >40.

2.4.2 Kön på handledare

Att doktorander har möjlighet till att ha handledare av båda könen kan förväntas bidra positivt till jämställdhet. Det är likaså viktigt att undersöka om män och kvinnor har samma möjligheter att handleda eftersom handledning i forskarutbildning är en del av den vetenskapliga meriteringen.

Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten hade 25 (21 procent) av de 119[35] doktoranderna en man eller män som handledare, 33 (28 procent) hade en kvinna som handledare och 60 (51 procent) hade handledare av båda könen.[36]

Av de 318 doktoranderna vid Naturvetenskapliga fakulteten hade 213 (67 procent) en man eller män som handledare, 13 (4 procent) hade en kvinna som handledare och 92 (29 procent) hade handledare av båda könen. Det var därmed betydligt färre vid denna fakultet som hade handledare av båda könen.

Tabell 14 Könsfördelning på doktorander och handledare

Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Doktorandens kön	**Handledarens kön**			
	Man	Mix	Kvinna	Summa
Man	35 %	48 %	17 %	100 %
Kvinna	17 %	52 %	32 %	100 %
Skillnad	*18*	*4*	*15*	

Naturvetenskapliga fakulteten

Man	72 %	23 %	5 %	100 %
Kvinna	62 %	35 %	3 %	100 %
Skillnad	*10*	*12*	*2*	

Doktorandens kön har betydelse för kön på handledare vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten. Både för män och kvinnor är det vanligast att ha handledare av båda könen. Den största skillnaden mellan könen avser att det är vanligare för män att ha en handledare som är man och betydligt vanligare för kvinnor att ha en kvinna som handledare. Ålder tycks däremot inte ha någon betydelse för vilket kön doktoranden har på handledare. Medelåldern är i stort sett densamma oavsett kön på

35 En doktorand hade ej angiven handledare

36 När ytterligare en kontroll av kön på huvudhandledare görs på utbildningsvetenskaplig fakultet visade det sig att av 118 doktorander (det antal som var registrerade 14/9 2010 dvs. inte exakt samma grupp som ovan) så vad det 20 män som hade män som huvudhandledare, 12 män som hade kvinnor som huvudhandledare, 47 kvinnor hade en kvinna som huvudhandledare och 39 kvinnor hade en man som huvudhandledare. Det är därmed en tydlig överrepresentation av män som har en manlig huvudhandledare. Hälften av alla huvudhandledare var män (60) och hälften kvinnor (59).

handledare. Medelåldern är något äldre på de personer som enbart har män som handledare men skillnaden är mycket liten.

Vid Naturvetenskapliga fakulteten hade både doktorandens kön och ålder betydelse för kön på handledare. Både för män och kvinnor är det vanligaste att ha en handledare som är man. För kvinnor är det dock vanligare än för män att ha handledare av båda könen, 23 procent av de manliga doktoranderna har handledare av båda könen och 35 procent av de kvinnliga. Även ålder tycks ha viss betydelse för vilket kön på handledare en person har. Medelåldern är yngre på de doktorander som har handledare av båda könen (31,6 år) och något äldre på de personer som har en handledare av manligt kön (33,7 år). Detta indikerar att det är vanligare bland yngre doktorander att ha handledare av båda könen vilket tyder på att det har skett en förändring med tiden. En sådan utveckling går däremot inte att se vid den Utbildningsvetenskapliga fakulteten.

2.4.3 Kön på handledare relaterat till potentiella handledare vid fakulteten

För att ta reda på om män och kvinnor har samma möjligheter till att handleda doktorander och därmed meritera sig jämförs andelen kvinnor av handledare med den andel som utgör gruppen potentiella handledare dvs. professorer och docentkompetenta lektorer. Utifrån denna jämförelse tycks män och kvinnor ha lika förutsättningar att få handleda.

Tabell 15 Handledaruppdrag relaterat till professorer och docentkompetenta lektorer

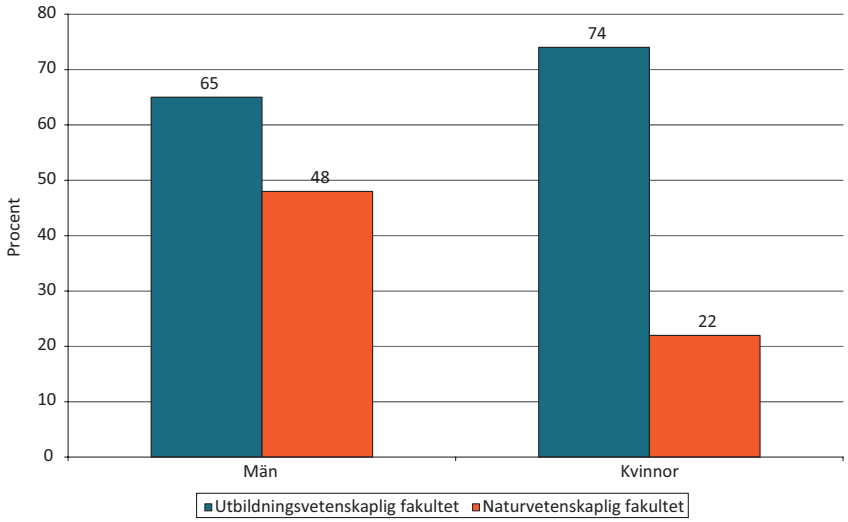
	NFN		**UFN**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Handledaruppdrag	383	109	114	133
	78 %	22 %	46 %	54 %
Professorer och docentkompetenta lektorer (individer)	122	32	22	24
	79 %	21 %	48 %	52 %

Tabell 15 ovan visar antalet handledaruppdrag relaterat till antalet individer med professors eller docentkompetens. Observera att en individ kan ha flera handledaruppdrag och således förekomma flera gånger. Tabellen visar att andelen kvinnor som handleder vid båda fakulteter utgör ungefär samma andel som kan förväntas utifrån hur stor andel som är professorer eller docentkompetenta lektorer. Observeras bör dock att gruppen annan forskande och undervisande personal, i vilken också kan finnas personer med docentkompetens, inte ingår i denna jämförelse samt att det av jämförelsen inte går att utläsa vilka som är huvudhandledare.

2.4.4 Planer på en akademisk karriär

Det råder stora skillnader både mellan könen och mellan de studerade fakulteterna, avseende doktorandernas planer på en akademisk karriär vid början av forskarutbildningen. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten var det hela 71 procent av de disputerade som vid inledningen av forskarutbildningen hade haft siktet inställt på en akademisk karriär. Motsvarande siffra på naturvetenskaplig fakultet var 34 procent (Göteborgs universitet 2011). Skillnaden avspeglar det faktum att det råder olika förutsättningar på arbetsmarknaden beroende på vilket område som studeras. Inom naturvetenskap finns en stor arbetsmarknad utanför akademin som kanske uppfattas som både tryggare och mer välbetald än den akademiska karriären, vilket speglas i flera av citaten från de kvinnliga doktoranderna och forskarna vid den naturvetenskapliga fakulteten (jmf t.ex. avsnitt 3.3.2 – 3.3.4).

Figur 9 Planerad akademisk karriär



Källa: Göteborgs universitet 2011

Figur 9 ovan visar andelen kvinnor och män vid de två fakulteterna som svarat på frågan om vilken yrkesbana de i första hand hade tänkt sig efter doktorsexamen. Här finns en påfallande skillnad mellan könen vid naturvetenskaplig fakultet där män i högre utsträckning än kvinnor har tänkt sig en fortsatt karriär inom akademin. Andelen som tänkt sig en karriär utanför akademin är lika stor för båda könen (24 procent) medan andelen som svarar att de har ”ingen tydlig avsikt” är betydligt större hos kvinnorna (55 procent) än hos män (28 procent)(Göteborgs universitet 2011). Vid utbildningsvetenskaplig fakultet är skillnaderna mellan könen mindre.

Detta indikerar att männen som går in på forskarutbildningen vid den naturvetenskapliga fakulteten har ett tydligare sikte inställt på en akademisk karriär än vad kvinnorna har.

2.4.5 Sammanfattning

Sammantaget så visar undersökningarna i detta kapitel att det 1) Råder könsbalans inom doktorandgruppen vid Naturvetenskapliga fakulteten men inte vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten där en övervägande majoritet av doktoranderna är kvinnor. 2) Vid båda fakulteter råder en ojämn fördelning av könen relaterat till handledare och doktorandens kön har betydelse för handledarens kön. Vid Naturvetenskapliga fakulteten hade dessutom doktorandens ålder betydelse för handledarens kön då medelåldern är yngre på de doktorander som har handledare av båda könen. 3) Vid båda fakulteter är andelen handledare i paritet med andelen professorer och docentkompetenta lektorer vid fakulteten. Detta indikerar att det råder balans mellan könen avseende möjligheter att handleda doktorander. 4) Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten finns inga större skillnader mellan könen avseende doktorandernas planer på en framtida akademisk karriär. Det är endast något fler kvinnor än män som planerar för en akademisk karriär i början av forskarutbildningen. Vid Naturvetenskapliga fakulteten är det däremot fler män som planerar för en akademisk karriär medan kvinnorna oftare inte har någon tydlig avsikt.

2.5 STARTEN PÅ DEN AKADEMISKA KARRIÄREN

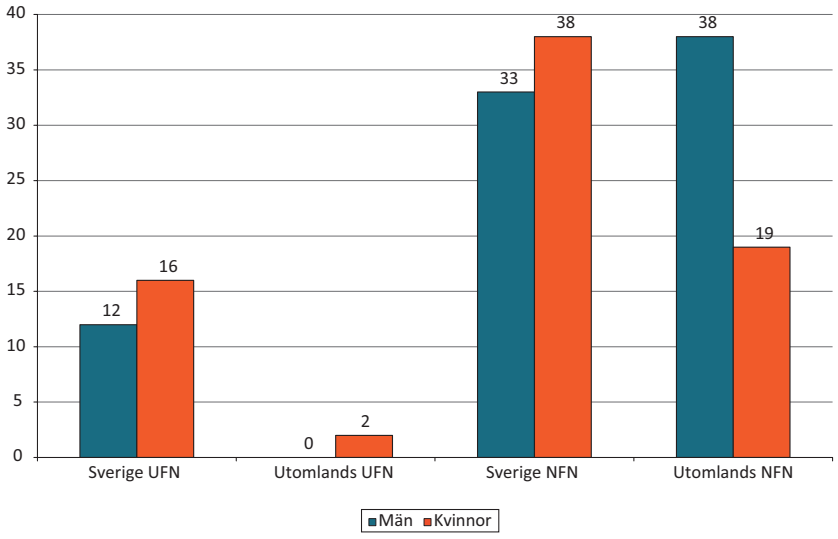
Vilka möjligheter som ges i snar anslutning till disputation kan förväntas vara avgörande för den framtida akademiska karriären. I detta kapitel studeras vad som händer efter disputation avseende könsfördelningen gällande post doc och anställningar vid de två fakulteterna. Frågor som ställs i kapitlet är om det 1) *finns skillnader mellan könen avseende att inneha en tidsbegränsad meriteringstjänst efter disputation?* 2) *Om det råder balans mellan könen avseende doktorander som anställs vid fakulteten efter disputation,* samt 3) om *könsfördelningen på de personer som anställs efter disputation är i paritet med könsfördelningen hos doktoranderna*?

2.5.1 Tidsbegränsad meriterings-/forskarassistenttjänst

Ett sätt att snabbt göra en akademisk karriär är att ha en tidsbegränsad meriteringstjänst (post doc eller forskarassistenttjänst) efter disputation, vilket öppnar upp för ett snabbt sätt att meritera sig för framtida projekt och anställning. En enkätundersökning gjord 2011 på personer som avlagt doktorsexamen vid Göteborgs universitet under åren 2003-2008 ”Göteborgsdoktorer 2011”, visade att det är betydligt vanligare att man efter disputation har en tidsbegränsad meriterings- eller forskarassistenttjänst vid den naturvetenskapliga fakulteten än vid den utbildningsvetenskapliga. Vid Naturvetenskapliga fakulteten hade 28 procent haft en tidsbegränsad meriteringstjänst (post doc) utomlands och 36 procent i Sverige. Motsvarande siffror vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten var 2 procent respektive 15 procent (Göteborgs universitet 2011). Vid Naturvetenskapliga fakulteten var det vanligare att män hade en post doc medan det vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten var vanligare att kvinnor hade haft en post doc.

Vid naturvetenskaplig fakultet fanns en tydlig skillnad mellan könen avseende att ha en tidsbegränsad meriteringstjänst vid ett utländskt universitet; 38 procent män jämfört med 19 procent kvinnor. Denna skillnad är viktig att beakta eftersom det ofta anses vara ett krav för en framtida karriär inom naturvetenskap att ha gjort post doc utomlands. Mot den bakgrunden är det anmärkningsvärt att mindre än hälften så många kvinnor som män av de som avlagt doktorsexamen inom naturvetenskaplig fakultet vid Göteborgs universitet har haft en sådan tjänst vid ett utländskt universitet. Dessa siffror illustrerar den problematik kring post doc perioden som kommer fram i intervjuundersökningen (jmf avsnitt 3.3.4).

Figur 10 Andel män och kvinnor per fakultet som har haft tidsbegränsad meriterings/ forskarassistenttjänst



Källa: Göteborgs universitet 2011

2.5.2 Anställning vid lärosätet efter disputation

Av de som nyanställdes vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten under perioden 2005-2010 var 73 procent kvinnor både bland lektorer och professorer. Gruppen professorer utgörs idag av 43 procent kvinnor och siffran på andelen kvinnor som anställs indikerar att denna relativt snabbt kommer att öka. Vid den naturvetenskapliga fakulteten var 21 procent av de nyanställda professorerna kvinnor och 22 procent av lektorerna. När det gäller professorer är det samma andel som utgör kvinnor av den befintliga gruppen professorer (21 procent), dock kan andelen tyckas vara något låg då kvinnorna idag utgör 25 procent av lektorerna och då doktorandgruppen är i stort sett jämn avseende könsbalans. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten utgör kvinnorna 75 procent av doktoranderna och 73 procent av de som anställs som lektorer är kvinnor. Vid Naturvetenskapliga fakulteten utgör kvinnorna 48 procent av doktoranderna och 22 procent av de som anställs som lektorer. Andelen kvinnor av doktorander och av de som nyanställs ligger således närmare varandra vid utbildningsvetenskaplig fakultet.

Tabell 16 Nyanställd personal 2005-2010, fördelat på kön och fakultet

		Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Utbildningsvetenskapliga fakulteten	Professor	8	3	73 %
	Lektor	38	14	73 %
Naturvetenskapliga fakulteten	Professor	6	22	21 %
	Lektor	7	25	22 %

Siffrorna i tabellen ovan tyder på att den utbildningsvetenskapliga fakulteten även i framtiden kommer att vara könsobalanserad med en hög andel kvinnor samtidigt som utvecklingen mot en jämnare könsbalans på den naturvetenskapliga fakulteten, kan tyckas gå onödigt långsamt.

Ett sätt att rekrytera personal är från de egna doktoranderna efter att de har disputerat. Tabell 17 nedan visar hur många av de personer som disputerade 2005 – 2007 som var anställda vid fakulteten 2010.

Tabell 17 Disputerade 2005-2007 relaterat till anställda 2010

	Utbildningsvetenskapliga fakulteten		**Naturvetenskapliga fakulteten**	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Disputerade 2005-2007	11	25	63	57
Varav anställda 2010	7	14	12	10
Andel anställda	64 %	56 %	19 %	18 %

Tabellen visar att det är betydligt vanligare att man får anställning efter disputation vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten än den naturvetenskapliga vilket är väntat med tanke på de olika karriärvägarna inom disciplinerna. Vid Naturvetenskapliga fakulteten finns inga skillnader mellan könen men vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är det fler män än kvinnor av de disputerade som anställs. Detta förklaras sannolikt av försöken att rekrytera personer från underrepresenterat kön.

Undersökningen *Göteborgsdoktorer 2011* ställde frågan om de disputerade helt eller delvis arbetade inom universitet och högskola 2011. Svaren visade att vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten hade 97 procent av kvinnorna högskolan som arbetsplats året efter disputation (34 procent arbetade vid Göteborgs universitet och 40 procent arbetade vid ett annat lärosäte). Av männen var det 93 procent som hade högskolan som arbetsplats (59 procent arbetade vid Göteborgs universitet och 18 procent arbetade vid annat lärosäte). På naturvetenskaplig fakultet var det

40 procent av kvinnorna som arbetade vid universitet eller högskola året efter disputation (12 procent arbetade vid Göteborgs universitet och 21 procent arbetade vid annat lärosäte) och 45 procent av männen (18 procent arbetade vid Göteborgs universitet och 21 procent arbetade vid annat lärosäte). Detta resultat indikerar att det är en något högre andel män som stannar kvar inom universitet och högskola efter disputation, och vid Göteborgs universitet, vid Naturvetenskapliga fakulteten. Däremot var det något fler kvinnor som stannade kvar vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten. I båda fallen var det en högre andel män än kvinnor som stannade var vid Göteborgs universitet.

2.5.3 Sammanfattning

Sammantaget så finns det stora skillnader mellan könen avseende att ha en tidsbegränsad meriteringstjänst efter disputation. Vid Naturvetenskapliga fakulteten är det betydligt vanligare att män har en tidsbegränsad meriteringstjänst efter disputation. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är det något fler kvinnor som har en tidsbegränsad meriteringstjänst men könsskillnaderna är små. Vid den naturvetenskapliga fakulteten är det påtagligt fler män än kvinnor som har utländsk post doc.

När anställning vid fakulteten efter disputation studeras finns inga skillnader mellan könen vid naturvetenskaplig fakultet. Vid utbildningsvetenskaplig fakultet däremot är det fler män än kvinnor av de disputerade som anställs. När nyanställningar studeras verkar det som att den könsmässiga obalansen förstärks, dock anställer utbildningsvetenskaplig fakultet en högre andel män än kvinnor av de egna disputerade. Vid naturvetenskaplig fakultet är andelen kvinnor och män lika stor. Detta kan dock ses som lågt med tanke på den låga andelen kvinnor av fakultetens anställda. Vid naturvetenskaplig fakultet utgör kvinnor 48 procent av doktoranderna medan de utgör 22 procent av de anställda. Vid utbildningsvetenskaplig fakultet utgör kvinnor 75 procent av doktoranderna och 73 procent av de lektorer som anställdes.

2.6 FÖRÄLDRALEDIGHET

Relationen mellan familj och akademisk karriär är en komplex fråga. Det finns flera studier som visar att barn påverkar kvinnors akademiska karriär negativt (Kyvik & Teigen 1994, Sonnert & Holton 1995). Om det finns stora skillnader mellan män och kvinnor avseende uttag av föräldraledighet så visar det att det kan råda olika förutsättningar för könen att göra en akademisk karriär eftersom föräldraledigheter tycks korrelera negativt med publiceringsgrad (Kyvik & Teigen 1994) och därför kan utgöra problematiska avbrott i forskarkarriärer. Att undersöka skillnader i familjesituation är därför intressant för att förstå män och kvinnors förutsättningar för akademisk karriär. Denna undersökning baseras på uppgifter från universitets personalsystem. I dessa finns dock mycket begränsade uppgifter för att studera denna faktor. För att undersöka skillnader i familjesituation har *uttag av föräldraledighet* studerats för kategorierna lektorer, doktorander och forskarassistenter under åren 2007-2010. Dessutom används resultat från undersökningen av disputerade vid Göteborgs universitet 2011 för att studera uttag av föräldraledigheter under forskarutbildningen.

Jämförelser mellan fakulteterna försvåras eftersom medelåldern för dessa anställningskategorier skiljer sig åt avsevärt. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten är det 22 procent av den undervisande och forskande personalen som är under 44 år, medan denna andel vid naturvetenskaplig fakultet är 52 procent. Detta förklarar det genomgående lägre uttaget av föräldraledighet på utbildningsvetenskaplig fakultet där personalen är äldre.

2.6.1 Föräldraledighetsuttag hos doktorander, forskarassistenter och lektorer

Tabell 18 nedan studerar hur föräldraledighetsuttaget har sett ut hos tre personalkategorier under åren 2007-2010, baserat på uppgifter ur Göteborgs universitets personalregister.

Tabell 18 Procent föräldraledighetsuttag av heltid 2007-2010

	Naturvetenskapliga fakulteten		**Utbildningsvetenskapliga fakulteten**	
År	Summa män	Summa kvinnor	Summa män	Summa kvinnor
2007	16,5	19,9	0,13	6,45
2008	7,1	22,2	4,40	18,40
2009	10,9	30	11,31	4,10
2010	9,9	28,3	14,65	8,15
Genomsnitt	10,9	21,2	7,6	9,2

Tabell 18 ovan visar uttaget av föräldraledighet i procent under hela året för de tre kategorierna doktorander, forskarassistenter och lektorer. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten tar kvinnor ut något mer föräldraledighet än män. Det genomsnittliga uttaget för kvinnor var under de fyra åren 9,2 procent av heltid och för män 7,6 procent. Den största posten av föräldraledighetsuttag finns bland kvinnliga doktorander, och den näst största bland manliga forskarassistenter. Också vid Naturvetenskapliga fakulteten tar kvinnor ut något mer föräldraledighet än män och här är skillnaderna större mellan könen. Det genomsnittliga uttaget för kvinnor var under de fyra åren 21,2 procent av heltid och för män 10,9 procent. Den största posten av föräldraledighetsuttag finns bland kvinnliga forskarassistenter, och den näst största bland kvinnliga doktorander. Skillnader mellan fakulteterna beror sannolikt på de stora skillnaderna i ålder hos personalen. Det är dock intressant att notera att könsskillnaderna i uttag av föräldraledighet var betydligt större på den naturvetenskapliga fakulteten.

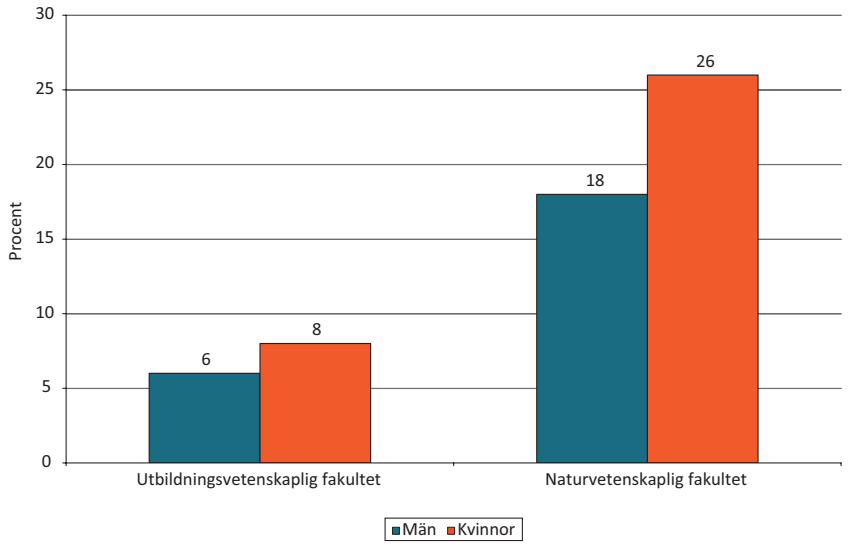
2.6.2 Föräldraledighet hos doktorander

Undersökningen Göteborgsdoktorer 2011 visade på ett liknande resultat när föräldraledighet hos doktorander undersöktes. I undersökningen visades att det vid naturvetenskaplig fakultet var totalt 22 procent av de disputerade som hade haft avbrott för föräldraledighet under forskarutbildningen medan samma siffra på utbildningsvetenskaplig fakultet var 7 procent. Skillnaden mellan fakulteterna förklaras återigen sannolikt av att doktoranderna vid utbildningsvetenskaplig fakultet är betydligt äldre och föräldraledighet därmed är mindre aktuellt under doktorandperioden. Medelåldern på en doktorand vid Naturvetenskapliga fakulteten är 33 år vilket skall jämföras med 47 år på Utbildningsvetenskapliga fakulteten.

Figur 11 visar att det är en högre andel kvinnor som tar ut föräldraledighet vid båda fakulteterna. Tabellen förstärker dessutom resultatet att föräldraledighetsuttaget är större vid Naturvetenskapliga fakulteten.

Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten var det totalt 35 procent av disputerade som hade haft hemmavarande barn under 18 år under större delen av forskarutbildningen, medan samma siffra var 14 procent vid Naturvetenskapliga fakulteten (Göteborgs universitet 2011). Högst andel med hemmavarande barn fanns hos kvinnor vid utbildningsvetenskaplig fakultet (37 procent) och lägst hos män inom naturvetenskaplig fakultet (13 procent). Detta ger återigen bilden av att en doktorand vid naturvetenskaplig fakultet ofta är ung och utan barn medan den utbildningsvetenskapliga doktoranden är en kvinna som är äldre och har barn.

Figur 11 Föräldraledighet under forskarstudierna per fakultet och kön



Källa: Göteborgs universitet 2011

2.6.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis tar kvinnor ut mer föräldraledighet än män vid Naturvetenskapliga fakulteten. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten är uttaget relativt jämt fördelat mellan könen

2.7 AVSLUTANDE DISKUSSION

De studerade fakulteterna skiljer sig åt avseende storlek och könssammansättning. Den utbildningsvetenskapliga fakulteten är en liten fakultet och där en majoritet, 64 procent, är kvinnor. Den naturvetenskapliga fakulteten är däremot en stor fakultet som domineras av män, vilka utgör 60 procent. Fakulteterna är däremot lika varandra i det avseendet att de båda har en ojämn könsbalans där endast ett fåtal anställningskategorier består av hälften kvinnor och hälften män. Männen dominerar dock professorsgruppen vid båda fakulteterna vilket gör att det råder en ”dubbel obalans” vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten på så vis att den är kvinnodominerad men ändå är en majoritet av professorer (57 procent) män.

Bilden av könsfördelningen förändras då även ålder beaktas. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor ungefär lika stor inom alla åldersgrupper medan vid naturvetenskaplig fakultet finns den högsta andelen kvinnor inom de yngre åldersgrupperna. Totalt sett är de anställda vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten betydligt äldre än de anställda vid Naturvetenskapliga fakulteten. Vid den naturvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor högre i de yngre åldersgrupperna. Sammantaget är den naturvetenskapliga fakulteten en manligt dominerad fakultet men där gruppen doktorander är i balans och där kvinnorna är fler bland de yngre. Den utbildningsvetenskapliga fakulteten är en kvinnodominerad fakultet men där män är i majoritet bland professorerna och få av doktoranderna är män. Sammantaget så är könsfördelningen ojämn vid båda fakulteter, med en övervikt av män vid naturvetenskaplig fakultet och en övervikt av kvinnor vid utbildningsvetenskaplig fakultet.

Könsskillnader avseende ledningsuppdrag och representation i nämnder och kommittéer är inga eller relativt små vid båda fakulteterna. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten är män överrepresenterade på ledningsuppdrag medan det råder en jämställd representation i nämnder och kommittéer. Vid den naturvetenskapliga fakulteten är kvinnorna jämställt representerade både avseende ledningsuppdrag och i representation i nämnder och kommittéer.

Det råder en tydlig obalans mellan könen avseende olika typer av akademiska uppdrag. Utifrån data från utvärderingen av forskningen vid Göteborgs universitet 2010 så rapporterar män in fler vetenskapliga uppdrag och internationella uppdrag än kvinnor vid båda fakulteterna medan kvinnor rapporterar in fler samverkansuppdrag. Könsskillnaderna är stora när det gäller vetenskapliga uppdrag vid den naturvetenskapliga fakulteten.

Forskning, undervisning och administration är ojämnt fördelade mellan könen hos lärare vid båda fakulteterna. Vid utbildningsvetenskaplig fakultet har lärare mycket undervisning och övrigt men lite forskning i sina anställningar medan lärare vid naturvetenskaplig fakultet har mycket forskning och lite undervisning och övrigt. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten är skillnaderna små mellan könen, här har kvinnor mer forskning och mindre övrigt (undervisning jämt fördelad). Vid naturvetenskaplig fakultet har kvinnor mer forskning och mindre under-

visning (övrigt jämt fördelat). Det är problematiskt att på ett bra sätt få fram de anställdas andel forskning och undervisning och administration relaterat till kön. Det är svårt att dra slutsatser om andel forskning, undervisning och administration i anställningarna då endast gruppen med läraranställningar kan studeras. Detta är en kunskap som bör vara viktig för universitetet, både utifrån ett jämställdhetsperspektiv och utifrån ett kvalitetsperspektiv.

Situationen i forskarutbildningen skiljer sig åt mellan de studerade fakulteterna. Vid utbildningsvetenskaplig fakultet består doktorandgruppen av en majoritet kvinnor (75 procent) med en hög medelålder (48 år) medan det vid naturvetenskaplig fakultet råder en nästan jämn könsfördelning och låg medelålder (33 år). Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten råder därmed könsobalans i doktorandgruppen medan könen vid naturvetenskaplig fakultet är jämnt balanserade. Fördelningen mellan kön på doktorander och kön på handledare är ojämnt fördelade vid båda fakulteter och doktorandens kön har betydelse för handledarens kön. Vid utbildningsvetenskaplig fakultet har könet betydelse genom att det är vanligare att man har en handledare av det egna könet. Vi naturvetenskaplig fakultet innebär obalansen att det är vanligare bland både män och kvinnor att ha en man som handledare. Vid naturvetenskaplig fakultet hade dessutom doktorandens ålder betydelse för handledarens kön då medelåldern är yngre på de doktorander som har handledare av båda könen. Vid båda fakulteter är andelen handledare i paritet med andelen professorer och docentkompetenta lektorer vid fakulteten.

Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten finns endast små könsskillnader när det gäller doktorandernas planer på en framtida akademisk karriär. Vid Naturvetenskapliga fakulteten hade män siktet tydligare inställt mot en akademisk karriär än kvinnor, och män gjorde också i betydligt högre utsträckning post doc utomlands. Vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten var det vanligt att både män och kvinnor siktade på en akademisk karriär i början av forskarutbildningen och det var oftare kvinnor som gjorde post doc utomlands.

Det var en något högre andel män som stannar kvar vid universitet och högskola efter disputation vid den naturvetenskapliga fakulteten men något fler kvinnor vid den utbildningsvetenskapliga.

Det var något vanligare för män än för kvinnor att vara anställd vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten tre år efter disputation, vilket tyder på medvetna försök att ändra könsbalansen vid fakulteten. Detta skedde inte vid den naturvetenskapliga fakulteten som däremot hade en relativt låg andel kvinnor av personer som nyanställdes mot bakgrund av andelen kvinnor bland lektorer och med tanke på att det råder en i stort sett jämn könsbalans inom forskarutbildningen vid fakulteten.

I denna undersökning har familjesituationen endast kunnat belysas genom att beskriva uttaget av föräldraledighet. Undersökningen visar att kvinnor tog ut mer föräldraledighet än män vid båda fakulteter men det var större skillnader mellan könen vid den naturvetenskapliga fakulteten. Jämförelser mellan fakulteterna försvåras på grund av de stora skillnaderna i ålder dem mellan.

I tabell 19 sammanfattas svaret på de frågor som ställts i denna undersökning.

Tabell 19 Sammanfattande resultat

Fråga	Natur-vetenskapliga fakulteten	Utbildnings-vetenskapliga fakulteten
Råder en jämn könsfördelning per kategori vid fakulteten?	Nej	Nej
Råder en jämn könsfördelning på ledningsuppdrag?	Ja	Nej
Är båda könen jämt representerade i fakultetens kommittéer?	Ja	Ja
Råder könsbalans avseende inrapporterade uppdrag?	Nej	Nej
Är forskning, undervisning och övrigt jämt fördelad mellan könen för lärare?	Nej	Nej
Råder könsbalans i doktorandgruppen?	Ja	Nej
Råder en representativ fördelning av könen relaterat till kön på handledare?	Nej	Nej
Råder en jämn fördelning mellan könen på handledare relaterat till andelen docenter och professorer vid fakulteten?	Ja	Ja
Råder balans mellan könen avseende män och kvinnors planer på en akademisk karriär i början av forskarutbildningen?	Nej	Ja
Råder balans mellan könen avseende att inneha en tidsbegränsad meriteringstjänst efter disputation?	Nej	Ja
Råder balans mellan könen avseende doktorander som anställs vid fakulteten efter disputation?	Ja	Nej
Stannar män och kvinnor i samma utsträckning kvar inom universitet och högskola efter disputation?	Nej	Nej
Är andelen kön som anställs i paritet med andelen kön bland doktoranderna?	Nej	Ja
Är uttaget av föräldraledighet jämnt fördelat mellan könen?	Nej	Ja

Eftersom det är omöjligt att vikta frågornas betydelse är det svårt att tala om att den ena fakulteten är mer eller mindre könsbalanserad. Ibland innebär resultatet en obalans till männens fördel, ibland till kvinnornas. Det går heller inte att säga att de områden som visar på balans därav är oproblematiska. Sammantaget råder det stora olikheter mellan könen vid båda fakulteter vilket indikerar att det kan finnas stora skillnader i förutsättningar för män och för kvinnor. Könsskillnader avseende

post doc, uttag av föräldraledighet och den lägre graden av inrapporterade uppdrag indikerar att kvinnor kommer att fortsätta göra långsammare karriärer än män vid Naturvetenskapliga fakulteten. Kvinnor tycks även i mindre utsträckning än män ha siktet inställt på en akademisk karriär. Samtidigt saknas aktiva ingrepp för att förändra detta, exempelvis så är andelen kvinnor av de nyanställda låg jämfört med den andel som finns att rekrytera. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten kommer det även i framtiden vara svårt att rekrytera män då andelen män av doktoranderna är låg. Utbildningsvetenskapliga fakulteten har även en könsobalans i form av överrepresentation av män på ledningsuppdrag.

3 EN KVALITATIV INTERVJUSTUDIE AV JÄMSTÄLLDHET OCH NORMER VID NATURVETENSKAPLIGA FAKULTETEN, GÖTEBORGS UNIVERSITET

ANNA PEIXOTO & ANNA-KARIN WYNDHAMN

3.1 INLEDNING

3.1.1 Utgångspunkter

Uppfattningen att disputerade kvinnor i en naturvetenskaplig ämneskontext i lägre grad än disputerade män, ägnar sig åt vetenskapsproduktion utgör en central utgångspunkt för projektet ”Jämställda fakulteter”. En genomgång av fördelning av uppdrag avseende tid för forskning, åtagande inom undervisning och administration vid den naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet, indikerade könsmässig obalans i vem som gör vad inom verksamheten (Turner, 2009). Detta tentativa resultat motiverade dels en återupprepning och utvidgning av en sådan kvantitativ analys av verksamhetens bemanningsstrukturer (Silander i kapitel 2). Indikationerna låg också till grund för genomförande av kvalitativa intervjuer, i grupp och enskilt, med anställda vid fakulteten (Peixoto & Wyndhamn i kapitel 3).

Till denna intervjustudies bakgrund hör vidare kartläggningar genomförda vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet (Öhrn, 2001; Peixoto & Wyndhamn, 2009). I båda dessa framträdde rangordningar mellan verksamheter och mellan medarbetare utifrån huvudsaklig syssla, som starka teman. De tidigare studierna fann könsmönster genomkorsa dessa rangordningar.

I den kvantitativa kartläggningen (Silander, kap. 2) har jämställdheten vid Naturvetenskapliga och Utbildningsvetenskapliga fakulteten kartlagts utifrån data hämtade från de båda fakulteternas personaldatalager. Metoden i föreliggande intervjustudien möjliggör en undersökning av delvis andra frågor. Här närmar vi oss upplevelser av det dagliga arbetet, av arbetssituationen som sådan och av kollegiala relationer. Intervjustudien ligger till grund för en analys som visar på hierarkier och selektionsprocesser inom och mellan arbetsfält såsom forskning, undervisning och administration. Verksamheterna upplevs och beskrivs av grupper av anställda som djupt ojämställda. Tillsammans ger de två studierna både kunskapsmässiga och metodologiska bidrag till arbete med jämställdhet i organisationer. I det följande presenteras resultatet av intervjustudien.

3.1.2 Disposition

Kartläggningens kvalitativa studie presenteras i fyra resultatkapitel. Kapitlen belyser likheter och skillnader inom och mellan grupper av anställda avseende uppfattningar om, erfarenheter och upplevelser av arbetsplatsen. *Privatlivets anpassning till yrkeslivet* (kap. 3.3) fokuserar idealbilder av forskaren och det vetenskapliga arbetets villkor. *Rangordningar och könsmönster* (kap. 3.4) fördjupar resonemang i det inledande kapitlet genom att belysa framställningar av arbetsvardagen. Resultatkapitlet *Beroendeförhållanden och lojaliteter: om möten, samtalsklimat och rekrytering* (kap. 3.5) diskuterar erfarenheter av påverkansmöjlighet, handlingsutrymme och beslutsfattande i verksamheten. Det avslutande resultatkapitlet *Om jämställdhetsdiskussioner och jämställdhetsarbete* (kap. 3.6) belyser särskilt hur jämställdhetsrelaterade frågeställningar adresseras och värderas i verksamheten. Redovisningen av kartläggningens kvalitativa studie avslutas med ett diskussionskapitel (kap. 3.7).

Detta sammanfattar och problematiserar intervjustudiens resultat. Därtill jämförs resultatet med tidigare jämställdhetskartläggningar (Öhrn, 2001; Peixoto & Wyndhamn 2009) vid Göteborgs universitet.

3.2 METOD

3.2.1 Urval

Föreliggande studie vilar empiriskt på intervjuer i grupp och enskilt med medarbetare vid naturvetenskapliga fakulteten. Kategorisering av anställda som finns angiven i personalregister vid universitetet, användes som utgångspunkt för intervjuernas organisering, urval och genomförande. Utifrån personalregistret tillgängliga data bildade *doktorander, TA-personal, undervisande och forskande personal*[37] och *professorer* rubriker på de tjänstekategorier som för kartläggningen har intervjuats. Professorer intervjuades individuellt, då logistiken inte möjliggjorde ett samlat tillfälle. Medarbetare i övriga kategorier har intervjuats i grupp.

Urvalet till gruppintervjuerna skedde utifrån en namnlös personallista på vilken personnummer, tjänstebefattning, institutionsplacering och kön var angivna data. Beroende på antal individer i respektive kategori, beslutade vi hur många individer som det vore önskvärt att intervjua i syfte att identifiera både variation och gemensamma mönster. Från en sådan lista valdes var tredje, femte eller tionde individ (beroende på tjänstekategorins storlek) ut. Vid urvalstillfället var listan organiserad på ett sådant sätt att vi i urvalet kunde tillse att medarbetare från varje institution fanns med bland dem som valdes. Personnumren omvandlades först därefter till namn, vilka inbjöds i individuella mail (se appendix: Inbjudan) till gruppintervjuer. De inbjudna ombads att meddela förhinder om sådant fanns. Utifrån dessa svar balanserades gruppen på nytt så att de som meddelat förhinder eller tackat nej av andra skäl, ersattes genom att nya namn på medarbetare i samma kategori och vid samma institution togs fram. Projektsamordnare Samuel Heimann har, undantaget själva urvalet, ansvarat för denna administration och koordinering.

3.2.2 Bortfall och studiens tillförlitlighet

Uppslutningen till intervjuerna har varierat, liksom beredvilligheten att besvara inbjudan. Målsättningen var att vid varje intervju samtala med mellan sex till åtta medarbetare. I en bortfallsanalys framstår det faktum att vi i inbjudan till gruppintervjuerna endast angav ett datum och en specifik tid utan alternativ, ha negativt påverkat uppslutningen. I genomförandet av de individuella intervjuerna, vilka tidsmässigt förlades efter gruppintervjuerna avslutats, skedde inbokning efter att flera förslag på tidpunkter lagts fram för den tillfrågade. Ytterligare problematik utgjorde det bortfall som bestod i att medarbetare som först meddelat sin närvaro, uteblev från det aktuella tillfället. Vid ett tillfälle omvandlades, på grund av ickerespons på mail och svag uppslutning, gruppintervjun till en individuell intervju. Vid ett annat tillfälle samtalade vi med endast två medarbetare. Sammantaget har

37 Kategorin Undervisande och forskande personal är en sammanslagning av personalregistrets kategorier *Undervisande personal* (Samtlig undervisande personal enligt Högskoleförordning (1993:100), 4 kap. innan ändring 2010:1064. Professorer har undantagits och utgör en egen kategori) samt *Annan undervisande och forskande personal* (utgörs av undervisande och forskande personal vilka ej regleras i Högskoleförordning (1993:100), 4 kap. innan ändring 2010:1064).

detta skapat behov av att addera intervjutillfällen, vilket gjort arbetet med dataproduktionen mycket tidskrävande.

Genomförda intervjuer omfattar samtal med strax över tio procent av medarbetarna i den studerade verksamheten. Icke desto mindre är det relevant att stanna upp vid frågan om representativitet och resultatets tillförlitlighet. Det är exempelvis inte betydelselöst för resultatet vilka som står som genomförare av dataproduktionen. I detta fall är intervjuarna två kvinnor i trettioårsåldern, hemmahörande i andra vetenskapliga discipliner än de som utgör de intervjuades hemvist. För oss har både planering, genomförande och analys inneburit att sätta sig in i och förstå verksamheter till dels reglerad av andra hänsynstaganden än inom den samhällsvetenskapliga. Likheterna är emellertid också påtagliga, vilket inte minst studiens avslutande diskussion pekar på. Vid intervjutillfällena ställdes vi ibland av respondenterna inför påståendet att det ”borde” vara två män som intervjuade medarbetare av manligt kön. Vi har själva reflekterat över om vår könstillhörighet på något sätt begränsat grad av öppenhet och ärlighet under samtalen. Vi har mot bakgrund av denna fråga varit särskilt vaksamma på i vad mån samtliga i en grupp aktivt deltar i samtalet. Vid en jämförelse av svaren från män respektive kvinnor, finner vi inte att intervjuade män i högre grad än intervjuade kvinnor avstår från att svara, ge exempel eller argument. Utifrån våra observationer förefaller följaktligen inte medarbetare av manligt kön censurerar sig själva mer än medarbetare av kvinnligt kön i intervjutillfället

Det är vidare rimligt att ifrågasätta om de som de facto deltog i intervjuerna kan sägas särskilt intresserade, vaksamma och medvetna om olika dimensioner av jämställdhet. Detta skulle i så fall vinkla resultatet. I syfte att undersöka medarbetarnas bevekelsegrunder till deltagande, inledde vi därför intervjuerna med att efterfråga just dessa. Vi frågade vilka tankar inbjudan och projektbeskrivning väckt, samt hur vederbörande resonerade inför förfrågan om medverkan. Utifrån dessa svar förefaller de grupper som medverkat under dataproduktionen vara mycket blandade. Ibland har denna fråga besvarats med just ett explicit intresse för jämställdhet. Vanligt är emellertid också att skepsis till dylika projekt, till metod och frågeställning motiverat någon att närvara i syfte att bidra med en kritisk röst. Återkommande är också svar som gör gällande en mer frågande och avvaktande hållning till projektets inramning som sådan. Dessa personer säger sig inte tidigare funderat över de frågeställningar som projekt och inbjudan aktualiserade. Sammantaget finner vi att de röster och erfarenheter som följande analys utgår ifrån, rymmer stor variation i erfarenheter och inställning.

3.2.3 Genomförande

Totalt har nittiotal medarbetare intervjuats för studien.[38] Intervjuerna är fördelade på 31 tillfällen och omfattar i faktisk intervjutid drygt 40 klocktimmar. Till detta

38 Andelen intervjuade medarbetare motsvarar närmare 12 procent av de anställda (93 av de 796 anställda som finns representerade på den personallistan som urvalet baserats på). Andelen intervjuade personer inom respektive kategori; Doktorander: 14, 6 %, Undervisande och forskande personal: 10 %, Professorer: 10, 4 % och Teknisk och administrativ personal: 12 %

kommer samtalstid i anslutning till varje gruppintervju, under efterföljande fika med aktuell grupp. Dataproduktionen påbörjades i oktober 2010 och avslutades i mars 2011.

Tabell 20 Antal personer och intervjutillfällen i respektive kategori anställda som deltagit i studien

	Kvinnor	Män	Totalt	Antal intervju-tillfällen
Doktorander	16	14	30	9
Undervisande och forskande personal	13	18	31	7
Professorer	5	6	11	11
Administrativ och teknisk personal	12	9	21	4
Totalt	46	47	93	31

Intervjuerna skedde i könshomogena grupper, i vilka medarbetare från samma kategori men från olika institutioner blandades. En central tanke i genomförandet var i själva konstellationen skapa förutsättningar för att bryta erfarenheter från olika miljöer mot varandra. Institutionsblandningen motverkade att de intervjuade, givet skilda placeringar, utgick ifrån att ”alla” i gruppen redan visste om hur det förhöll sig ett eller annat avseende. Själva arrangemanget gagnade tydlighet och utförlighet.

Intervjuerna har varierat i längd, men hållit sig inom aviserad ram. För gruppintervjuerna avsattes nittio minuter per intervju. Gruppintervjuerna genomfördes vid alla tillfällen utom två på Ågrenska villan. Under en dag vistades vi på Wallenbergskonferenscenter för gruppintervjuer. Som avslutning på samtalen erbjöds de medverkande att stanna kvar för kaffe med tillbehör. I de allra flesta fall stannade hela den grupp som deltagit i samtalen. Under denna avrundning har samtalen inte sällan fördjupats och bjudit ytterligare problematisering av resonemang som kommit upp under den formella delen av intervjun. De individuella samtalen pågick under vardera cirka sextio minuter. Dessa genomfördes på plats i professorernas arbetsrum eller i annan lokal vald av respondenten. Samtliga tillfällen inleddes med en kort presentation av kartläggare och av projektet som sådant.

Intervjuerna genomfördes med stöd av en intervjuguide (se appendix: Intervjuguide). Till stöd för utformningen av guiden fanns resultat vid tidigare genomförd kvantitativ kartläggning vid den aktuella fakulteten, samt mönster och resultat i andra kvalitativa jämställdhetskartläggningar vid Göteborgs universitet. Initial sammanställning av guiden skedde mot bakgrund av projektets syfte att kartlägga förutsättningarna för medarbetare av manligt och kvinnligt kön tjänstgörings-, uppdrags-, och anslagsfördelning inom den studerade verksamheten. Utifrån denna ingång har frågeställningarna tematiskt rört sig kring upplevelser av krav, villkor och förväntningar på medarbetare vid den studerade fakulteten. I vad mån sådana

krav, förväntningar och villkor ter sig olika beroende på position, ålder och kön, har särskilt fokuserats. Snarare än att genomgående efterfråga dylika skillnader, har kartläggningens tema penetrerats genom att intervjuerna tematiskt rört sig kring frågor om karriär, familjebildning, gränsdragningar, mötesstrukturer, samtalsklimat, familjebildning och kollegiala relationer. Intervjuguiden ska dock inte förstås som ett statiskt instrument i varje intervjugenomförande. Avgörande har också en lyhördhet relativt vad de intervjuade i sina utsagor väljer att betona, uppehålla sig vid eller helt avfärda i frågeställningarna. Ett konkret exempel är hur explicita rekommendationer från arbetsplatsen ifråga om familjebildning kom att bli ett centralt tema under flertalet intervjuer.

Samtliga intervjuer dokumenterades med hjälp av minnesanteckningar förda på dator samt anteckningar förda för hand. I slutet av gruppintervjuerna sammanfattade vi, med hjälp av dessa minnesanteckningar, de teman, synpunkter och erfarenheter som vi funnit bärande i de intervjuades resonemang. Gruppen ombads komplettera sammanfattningen alternativt korrigera i de fall vi misstolkat åsikter och uppfattningar. I de allra flesta fall kom samtal och resonemang att fördjupas och nyanseras ytterligare genom dessa sammanfattningar. Resultatredovisningen innehåller frikostigt med utdrag från intervjuerna. Det faktum att dessa är excerpt från minnesanteckningar, gör att de inte är ordagranna återgivningar av det sagda. I några fall har dessutom vissa justeringar varit nödvändiga, i syfte att inte möjliggöra att utsagor kan härledas till specifika individer eller miljöer i verksamheten.

3.2.4 Analysprocess

Bearbetningen av intervjudata från respektive kategori har följt samma procedur. Då samtliga intervjuer i specifik grupp, exempelvis doktorander av kvinnligt kön, avslutats har analysprocessens första steg inneburit ett försök att renodla teman i de sammanlagda minnesanteckningarna.[39] Under respektive tema har vi eftersträvat att så detaljrikt som möjligt återge såväl mönster som diskrepanser i de erfarenheter och ståndpunkter som de intervjuade uttryckt. Under arbetets andra fas bearbetas och renodlas denna initiala tematisering, så att en sammanhållen text framträder. I dessa texter är varje kategori redovisade separat och könsuppdelat. Sammanlagt finns således åtta sådana texter omfattande 56 sidor. Dessa har presenterats för projektledning och referensgrupp i syfte att kvalitetssäkra både arbets- och tolkningsprocess.

Analysprocessens tredje fas har infallit efter samtliga intervjuer avslutats och de primära texter som nämnts ovan färdigställts och diskuterats. Utifrån detta bearbetade underlag har resultatet organiserat om så att fyra centrala aspekter eller problematiker, utgör rubriker för de kapitel som presenterar den kvalitativa kartläggningsstudiens samlade resultat. Denna organisering möjliggör att på samma gång tydliggöra starka mönster i kartläggningen och samtidigt synliggöra nyanserna i dessa mönster.

39 Minnesanteckningarna omfattar omkring 220 sidor.

3.3 PRIVATLIVETS ANPASSNING TILL YRKESLIVET

I detta kapitel diskuteras idealbilder av forskaren. Det råder stor samstämmighet bland de intervjuade vad gäller beskrivningen av hur den med forskning verksamma medarbetaren förväntas förhålla sig till arbetet och till de åtaganden som sådant arbete innebär. I verksamheten uppmuntras en prioritetsordning i vilken forskning och med forskning förknippad sysselsättning kommer först och överordnas andra förpliktelser som den enskilda har eller önskar ha. Kapitlet uppehåller sig följaktligen vid hur det professionella livet reglerar medarbetarens möjligheter, val och handlingsutrymme också utanför arbetsplats och arbetstid. Det är, i berättelserna, medarbetarens privata liv som anpassas till yrkeslivet, till arbetsplatsens cykler och forskarkarriärens stationer. Den anställdes beredvillighet att bejaka denna anpassning sägs under intervjuerna ha en gallrande effekt för vilka medarbetare som vill och kan fortsätta forska. I detta kapitel ger vi exempel på hur, när och till vem förväntningar på denna prioriteringsordning uttrycks och på vilka sätt de mottas.

I sammanhanget blir hierarkier mellan positioner i verksamheten av betydelse för vilket ideal och vilket prioritetsordning som tillmäts giltighet och status. Vi visar därtill hur dessa hierarkier genomkorsas av könsmönster. Det karriärmässiga utfallet av att bejaka det förordade förhållningssättet förefaller olika för män och kvinnor i verksamheten. Antaganden om att medarbetare av kvinnligt kön är mer benägna till en annan prioritering, distanserar denna kategori från den önskvärda forskarpositionen. Differentierade föreställningar av män och kvinnors inställning, ambition och lämplighet gör det svårare för kvinnor att motsvara den ideala forskaren. Resultatet visar emellertid att yngre medarbetare av båda kön, uttrycker ett starkt ifrågasättande av det förhållningssätt till det vetenskapliga arbetet som de finner seniora medarbetare bejaka och värna. De ställer sig också i hög grad tveksamma till ett fortsatt arbete inom akademin.

3.3.1 Idealbilder: myter och verkligheter

I beskrivningen av sina respektive arbetsplatser, återkommer samtliga kategorier av medarbetare till upplevelser av att verksamheten i första hand syns premiera den medarbetare – här sysselsatt med forskning – som är starkt tävlingsinriktad, uthållig, målorienterad och som sätter framsteg i det vetenskapliga arbetet framför andra åtaganden i livet. Hög närvaro på arbetsplatsen också utanför veckans givna arbetsdagar och till synes betydligt längre arbetspass än åtta timmar, utgör ett slags grundkvalifikation för den som pretenderar på att uppfylla nämnda idealbild.

Manliga och kvinnliga doktorander erfar samfällt att den yngre medarbetare som uppvisar eller tros ha ett förhållningssätt i överensstämmelse med ovannämnda, sannolikt också bereds möjlighet till fortsatt arbete vid fakulteten. De förhållningssätt som efterfrågas och premieras, sägs genomgående vara starkt sammankopplade med föreställningar om män och manlighet (se ”Rangordningar och könsmönster”). Män tros vara mer benägna att bejaka krav och förväntningar på lojalitet med åtaganden på arbetsplatsen. Kvinnor förmodas, om livssituationen inkluderar barn, prioritera och vilja annorlunda. De kvinnliga doktoranderna kontrasterar dessa antaganden

om skillnader utgående från kön, mot hur seniora forskare vanligen förhåller sig till arbetet. Män såväl som kvinnor i akademiska toppositioner, bekräftar och reproducerar i eget förhållningssätt till arbetet och i relationen till yngre kollegor att forskaren är och bör vara en person vilken huvudsakligen lever för och genom sin egen forskning. Antaganden om könsbaserade skillnader i prioritering och förhållningssätt, förefaller rikta sig mot och gallra dem som är på väg in i verksamheten. Väl upptagen och etablerad i forskarsamhället, är förhållningssätt och prioriteringsordning snarlik. Samsynen bland de seniora i hur forskaren ”måste” vara, ger idealforskarens karakteristik stort genomslag och förankring i verksamheten.

Viss oenighet är emellertid skönjbar i empirin vad gäller just gränsdragningar mellan myt och verklighet ifråga om de krav som ställs på forskarens fokus och arbetsinsats. I kontrast till framställningar av forskare som sover över på institutionen och är på plats även under helger, beskriver några manliga doktorander, lektorer och docenter hur ett annat förhållningssätt kan vara möjligt. I deras erfarenhet är såväl forskarutbildning som arbetet därefter genomförbart under vad som kallas ”normala” arbetstider och en ”normal” arbetsvecka. Bland kartläggningens många röster finns således också de som ställer sig kritiska till en välspridd och förankrad beskrivning av det vetenskapliga arbetet som väsensskilt från allt annat arbete. 60-70 timmars arbetsvecka som ett normaltillstånd, svarar inte mot deras bild. Snarare tros sådana berättelser stöta bort potentiella medarbetare som har små barn och som vill ta ansvar för hem och familj.

> *Jag har hört samma visa inom industrin. Ändå är det ju så att de som haft eller har barn ofta är mer effektiva. Kollegan som säger sig arbeta så mycket – upp mot 12 timmar på en dag – sitter ofta och bara dricker kaffe förmiddagen efter ett sådant pass. Jag är mycket skeptisk till dessa 70-timmars fantomer. (Doktorand, man)*

De intervjuade som lägger särskild tonvikt vid att också vetenskapligt arbete är förenligt med ett privatliv och med andra åtagande än de rent professionella, utgör dock en minoritet av det totala antalet intervjuade. Lokala utsagor som vidhåller att det är möjligt att förhålla sig till det vetenskapliga arbetet som just ett ”vanligt” arbete, jämför de intervjuade kvinnorna med tom och, i värsta fall, förvillande retorik. För de allra flesta svarar idealbilden mot en krass realitet. Med början under forskarutbildning, är det mot denna som den enskilda medarbetaren kommer att mätas. Bland de manliga professorerna betonas särskilt den framgångsrika forskningens krav på totalfokus och insatser långt utöver arbetsveckans fyrtio timmar. Mellan familjeansvar och vetenskapliga åtaganden ser några i denna grupp en tydlig konflikt. I deras tolkning uppstår problem när det ”passionerade intresset” för forskning måste samsas med annat. Vid jämförelse mellan doktoranders förhållningssätt till forskningsarbete, tycker de manliga professorerna sig se en skillnad. De unga männen kör samma eller längre arbetspass än professorerna själva. Kvinnliga småbarnsföräldrar däremot, uppfattas oftare skynda hem.

I sammanhanget är det noterbart att både kvinnliga och manliga doktorander, mot bakgrund av dessa förväntningar, inte säger sig se någon given attraktionskraft i ett arbete som sägs kräva insatser som vida överstiger de formella kraven för en arbetsvecka motsvarande 40 timmar. De yngre kvinnorna lägger stor emfas vid upplevelser av diskrepanser mellan sin egen person och nämnda forskarideal. De markerar också starkare, än de manliga doktoranderna, ovilja att anpassa sig till idealbilden och därmed låta den vinna ytterligare mark.

3.3.2 Råd om anpassning – på gott och ont

Talet om en nödvändig anpassning av livet utanför arbetsplatsen till arbetsplatsens krav, återkommer i alla tjänstekategorier. Anpassningen förväntas ske i relation till de cykler med forskningsprojekt och avrapporteringstider som följer av främst externa forskningsmedel. I synnerhet för doktorander tar sig kraven på inordning konkreta och direkta uttryck i råd från äldre medarbetare. Sådana råd handlar främst om hur eventuell familjebildning kan eller bör synkroniseras med tänkta stationer i forskarkarriären. Majoriteten av doktorandgruppen har tagit del av råd och uppmaningar från studievägledare, handledare eller andra seniora kollegor att ”skaffa barn” just under forskarutbildningen. Rådet att bilda familj under doktorandtiden bygger på argumentet att doktorandtjänsten erbjuder tillfällig och sällsynt anställningstrygghet, som först återkommer långt senare i den vetenskapliga karriären. Under post doc eller anställning i forskningsprojekt, sägs anställningsförhållandena vara så osäkra och beroende av tidsbundna avrapporteringar att hänsynstagande till föräldraledighet inte är möjligt. Att genom föräldraledighetsperioder förlänga själva doktorandtiden, utgör ytterligare argument för att planera barn under just utbildningstiden. I dessa berättelser om den vetenskapliga karriärens stationer utgör forskarutbildningen den enda säkra ”fasen”, varför eventuell familjebildning bör anpassas till denna.

> *Att få barn är ett sätt att förlänga doktorandtiden, så sa man till mig. Det är liksom det enda sättet att förlänga utbildningstiden… att skaffa ett barn och sedan kanske ett till. Det är, sa man, ett sätt att dra ut på tryggheten… (Doktorand, man)*

Hur dylika råd och uppmaningar tolkas och mottas varierar. I några fall beskriver de kvinnliga doktoranderna denna typ av ”vägledning” som positiv. Uppmaningarna uppfattas vara uttryck för omsorg och hjälp. Samma råd uppfattas av andra vara ”närgångna”, ”alltför privata” och närmast förrädiska i sin förmenta välvillighet. I gruppen doktorander riktas också explicit kritik till att liv och val utanför forskarutbildningen – oavsett vad eller vem detta inkluderar – är ett fält öppet för livsråd och uppmaningar av ovannämnda slag. Uppmaningen om familjebildning under forskarutbildningen, erbjuder enligt männen inte någon direkt lösning på hur tillfälliga vistelser utomlands efter disputationen kan inkorporera partner och eventuella barn.

> *Ja, jag funderar på att skaffa barn snart med min partner och i så fall är det en anledning att inte fortsätta inom akademin. Man måste vara mobil, kunna flytta på sig och göra post doc utomlands… Då finns ju inte föräldraledighet eller andra förmåner på samma sätt. (Doktorand, man)*

De intervjuade kvinnorna i gruppen doktorander, lektorer och docenter ser uppmaningen att bli förälder i just den period av karriären då kontakter knyts och grund för fortsatt karriär läggs, falla olika ut för män och kvinnor i verksamheten. Ur föräldraförsäkringen görs ett större uttag av kvinnor än av män, vilket genererar antaganden om längre avbräck i arbetet för den nyblivna mamman än för pappan. I en relation mellan en man och kvinna, påverkar dessa antaganden också forskarkarriären. De män, som i linje med det stora flertalet väljer bort att stanna hemma under en längre period, lägger tidigt en grund för kontaktnät och fortsatt karriär efter forskarutbildningen.[40] Ett sådant val gör manliga arbetstagare synligare och mer närvarande på arbetsplatsen, än de kvinnliga kollegor som i perioder är hemma med barn. Till diskussionen fogar de intervjuade kvinnorna att det i sammanhanget inte syns spela någon roll om också den (kvinna) som tar lejonparten av föräldraledigheten, parallellt upprätthåller hög produktivitet i arbetet alternativt med råge ”tar igen” tappad tid. Kollegorna sägs anta att föräldraskap i sig innebär att kvinnor, mer än män, tappar fart och fokus. Under intervjuerna är detta ett återkommande resonemang. Denna argumentation och kritik mot olikheten i förväntningarna på män och kvinnor, synliggör hur både idealbild av forskaren och lokala förhållningssätt distanserar kvinnor från positionen.

De kvinnliga lektorerna och docenterna är vidare oeniga om anpassning av familjelivet till arbetet, är att betrakta som rätt eller fel. De som hävdar det senare menar att arbetsplatsens handlingsutrymme är litet och acceptansen för alternativa val är få. Om någon medarbetare gör annorlunda och träffar andra val eller tillfälligt prioriterar annat än det rent professionella, uppfattas denna person vara problematisk som just *avvikare*. Arbetsplatsen i sig och dess villkor lämnas utan ifrågasättande.

> *Är det rimligt att alla ska anpassa sig till systemet och att man ska leva för jobbet? Då blir det ju så att om man är utan barn, partner, husdjur och bor i en liten hyresrätt är man också den optimala medarbetaren. (UFP[41], kvinna)*

”Att jobba jämt” och att följaktligen vara beredd på att nyttja de öppningar till arbete som finns också utanför tiden på institutionen, är en del i forskarens livsstil enligt de kvinnliga professorerna. Ärlighet i beskrivning av forskarjobbets premisser har för några i denna grupp blivit en allt viktigare ingrediens i samtal med yngre kollegor. Snarare än att ge rådet att skaffa barn, berättar de för sina doktorander att

40 Jmf med den kvantitativa genomgången av föräldraledighetsuttag för kvinnor respektive män.
41 Kategorin UFP står för undervisande och forskande personal. I denna kategori ingår bland annat lektorer, postdoktorer, forskarassistenter och docenter verksamma vid fakultetens institutioner.

det inte finns några formella hinder för att skaffa barn och vara föräldraledig under eller efter forskarutbildningen. Med ärlighet som motiv, meddelas emellertid också att föräldraledighet inte direkt adderar till meritlistan vid kommande bedömningar och urval.

> *När du har barn så blir dagarna avhuggna. Det är bara så. Det är ett personligt val som man gör att skaffa barn och vara hemma. Man kan ju inte lasta forskningen för att den som har mest meriter i ett visst läge också är den som blir vald. Den som är aktiv oavbrutet har ju en högre produktivitet. Detta måste man ju tala om i ren upplysning för de nya. (Professor, kvinna)*

I kontrast understryker några medarbetare i varje kategori, de lokala villkoren och det gränslösa arbete som starkt möjlighetsgivande för det privata livet snarare än begränsande. Att få avgöra när på dygnet som arbetstiden förläggs, ger flexibilitet och goda öppningar till att kombinera det privata och det professionella.

3.3.3 Den jämställda forskaren?

Majoriteten av de intervjuade doktoranderna ställer sig tveksamma till en egen framtid inom akademin efter disputationen. De höga insatser i tid, kraft och uppoffringar som ett sådant arbete sägs kräva, verkar i doktorandernas uppfattning avskräckande. Otrygga anställningsförhållanden och långsam löneutveckling anges som ytterligare skäl till att flertalet säger sig önska en annan arbetsgivare efter forskarutbildningens slut. Dessa argument förstärks av nämnda idealbilder och krav på anpassning och höga arbetsinsatser.

I detta resonemang är doktorandernas önskan om att kunna leva jämställt med sin partner ett centralt tema. Den jämställda relationen framställs som svår, nästan omöjlig, givet att en part i relationen väljer att göra forskarkarriär inom akademin. Sådana karriärval uppges fordra anpassning eller i värsta fall stopp i partnerns yrkesliv, givet utlandsvistelser för vetenskaplig meritering.

> *Jag vet inte om det är skillnad mellan det sätt kvinnor och män tar beslut på, men jag är gift och vill starta en familj. Det betyder att det ju inte bara är jag som påverkas av beslut jag tar i jobbet eller av krav jobbet ställer på mig. (Doktorand, kvinna)*

Förväntningar på att den nydisputerade under flera år ska vistas vid ett lärosäte utomlands upprepas – av män och kvinnor i doktorandgrupperna – som omständigheter som lägger hinder i vägen för ambitionen om ett jämställt privatliv.

> *Jag vet inte hur långt jag kan gå… Frågan är ju om jag är tillräckligt duktig för att ändå klara av det och kanske samtidigt ha en fritid och ett annat liv. Det känns ibland som att forskarvärlden är gjord för att vara den*

ENDA världen. Det känns som att man måste ha en hemmafru för att få ihop post doc, familjeliv och karriär. (Doktorand, man)

Flera av de intervjuade liknar förändringar i det privata livet (att exempelvis bilda familj) under perioder i projekt med extern finansiering, vid ett högriskspel. Längre bortavaro beskrivs närmast omöjlig eller oönskad givet arbetets premisser. Både kvinnor och män ställer sig tveksamma till det fulla föräldraansvarets möjlighet, givet verksamhetens förväntningar på forskaren. Deltagande i möten som sker efter kontorstid eller hög närvaro och aktivitet i de informella sammanhang då kontakter knyts, är därtill svårt för den som ofta måste lämna eller hämta barn. Som en följd begränsas härigenom den forskande ”förälderns” karriärmöjligheter och lokala inflytande.

När man inte är där missar man en massa. Allt som görs upp i korridoren eller i kafferummet efter klockan fyra – allt det missar jag. Jag har småbarn och kan inte vara kvar så sent på kvällarna längre. (UFP, kvinna)

Yngre män och kvinnor ser, som framgår ovan, arbetet försvåra den jämställda relationen. Empirin indikerar att de intervjuades olika livsfaser, är betydelsefull för vad som ställs upp som hinder för det vetenskapliga arbetet. För dem som står inför att bilda familj, utgör förväntningar på privatlivets anpassning till yrkeslivet ett argument mot en fortsättning. Så uttrycker sig både män och kvinnor. För medarbetare med eventuella småbarnsår bakom sig, formuleras snarare yngre medarbetares familjeansvar som ”kostnader” och ”risker”. De kvinnliga professorerna ställer sig exempelvis allmänt tveksamma till om förändringar i privatlivet under forskarutbildning eller under de första åren som nydisputerad är att rekommendera någon. Splittring i arbetsfokus och tveksamhet inför eventuell utomlandsflytt, sägs vara effekter av familjeansvar. Lektorer, docenter och professorer förenas i uppfattningen att utrymmet för livet utanför arbetet är mycket litet för forskaren:

Det är svårt att både vara framstående forskare och ha ett privatliv. Det är klart att det går, men andra fritidsintressen är liksom inte aktuella. Vill du bli framstående så är det jobbet först. Det kanske låter väldigt gammalmodigt, men jag ser ju att de miljöer där forskningen verkligen går framåt – där är jobbet en livsstil. (Professor, kvinna)

3.3.4 Forskarens lojalitet och forskarkarriärens gång

Sammanflätat med tidigare beskrivningar av arbetsplatsens upplevda krav på privatlivets anpassning till arbetet, är förväntningar på den forskande medarbetarens följsamhet med tidsaxel, åtagande och ledning i forskningsprojekt. För flera av de intervjuade generar dessa krav lojalitetskonflikter mellan det professionella och det privata livet. Betydelsen av att medarbetaren fullföljer vetenskapliga åtaganden uttrycks allra starkast av manliga lektorer, docenter och professorer. Lika viktigt

som att besvara ursprunglig forskningsfråga, beskrivs projektets arbete med att få fram resultat som kan gagna gruppens medlemmar och kommande ansökningar. Om någon av de medverkande avbryter för exempelvis föräldraledighetsperioder längre än en månad, tros detta inverka negativt på också kollegornas möjlighet till ”spinn off-effekter” på gemensam forskning. Ett projekt, i stor eller liten skala, måste därför alltid och oavsett skrida framåt i enlighet med tidsplanen. I detta resonemang är det färdigställande av forskningsprojektets åtagande som utgör arbetstagarens primära skyldighet.

De intervjuade ger samfällt uttryck för att en specifik version av forskarkarriär överordnas andra vägar och meriteringsförfaranden. I denna gång är vistelse vid annat lärosäte, företrädelsevis utanför Sverige och Norden, central. Osäkerhetsmoment under utlandstiden ifråga om barnomsorg, skyddsnät, arbete för partnern och bostad, är i kvinnornas resonemang starka argument mot en fortsatt forskarkarriär. Planer på att välja bort akademin handlar i dessa överväganden inte om att aktivt välja bort det vetenskapliga arbetet som sådant, utan om att välja bort de *villkor* som omgärdar arbetet och de *insatser* arbetet kräver också av doktorandens närstående. För dem som redan under forskarutbildningen bestämt sig för att lämna fakulteten efter disputationen, överordnas åtaganden i familjen krav på lojalitet och följsamhet med forskningsprojekt och akademi. Det är för de flesta av doktoranderna oklart om själva ”belöningen” – att få fortsätta inom universitetet – står i paritet med de professionella och privata insatser som akademisk karriär tros kräva under och efter forskarutbildningen.

> *Man kanske satsar allt på att jobba som en tok och sedan i slutändan får man kanske ändå inte någon tjänst eller någon särskilt hög lön. (Doktorand, kvinna)*

De redan disputerade bekräftar bilden av en osäker arbetsframtid även för den som följer en stipulerad karriärväg med post doc. Då långa perioder av tillfälliga förordnanden väntar också efter utlandsvistelse, tros detta särskilt försvåra för personer vars livssituation omfattar ansvar för barn.

> *Jag står i färd med att byta bana. Jag är trött på att kämpa om en massa pengar. Jag vet att jag är duktig, också internationellt sett. Det handlar inte alls om det. Det handlar om att jag inte orkar fortsätta utan någon slags grundtrygghet. (Lektor, kvinna)*

Flera av de disputerade, män och kvinnor, beskriver återkommande forskarkarriären som ett riskprojekt ur just ett familjeperspektiv. Höga insatser i arbetstid och engagemang, trots osäker utdelning ifråga om fast anställning, har för några i gruppen kolliderat med planer på att skaffa barn och satsningar i det privata livet.

Det är i sig ett risktagande att åka bort och jobba utomlands. Förmåner och skyddsnät finns ju inte på samma sätt. Sedan är det ett risktagande att komma hem. Vad är det egentligen man kommer hem till? Inte är det någon säker anställning i alla fall… Det blir nästan samma osäkra tillvaro som man varit i tidigare. (UFP, kvinna)

3.3.5 Föräldraskapets olika laddningar

Föregående textavsnitt har utifrån olika infallsvinklar diskuterat hur kartläggningens empiri föreslår en sammanflätning av det privata och det professionella livet. I denna sammanflätning genereras och förstärks olikheter i de villkor och förväntningar som omgärdar den manliga respektive den kvinnliga medarbetaren vid den naturvetenskapliga fakulteten. Skillnaderna i dessa villkor och förväntningar genomkorsas av biologiska och sociala förklaringar till män och kvinnors ageranden och vetenskapliga karriärmöjligheter. I det följande ska exempel på sådana förklaringar presenteras och diskuteras i relation till kapitlets övergripande tema.

Det är i synnerhet några av de manliga professorerna och docenterna som talar om familjebildning som en särskilt tung utmaning för kvinnor som parallellt önskar bedriva forskning. Kroppsliga och mentala umbäranden i samband med graviditet och förlossning, liksom ansvar för barnet under dess första levnadstid, sägs begränsa kvinnans karriärmöjligheter i högre grad än mannens. Skepsisen är så formulerad att graviditet, barnafödande och amning tros försvåra för en kvinna att motsvara forskarpositionens krav på fokus då sådan livsomställning tros negativt påverka koncentrationsförmåga och prestation. Därtill antas utomlandsvistelse vara svårare att uppfylla för en kvinna med familj, än för man med dito:

Det är ju alltid en större börda för kvinnan när barnen kommer. Då blir det ju dessutom svårare för henne att gå in i forskningen med 100 procents engagemang. Det är ju vad som krävs. Jag tror att det är lättare för män att ta med hustru och barn, när de åker iväg. Även om det idag händer att man faktiskt också hör om det omvända. (Professor, man)

I dessa resonemang laddas föräldraskapet med olika innebörd och status för män och kvinnor. Medan föräldrarollen för kvinnan antas vara så absorberande att det försvårar engagemang i arbetet, tros den föräldraledige mannen tillägna sig nya kompetenser i samvaron med barn och med tillfälligt ansvar för hemmet. Män som är föräldralediga eller hämtar barn på förskolan, omges i högre grad av en positiv laddning. För honom blir ansvarstagande relativt barnen en merit. För henne blir samma sak ett hinder i karriären.

Att vara barnledig är liksom finare för män än för kvinnor. Det anses kompetensutvecklande för männen att ta ansvar. Det hamnar på pluskontot på ett helt annat sätt än för kvinnorna. (UFP, kvinna)

I en förlängning tror både manliga och kvinnliga lektorer och docenter, att föräldraskapets olika laddning får konsekvenser för verksamhetens rekryteringar. Att till ett projekt rekrytera en ung kvinna med barn på väg eller små barn hemma, framställs som ett större vågspel än att rekrytera en man i samma ålder och liknande livssituation.

> *Jag har hört flera kollegor… faktiskt både män och kvinnor… avråda från att välja en kvinna med barn hemma. Vi hade ett sådant exempel ganska nyligen. Hon kanske skaffar fler barn och är borta länge eller så är det ju många dagar som försvinner när barnen blir sjuka. Man tänker nog att det är för stor risk när man får allt det där på köpet. Det är tragiskt, men så tänker de flesta. (UFP, man)*

I studiens empiri finns även män som personligen blivit nekade eller avrådda från längre föräldraledighet under pågående projekttid. Forskningsledare har istället uppmanat de berörda att vara borta kortast möjligt och, trots formell föräldraledighet, fortsätta ha åtaganden i gruppen under perioden. I en diskussion kring de villkor som arbetet ställer på privatlivet, föreslår någon att dylika problem och situationer kanske är tecken på att verksamhetens nyckelpersoner idag, till skillnad från tidigare, faktiskt möter medarbetare som vill leva jämställt med sin partner.

> *Min fru vill också göra karriär. Vi vill dela lika så långt det är möjligt. Men så hamnar man i situationen att forskningsledaren säger att det inte är ok att vara hemma med barn. Han sa det ganska tidigt till mig. Hur gör man då? Allt handlar om att vara så framstående som möjligt och det går inte om man är borta. Jag funderar faktiskt på att byta bana… (Doktorand, man)*

3.3.6 Förändring och förebilder

Av de intervjuade uttrycker både män och kvinnor, främst i gruppen doktorander alternativt nyligen disputerade, önskan om förändring av de arbetsvillkor och förväntningar som fakulteten och universitetet i stort upplevs ställa på sina medarbetare. Dessa villkor och förväntningar har redovisats och diskuterats i föreliggande kapitel.

Vad gäller gruppen kvinnliga doktorander uttrycker många stor tveksamhet inför ett fortsatt arbete inom akademin i allmänhet och vid naturvetenskapliga fakulteten i synnerhet. I vad mån doktoranderna i sin närhet har seniora forskarkollegor som genom förhållningssätt och livsval bjuder idealbilden motstånd, är i sammanhanget centralt. Det är kunskap och stöd av sådana personer, som ger öppningar till omprövning av beslut att söka sig från forskning och akademi. Att se någon manövrera både forskningsprojekt och privata intressen och åtaganden, motiverar till ytterligare utmaning av forskningens stereotyper och villkor.

Också i vad mån det är möjligt att tänka sig en akademisk karriär med annat upplägg än en eller flera utlandsvistelser är centralt. De redan disputerade kvin-

norna ser ett behov av att fakulteten vidgar sitt synsätt ifråga om på vilka sätt vetenskaplig meritering byggs upp. Möjlighet att göra akademisk karriär utan att under lång tid resa runt och göra tillfälliga stopp på lärosäten i USA, Europa eller Asien, efterfrågas. Det är förebilden som bryter mot mönstret som görs viktig – i synnerhet för kvinnors val efter disputationen.

> *Varför måste alla göra precis samma? Det är ju faktiskt inte givet att du är en sämre forskare för att du stannat i Sverige. Idag är du per definition sämre om du stannat kvar hemma och jobbat häcken av dig. Så är det – oavsett vilka forskningsresultat du har eller hur mycket du publicerat dig. (UFP, kvinna)*

Tydligare skiljelinjer mellan det privata och det professionella, ser både män och kvinnor vara centralt för att öka arbetsplatsens attraktivitet. Också någon av de kvinnliga professorerna talar om behov av en förändrad och utvidgad forskarprofessionalitet, genom vilken universitet, fakultet och institution ses som ”en arbetsplats och inte en förlängning av hemmet /…/”. Om ett sådant synsätt vinner mark, antas också de regelverk och policies som universitetet antagit ifråga om exempelvis jämställdhet få större kraft i verksamheten:

> *Det finns ju en del grupperingar som tror att de existerar i ett eget universum. De har helt egna regler och sitt eget sätt att rekrytera folk. Där skulle man verkligen vilja granska hur urvalet gått till. (Professor, kvinna)*

Gruppen manliga doktorander lyfter särskilt fram ett behov av att arbetsplatsen mer aktivt stödjer anställdas möjlighet att förena det vetenskapliga arbetet med ansvar för barn. Kanske, föreslår någon, är sådana åtgärder minst lika viktiga som insatser för att främja excellens och forskningsutbyte. I en förlängning befaras universitetet som arbetsplats tappa i attraktivitet hos unga människor:

> *Vi måste inse att detta kan vara konsekvensen. Vi tappar möjligheten att övertyga begåvade människor, som har förmågan att bli excellenta, att stanna kvar hos oss. Varför skulle de egentligen stanna? (Doktorand, man)*

3.3.7 Sammanfattning

Detta kapitel synliggör och diskuterar en idealbild av forskaren och dennes prioriteringsordning. Vi visar hur detta skapar och återskapar normer för medarbetare i den studerade verksamheten, liksom en gallring av vilka som antas motsvara denna bild och prioriteringsordning. Föreliggande kapitel uppehåller sig särskilt vid hur medarbetarens förhållningssätt till det dagliga arbetet, liksom val i både det privata och det professionella livet regleras härigenom. Utgående från kartläggningens data, är denna idealbild så till den grad förankrad att den utgör ett normerande raster

för vilka medarbetare som bedöms besitta de kvalifikationer som forskning och framgång fordrar.

Kapitlet lägger särskilt vikt vid det privata livets utrymme för den med forskning verksamma medarbetaren. Sammanförd med idealbilden av den *riktiga* forskaren, måste livet utanför arbetet anpassas och planeras så att det harmonierar med vetenskapliga åtaganden. Ur denna inställning springer råd till den unge medarbetaren om relationer, barn och fritidsintresse kontra forskning. Data gör gällande att dessa rekommendationer stundom uppfattas som omsorg, stundom som oönskad styrning av aspekter av livet som rimligen ligger utom arbetsplatsens domäner.

Empirin gör gällande att den i verksamheten traderade bilden av den framgångsrika forskaren, ponerar vissa egenskaper och kvaliteter. Dessa sammankopplas upprepat med en viss slags maskulinitet. Rekommendationer av ovannämnda slag ventileras i kombination med föreställningar om könsskillnader i åtagande och ansvar i samband med föräldraskap. Utifrån dessa naturliggörs kvinnors ansvarstagande för hem och barn, medan mäns familjebildning antas pågå parallellt med fortsatt engagemang och närvaro på arbetsplatsen. Således distanseras, genom dessa könsstereotypa förväntningar, de kvinnliga medarbetarna ytterligare från tidigare nämnda idealbild. Det är i sammanhanget särskilt intressant att empirin i detta avseende bjuder idealet motstånd. De intervjuade yngre männen (främst doktorander) ställer sig, liksom kvinnorna, starkt tveksamma till en arbetsplats vars karriärvägar verkar förutsätta att arbetstagaren saknar intresse av att leva och verka jämställt. De ifrågasätter den maskulinitet som idealbilden tycks baserad på. I de yngres resonemang tillmäts istället möjligheten att leva jämställt stor betydelse, och utgör under intervjuerna argument för att småningom välja en annan arbetsgivare än ett lärosäte.

Empirianalysen synliggör härvidlag skillnader i inställning till idealbilden av forskaren och dennes gränslösa arbete. Dessa skillnader förefaller korrelera med de intervjuades olika livsfaser och positioner. Det är i högre grad medarbetare med en vetenskaplig position, som värnar ett förhållningssätt i vilket privata åtaganden underordnas de professionella. I denna inställning är livet utanför arbetet, i den mån det inte anpassas till att följa forskningen, problematiskt och närmast ett hot mot vetenskaplig produktivitet. Bland seniora manliga forskare uttrycks denna inställning allra starkast. Seniora kvinnliga forskare reproducerar emellertid samma uppfattning, men då uppblandat med kritik mot en arbetsplats som tycks kräva följsamhet och rymma lite svängrum för den enskilde. Bland juniora manliga och kvinnliga medarbetare noterar vi tveksamhet inför en fortsättning som forskare i allmänhet och som forskare vid fakulteten i synnerhet. Tvekan formuleras som ett avståndstagande från dels idealforskarens *livsstil*, dels upplevda krav om ensidiga prioritering av arbetet framför annat. För de som är på väg in i forskningen är en sådan forskare och sådana villkor inget ideal alls. Det är mot denna bakgrund, som både män och kvinnor formulerar en skepsis mot det vetenskapliga arbetet premisser. Förenande är att medarbetare om uttrycker sådan skepsis är i en livsfas av eventuell familjebildning. Förenande är också att dessa medarbetare ännu står utan egen vetenskaplig position.

3.4 RANGORDNINGAR OCH KÖNSMÖNSTER

Föreliggande kapitel utvecklar och fördjupar resonemanget om den ideala forskaren och dennes karakteristik. Ingången till fördjupningen utgör de intervjuades framställning av arbetsvardagen. I dessa framträder uppfattningar om tydliga könsmönster.

Återkommande under intervjuerna är utsagor som ponerar en arbetsdelning i verksamheten. I denna forskar fler män än kvinnor medan fler kvinnor än män undervisar och administrerar. Två linjer i förhållningssätt och förklaring till en sådan delning framträder bland de intervjuade. I den första är vem eller vilka som besitter vetenskapliga, i synnerhet naturvetenskapliga, toppositioner ett uttryck för vilka som bäst motsvarar de kvalifikationer som vetenskapligt arbete förutsätter. Könsfördelningen bland de anställda inom olika arbetsfält och ämnesdiscipliner naturaliseras och blir till belägg för att det mellan män och kvinnor råder skillnader i fallenhet, intresse och förmåga. Mot denna förklaring står utsagor som hävdar att verksamheten upprätthåller olika villkor och möjligheter för olika kategorier av medarbetare. Den senare gruppen av medarbetare riktar kritik mot arbetsplatsen för att systematiskt uppmuntra och värdera medarbetare och medarbetares insatser olika beroende på position och kön. Kritikerna gör gällande att verksamheten i allmänhet och forskningsledare i synnerhet är mer välvilligt inställd till medarbetare av manligt kön än till medarbetare av kvinnligt kön. Analysen av kartläggningens kvalitativa empiri föreslår att medarbetares förmågor och arbetsprestationer tillskrivs olika värde och status utgående från föreställningar om kön. Kapitlets resultat antyder olika förutsättningar för män och kvinnor att uppnå positionen som forskare.

3.4.1 Föreställningar om forskaren och forskarens arbete

I stort beskriver samtliga grupper den framgångsrika forskarens karaktärsdrag och arbetsvardag på liknande sätt. Det är en tävlingsinriktad och tämligen självcentrerad person, med förmåga att upprätthålla totalfokus på det egna arbetet. Relationen till andra kollegor präglas, liksom det dagliga arbetet, av prestationsjämförelser och konkurrenstänkande. Forskningen och arbetet däromkring jämförs med ett ”löplopp” mot andra forskare inom samma fält. Arbetet och loppet är ständigt pågående, under ansökningsprocesser, utdelningsbesked och rapporteringsfas av forskningen.

I en utvecklad beskrivning av den framgångsrika forskarens förhållningssätt till det vetenskapliga arbetet, framställs hängivelse till själva forskningsproblemet som primär och närmast oundviklig:

> *Det är ju inte så att man går hem och kan sluta tänka på sitt problem. Jag är teoretiker och jag vaknar mitt i natten och tänker på det. Om jag gör framsteg kan jag ju inte bara sluta. Det går bara inte. Jag måste fortsätta tills det att det tar stopp. Jag har kollegor som sitter och tänker när de kör bil och håller på att krocka. Det kräver mycket engagemang att forska. (UFP, man)*

Att arbetet står i centrum dygnet om, är den vetenskapliga karriärens själva förutsättning. Någon säger sig kunna se likheter mellan verklighetens framgångsrika forskare och den karikatyr som framställer forskaren som briljant och exakt i sitt arbete, men förvirrad och kaotisk i mycket annat. Centralt är att forskarens karakteristik och arbetssätt under intervjuerna knyts till manligt kön och sammankopplas med en viss slags maskulinitet (Jmf ”Privatlivets anpassning till yrkeslivet”). Dess motsats sägs manifesterad i omsorgstänkande, samarbetsorientering, och värnande om kollegialt kamratskap. Den ideala forskaren tar under intervjuerna form, genom att dess antites formuleras. I resonemangen knyts antitesen till kvinnligt kön och sammankopplas med en femininitet, vilken inte görs förenlig med uppburet forskarideal. Uttryck för en sådan femininitet distanserar en medarbetare från forskarpositionen och från plausibel framgång i vetenskapsproduktion.

> *Män är mer tävlingsinriktade och det är nog inte kvinnor på samma sätt. För att verkligen vilja tävla mot andra så kanske man är man ändå. Som kvinna kanske man kulturellt och biologiskt inte är så intresserad av det där. (Doktorand, man)*

De intervjuade använder på olika sätt detta särskiljande och forskarideal för att förklara den studerade verksamheten, de arbetsfält och karriärvägar som finns inom denna. Det är framförallt de disputerade männen som säger sig se svårigheter för kvinnor att arbetsmässigt motsvara förväntningarna på forskarens totalfokus på vetenskapen. Antagandet aktualiserar dels den prioritetsordning i vilken arbetet överordnas privatlivet (se ”Privatlivets anpassning till yrkeslivet”), dels föreställningen att familjeliv upptar kvinnors tid och agenda mer än mäns.

> *Karriärstegen är ömsom tydlig, ömsom otydlig. Man ska ta examen, doktorera snabbt, åka på post doc direkt, åka hem igen eller bli kvar för att snabbt bli docent och slutligen professor. Allt det där är mer uttalat nu. Det som är mindre uttalat är att kraven kanske passar bäst för ensamma personer som inte har barn eller behöver ta hänsyn till några sociala relationer. Då har man möjlighet att satsa på jobbet oavbrutet. Det är ett starkt sållande system som nog drabbar kvinnor mer än män. (UFP, man)*

Det är i sammanhanget noterbart att yngre medarbetare särskilt betonar likheten i hur seniora forskare syns förhålla sig till arbete och kollegor. Här markeras särskilt frånvaron av skillnader mellan medarbetare av manligt och kvinnligt kön. I doktorandernas uppfattning förefaller tidigare nämnda forskarideal och maskulinitet bejakas av såväl män som kvinnor i den akademiska toppen. De följer också samma prioriteringsordning: Forskningen först, annat sen.

3.4.2 Rangordningar och könsmönster

Ett starkt mönster i empirin avser statusskillnader mellan verksamhetsområden och arbetsuppgifter. Den med externfinansierad forskning sysselsatte medarbetaren uppbär hög status i verksamheten, medan den som undervisar – i synnerhet på grundutbildningsnivå – överlag tillmäts låg intern status. Administrativt arbete, oavsett nivå eller syfte, tilläts mycket lågt värde i jämförelse med såväl forskning som undervisning.

I föregående textavsnitt presenteras en statusordning mellan en överordnad maskulinitet och en underordnad femininitet. Förda tillsammans föreslår data från intervjuerna att rangordning av verksamhetsfält samt arbetsuppgifter tillsammans med föreställningar om kön, samverkar och förstärker varandra. Kvinnor uppfattas undervisa i högre grad än män och män uppfattas forska i högre grad än kvinnor. Undervisningsuppdrag på grundnivå, liksom administration, förmodas passa den medarbetare som inte delar den ideala forskarens karakteristik och som tros mer intresserad av sociala relationer. I detta resonemang används dessa antaganden till att förklara att kvinnor i högre grad ägnar sig åt undervisning och administration, medan män i högre grad producerar vetenskap.[42] Det är framförallt bland män som under en längre tid vistats inom akademin som en sådan arbetsdelning naturliggörs. Undervisningen sägs kräva den slags sociala kompetens som kvinnor uppges vara särskilt utrustade med, men som den naturvetenskapliga forskningen påstås klarar sig förutan.

Rangordningarna föreslås vidare sätta gränser för enskilda medarbetares talutrymme och genomslag i interna diskussioner och förändringsprocesser. Mest lyssnad på blir den forskare som möter stor utdelningsframgång med forskningsansökningar. I en förlängning av rangordningar mellan verksamheterna och arbetsfält, uppges således ledningens lokala lyhördhet variera. I de fall som det i verksamheten finns tydliga statusskillnader i institutionens olika utbildningsuppdrag, föreslår främst gruppen manliga doktoranderna att kvinnor i större utsträckning är verksamma i kurser med låg intern status. Dessa kurser är oftast på grundnivå och är, säger någon, ”…utåtriktade och med en högre grad av tillgänglighet än smala forskarutbildningskurser för en begränsad skara doktorander på institutionen…”. Också i undervisningsuppdragens fördelning gör sig således en dubbel maktordning utgående från kön och position påmind. För dem som till största del är sysselsatta med undervisning, skapar undervisningsansvar emellertid en lucka av handlingsutrymme och mandat i de specifika kurser eller moment:

> *Det är ju alltid en kamp om vem som ska få undervisa på prestigekurserna. Killarna får ju de viktigaste kurserna och de mindre glassiga hamnar hos oss. Samtidigt är det rätt skönt med undervisningen. Jag håller mig för mig själv och det är ingen som lägger sig i. (Professor, kvinna)*

42 De siffror som anges i den kvantitativa redogörelsen utgår endast från de som har anställda som lärare. Det innebär att statistiken endast beskriver förhållandet mellan dem som har en anställning som lärare och inte hur fördelningen ser ut mellan andra kategorier av anställda.

Rangordningarna mellan verksamheterna beskrivs av de kvinnliga lektorerna och docenterna vara så genomgående att ingen i verksamheten antas undervisa för att han eller hon vill och finner det utvecklande eller stimulerande. En undervisningstung tjänst, antas istället vara konsekvensen av misslyckade forskningsansökningar och vetenskapliga tillkortakommanden.

> *Hur roligt man än tycker att det är att undervisa, så vet man ju att det inte räknas. Det ger liksom ingen status att vara erkänt bra kursledare och få fina kursutvärderingar. Så är det – oavsett om man ibland hör någon säga att det är viktigt med hög kvalitet på grundkurserna. (Doktorand, man)*

I synnerhet vad administrationen anbelangar, uppger främst de intervjuade seniora männen, att kvinnor överlag är bättre på att lösa administrativa åtaganden parallellt med annat. I en kritik av sammankopplingar av kön och specifik kompetens, ser en manlig professor män få assistans med sådant de *borde* klara själva:

> *Administrationen är nästan som en kvinnofälla. Kvinnor är duktiga på att hålla ordning och då passar administration bra. Sen fastnar de där för att de är så duktiga och effektiva. Inte blir det någon forskning då. Jag tror det grundläggs tidigt det där. Småkillarnas strumpor plockas upp och tjejerna får plocka upp. (Professor, man)*

I en förlängning av den arbetsfördelning som citatet ovan antyder, reglerar samma könsmönster forskningsprojektens interna administration. Projektets administration föreslås oftare falla på projektets kvinnliga medlemmar än på dess manliga. Arbetsdelningen motiveras av antaganden om den kvinnliga medarbetarens fallenhet för just ordning och organisation vid exempelvis konferenser, rapporteringar eller publiceringar.

> *Det förväntas att du – som kvinna – bara ska göra vissa uppgifter. Man hör ofta: Kolla upp det! Gör det! Fyll i den blanketten! Ta reda på det här, så blir det ordentligt gjort! Min manliga kollega har inte behövt göra samma saker och får aldrig heller sådana uppmaningar. (UFP, kvinna)*

3.4.3 Normalisering av könsmönster

De intervjuade grupperna skiljer sig åt ifråga om antalsförhållandet mellan män och kvinnor i fakultetens olika verksamheter uppfattas vara följdriktig eller problematisk. Män förklarar i högre grad än kvinnor antalsmässig skevhet, med antaganden om könsbundna intresseriktningar. Olikheter mellan män och kvinnor sägs generera skilda val av studieinriktning, utbildning och yrke. I dessa antaganden om män och kvinnors olika fallenhet och intresse görs män generellt mer intresserade av naturvetenskap än kvinnor. Därtill uttrycker flera, främst de manliga professorerna, att en mans disposition och inställning till det vetenskapliga arbetet är mer förenlig

med de krav som ställs på en forskare inom naturvetenskapens discipliner. Den manliga forskarens förmåga att avskärma allt annat i livet än just forskningen, ställs i denna beskrivning i kontrast till den kvinnliga kollegan. Hon anses sällan hålla samma fokus.

> *Män har lättare för att liksom bli helt nördiga på sitt ämne och fokusera totalt på det. Det gör att vi har lättare att forska. Kvinnor ser mer forskningen som ett jobb bland andra. De vill behålla allt det sociala runt omkring. Det funkar inte lika bra. (Professor, man)*

Kvinnor tillskrivs i resonemanget social kompetens. Just sådan kompetens bär emellertid ringa värde som vetenskaplig kvalifikation. Denna delning av förmågor förklarar också enligt samma manliga professorer, att fler kvinnliga forskare återfinns inom humaniora och samhällsvetenskap. Dylika ämnesområden ställer andra krav på sina forskare än naturvetenskapen.

> *Den personliga mognaden är inte så viktig här. Det är den inte. Många skulle nog säga att många av våra medarbetare har brister i den personliga mognaden. Vissa kan till och med ha lite problem med kommunikationen. Om man ska ägna sig åt något humanistiskt ämne krävs personlig mognad på ett helt annat sätt. (Professor, man)*

Flera av de manliga lektorerna och docenterna ser inte en låg andel kvinnor bland de verksamma forskarna som ett givet problem. Ovannämnda antaganden om skillnader i disposition, gör snarare en låg andel kvinnor bland de verksamma forskarna ”naturlig”. De kvinnor som disputerar inom en naturvetenskaplig disciplin, sägs vidare aktivt och självständigt välja att göra karriär inom näringslivet. Detta då hög lön och trygga anställningsförhållandena, tros vara viktigt för vissa kvinnor. I dessa resonemang blir den ojämna könsfördelningen utfallet av kvinnors prioritering, då kvinnorna själva sägs söka sig till andra arbetsgivare och självständigt välja bort vetenskapen.

Några anför i mer explicita ordalag biologi som förklaringsgrund till skev fördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen. Det är på grund av biologiska skillnader mellan könen som män och kvinnor tidigt predestineras till olika kompetenser, verksamhetsfält och positioner. I den biologiska förklaringens mest extrema variant föreslås flickor och pojkars utvecklingskurvor divergera kraftigt under tonåren. Kvinnors relativa frånvaro inom forskningen vid några av de naturvetenskapliga institutionerna är, utifrån denna analys, en direkt konsekvens av kroppslig förändring i de tidiga tonåren:

> *Flickor tappar så mycket fart i tonåren. Runt tretton händer det något som gör att de inte längre kan fokusera på den slags abstrakt tänkande och analys som är grunden för det som vi ägnar oss åt. Det är hormonerna som*

ställer till det. Det går överhuvudtaget inte att prata med flickor under den här tiden. Runt arton års ålder börjar de komma tillbaka, men då har de ju tappat så mycket att de aldrig riktigt kommer i kapp killarna. (Professor, man)

Huruvida de normer och krav som reglerar verksamheten och dess anställda är att betrakta som problematiska skiftar. Seniorerna, både män och kvinnor, håller å ena sidan normerna för att vara självklara och närmast givna i en verksamhet som drivs av ständig konkurrens och hög produktivitet. För dem är förekomst av eventuell misstrivsel uttryck för att någon fallerar att anpassa den egna personligheten till lokalt normsystem och dess krav. Enligt de intervjuade drabbar detta oftare kvinnor än män:

Ofta är det kvinnor som har problem med de här delarna. Det har hänt att jag frågat killarna när det varit klagomål, men de har aldrig märkt något. Man ser att de som anpassar sig klarar sig bättre. De andra går någon annanstans. Det innebär ju å andra sidan att allting förblir som det varit. (Professor, man)

Bland de medarbetare, som under intervjuerna normaliserar den egna arbetsplatsens könsmönster, är det emellertid möjligt att också skönja en intern kritik. Bland de disputerade männen finns också de som ifrågasätter att yngre forskare uppmanas att reproducera seniorers arbetssätt och agerande. Reproduktionen vidmakthåller och förstärker ett forskarideal kännetecknat av ”hårdhet och tuffhet”. En mindre grupp av de intervjuade männen tror att det är sådana beteendemönster och en rangordning utgående från både position och kön som förklarar varför fler kvinnor lämnar verksamheten.

3.4.4 Problematisering av könsmönster

Föreställningar om nämnda forskarideal och dess könsdimensioner föreslås påverka rekryterings- och tjänstetillsättningsprocesser i verksamheten. I de bedömningsprocesser som omger en utlysning sägs män och kvinnor ibland mätas mot olika måttstockar. Olikheterna i bedömningen kommer enligt de intervjuade exempelvis till uttryck i jämförelser mellan den sökandes meritlista och i annonsen specificerad kravprofil. Diskrepanser blir i högre grad problematiska då den sökande är kvinna. Hon måste, säger någon, vara helt ”rätt” från början för att bli satsad på, medan motsvarande luckor hos en manlig sökande kan omvandlas till ”potential”. I dessa berättelser gör föreställningar om könens dispositioner, att män och kvinnor ges olika möjligheter att ta sig in och bli en del av den naturvetenskapliga fakulteten.

Till berättelserna fogar, i synnerhet de intervjuade kvinnorna i samtliga kategorier, erfarenheter av att manliga medarbetare i start av forskarkarriären får särskild skjuts av äldre manliga forskare. Exempelvis upplevs doktorander av manligt kön oftare än doktorander av kvinnligt kön bli introducerade för och inkluderade i

handledarens kontaktnät i och utanför Sverige. Vidare sägs han snarare än hon bli ombedd att söka en viss tjänst eller ges uttalat stöd i tillsättningsprocessen. Under forskarutbildningen föreslås manliga och kvinnliga doktoranderna omges av olika starka stödstrukturer som ger olika möjligheter till förordnande vid fakulteten efter forskarutbildningens slut. Kvinnliga doktorander och forskare erfar att män möter starkare uppmuntran och mer handfast hjälp till en framtid som forskare. Som konsekvens tror de intervjuade kvinnorna att forskarpositionen framstår som mer öppen och möjlig att erövra för manliga sökanden än för kvinnliga.

Också de manliga doktorandernas berättelser gör gällande att kvinnor och män möter skilda förväntningar och bedöms olika i sitt arbete. Flera tror att det ställs högre krav på en forskare av kvinnligt kön och att hon, för att lyckas, måste prestera mer och bättre än sina manliga kollegor. Den kvinnliga forskaren måste, säger några doktorander, utmärka sig mer genom sin arbetsinsats och sina resultat, än den manliga kollegan. Skillnader i villkor, snarare än olikheter i intresse, utgör här möjlig förklaring till varför färre kvinnor än män väljer att stanna i verksamheten.

> *Skall en tjej slå sig in i forskarvärlden så måste hon vara en riktigt stark kvinna. Hon måste nog ta mycket smällar. Fler än vad manliga forskare får ta. (Doktorand, man)*

Av de intervjuade manliga lektorerna och docenterna påpekar ett fåtal just skillnader i fråga om vem som får bekräftelse och stöd, som avgörande för vem som stannar kvar i verksamheten. Också här exemplifieras hur i synnerhet yngre, manliga doktorander tidigt tillskrivs potential som forskare. Kvinnliga kollegor möter reservation och skepsis då tillfälliga förordnanden förlängs eller fast anställning är nära förestående:

> *Jag hade aldrig några problem att få förlängt, men för henne var det svårare. För mig skrev de bara på, men när det kom till henne skulle det trixas och förhalas. Sen blev det inget alls. Då fick jag känslan att det kanske handlade om det att hon var kvinna och jag man. (UFP, man)*

Det är i sammanhanget noterbart att det under intervjuerna är de kvinnliga doktoranderna som i högre grad än de manliga doktoranderna uttrycker karriärmässigt vankelmod utifrån självskattning. De ställer sig tveksamma till sin duglighet som forskare vid fakulteten, och till möjligheten att bli bedömd som lämplig för en fortsättning.

> *Min känsla är att den kvinnliga doktoranden är och förväntas alltid vara duktig, medan killen mer får vara den frihetsälskande anarkisten… Jag tror att anarkisten tenderar att trivas bättre på universitetet. Fröken duktig lider mer under alla åtaganden och krav. Så är det nog. Som jag ser det får antingen universitet ändra på värdesystemet eller så får man skippa det här*

med jämställdhet. Antingen skiter vi i det eller så får man ta hand om dem som inte går in i anarkistrollen. (Doktorand, kvinna)

3.4.5 Sammanfattning

I kapitlet ”Rangordningar och könsmönster” framträder två maktordningar i den studerade verksamheten. Dessa verkar parallellt och förstärker varandra. Den första avser rangordningar mellan verksamheter och positioner. Forskning och den med forskning verksamma medarbetaren har en överordnad position i verksamheten. Undervisning har i denna rangordning avsevärt lägre värde och status, liksom följaktligen den medarbetare som huvudsakligen fyller sin tjänst med undervisning. Längst ner i denna rangordning finns administration och den med administrativa åtaganden sysselsatte kollegan. Den andra maktordningen är tätt sammanflätad med den första, då den avser bemanningen i nämnda arbetsfält. Fler kvinnor än män uppfattas undervisa och administrerar. Fler män än kvinnor sägs på heltid vara sysselsatta med forskning.

Ett centralt resultat är att dessa ordningar kan begripliggöras mot bakgrund av forskarideal och forskaridealets reproduktion av en viss slags maskulinitet. Förment manliga kvaliteter såsom tävlingsinriktning, uthållighet, fokusering, självcentrering och abstrakt tänkande konstituerar idealet och kontrasteras mot förmodad kvinnlig orientering mot omsorg, relationer och samarbete. Särskiljandet används som förklaring till att kvinnor i högre grad återfinns inom andra vetenskapliga fält (humaniora och samhällsvetenskap) och inom arbetsfält såsom undervisning och administration. Analysen synliggör hur dessa rangordningar och könsmönster tidigt sorterar och predestinerar den studerade verksamhetens män och kvinnor mot skilda arbetsfält och positioner. Empirianalysen föreslår vidare att dessa maktordningar också verkar inom respektive fält, då exempelvis administrativa åliggande i forskningsprojekt uppdras åt projektets eventuella kvinnor.

Det är i sammanhanget noterbart att lokal position också sägs avgöra utrymme för påverkan och inflytande i verksamheten. Detta ger oss anledning att stanna upp vid vem/vilka kategorier av medarbetare som reproducerar alternativt kritiserar rangordningar och könsmönster. Det är främst disputerade manliga medarbetare, själv högaktiva inom forskning, som med emfas formulerar rådande könsfördelning på vetenskapens toppositioner inom fakulteten som ”naturligt” eller som resultat av individuella och självständiga livsval. Inte sällan understöds motiveringen med mer eller mindre explicita referenser till biologi. Rangordningen mellan positioner kan betyda att dessa föreställningar och förklaringsgrunder vinner genomslag också i den dagliga verksamheten, i rekrytering och rekommendationer. Om seniorer bär och uttrycker idéer om diskrepans mellan forskarposition och kvinnor i allmänhet, utgör detta påtagliga försvårande omständigheter för kvinnor i eller på väg in i verksamheten. Föreställningar får i värsta fall status av ”sanningar”, vilket ytterligare förstärker dess reproducerande och utestängande kraft.

De av studiens deltagare som tydligast riktar kritik och markerar avståndstagande mot både rangordningar och könsmönster är medarbetare, både män och

kvinnor, som ännu inte uppnått en position med tydlig påverkansmöjlighet och inflytande. Deras kritik är intressant ur framförallt två aspekter. För det första kan dylika ifrågasättande i sig ses som möjliga bevekelsegrunder för en nydisputerad, man såväl som kvinna, att helt lämna akademin. För det andra står doktoranden i beroendeställning till seniora kollegor för handledning. Öppen kritik utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan bli kostsam (jmf ”Jämställdhetsdiskussioner och jämställdhetsarbete”). Risken är påtaglig att kritik mot ideal och normsystem varken yppas i plenum eller vinner giltighet i verksamheten.

3.5 BEROENDEFÖRHÅLLANDEN OCH LOJALITETER: OM MÖTEN, SAMTALSKLIMAT OCH REKRYTERING

Detta kapitel utgår från erfarenheter och berättelser som handlar om betingelser för mötesstruktur, samtalsklimat och rekryteringsprocesser i den studerade verksamheten. Empirin indikerar att påverkansmöjlighet, individuellt handlingsutrymme och beslutsfattande regleras av beroendeförhållanden och lojalitetsband, vilka utgår från de rangordningar mellan positioner och medarbetare som föregående kapitel redogjort för. Dessa rangordningar värderar den disputerade och med forskning sysselsatte medarbetaren högre än medarbetaren som huvudsakligen är sysselsatt med undervisning eller administration. Rösträttsystem vid val till formella beslutandeorgan är ett exempel på hur regelsystemet speglar och bekräftar sådana rangordningar. I de intervjuades erfarenheter förstärks emellertid rangordningar, liksom beroendeförhållanden mellan medarbetare, av att tillgång till forskningsmedel påtagligt avgör maktposition och inflytande i verksamheten. I detta skapas gråzoner för vem eller vilka som egentligen har att avgöra vilka beslut som fattas i verksamheten samt hur de åtföljs.

I det följande utvecklas ett resonemang om hur maktrelationer mellan kategorier av medarbetare kan destabilisera och utmana det regelsystem och den ansvarsfördelning som officiellt råder vid arbetsplatsen. Ur berättelserna framträder också ett könsmönster. Medarbetare av kvinnligt kön finns representerade i verksamhetens formella organ, men sägs vara frånvarande i de sammanhang och konstellationer där beslut och strategier förbereds. Empirianalysen indikerar en distansering av vissa grupper av medarbetare från beslut, processer och strategier och en stark koncentration av makt till medarbetare med forskningsresurser. I analysen föreslås därtill att den enskilde medarbetarens beredvillighet att ge synpunkter och framföra kritik görs avhängigt vederbörandes relation till i verksamheten centrala personer.

3.5.1 Mötesstrukturer

Tidigare kapitel har gett exempel på de rangordningar och värdesystem som, enligt de intervjuade, präglar verksamheten (jmf ”Rangordningar och könsmönster”). Dessa sägs också göra avtryck i hur möten, diskussioner och beslutsfattande genomförs. Klimatet i mötessammanhang framställs som starkt formande för yngre medarbetares förhållningssätt både relativt arbete och relativt kollegor.

> *I den här miljön så krävs det en viss tuffhet. Utan den kommer man inte långt. De som stannar kvar har varit människor som klarar av och orkar med ganska hårda tag. Traditionellt har det varit fler män än kvinnor. (Professor, man)*

Formella möten på institutioner, liksom mindre formell seminarieverksamhet och forskargruppsmöten karakteriseras återkommande genom ordval som *tufft, hårt och*

känslokallt. Tidigare beskrivna krav på den enskildes arbetsfokus och tävlingsinriktning återkommer i beskrivning av begärligt förhållningssätt i mer formella mötessammanhang. Den framgångsrika forskarens utmärkande drag, utgör också karakteristik på den vars röst vinner genomslag vid möten och beslutsfattande.

> *Det är bara så att en mer omhändertagande personlighet inte fungerar. Det ger ingen utdelning. Trots att det verkligen skulle behövas här, så har man ingenting för att engagera sig i hur kollegor mår. Ska man framåt och uppåt så måste man trycka sig fram och lära sig strategierna. Det är en ständig tävlan. När det är möten eller så, då gäller det att anpassa sig till deras sätt att prata och visa pondus. Man babblar inte på. Det gör man bara inte. (UFP, kvinna)*

Under intervjuerna är skillnader noterbara ifråga om mötesatmosfären bejakas eller kritiseras av medarbetarna. Äldre medarbetare säger sig i högre grad vara komfortabla med upplägg och samtalsklimat. De manliga professorerna och en av de kvinnliga professorerna poängterar emellertid att de lagt märke till att yngre medarbetare, i synnerhet kvinnor, förefaller ta illa vid sig av tonläge och den ”öppenhjärtighet” i kritik, som drabbar kollegan vars förslag eller inlägg inte möter bifall. Under intervjuer sammankopplas sådana skillnader i respons och förhållningssätt med antaganden om att kvinnor generellt ”trivs sämre” och har svårare att ”passa in” vid den naturvetenskapliga fakulteten. De unga kvinnorna karakteriseras som varande ängsliga, tysta och tillbakadragna.

> *Kvinnor ältar ju mer helt klart. Män rycker liksom bara på axlarna och går vidare. Vid nästa möte så gör de ett nytt försök. Efter vad jag märkt så har tjejerna svårare att handskas med de äldre ledarna. Jag har haft så många här på mitt rum som suttit i tårar och känt sig tilltryckta och utanför. Efteråt har jag frågat killarna som satt med på samma möte och de har sällan märkt något alls. (Professor, kvinna)*

Mot utsagorna som markerar olikheter i mäns och kvinnors förhållningssätt under och efter möten, ställer vi empiri som ger uttryck för att medarbetarens kön och position avgör vilket bemötande han eller hon får under sådana mötet. Merparten av de intervjuade kvinnorna beskriver en samtalsordning och ett samtalsklimat som förefaller hårt selektera vilka röster som får genomslag och vinner gehör för förslag och ställningstagande. Detta uppges ske i sammanhang som behandlar strategiarbete, forskarutbildning, grundutbildning och planering av forskargruppsverksamhet. I dessa sammanhang sägs talutrymme fördelas så att män talar mer, samt uppmärksammar och bekräftar varandras inlägg tydligare än då de vid mötet närvarande kvinnorna säger något.

> *Ibland känns det nästan löjligt tydligt det här med att männen bekräftar varandra. Först säger den ena något – det kan vara hur trivialt som helst – och sedan följer de andra efter och upprepar exakt samma sak. Så är det aldrig när en kvinna säger något. För kvinnorna gäller det att ha ordentligt på fötterna om man ska kräva talutrymme. Och även om man verkligen har ordentligt på fötterna, så sluter gruppen aldrig upp på samma sätt. (Professor, kvinna)*

I kontrast drabbar skepsis och öppet ifrågasättande kvinnors inlägg. Sådan könsdifferentiering av vilka röster som vinner genomslag sägs särskilt iögonfallande, då ett förslag framlagt av medarbetare av kvinnligt kön först förkastas för att sedan bejakas då det repeteras av medarbetare av manligt kön. I empirin framträder också exempel på strategier för att bjuda denna möteskultur och nämnda könsmönster motstånd. Då kvinnor i professorsposition exempelvis systematiskt och överlagt markerar mot en fördelning av talutrymme och uppmärksamhet som missgynnar kvinnor, sägs detta ge större röstspridning och bereda väg för ett annat samtalsklimat.

> *Det är viktigt för min självbild att jag faktiskt hjälper de yngre kvinnorna. Dessutom blir arbetet bättre om kvinnorna är med. Det blir mindre tokerier och mer proffsighet. Kvinnorna är ofta mer pålästa och mer förberedda. Kanske för de sällan har gjort upp allt i förväg… (Professor, kvinna).*

Nämnda mönster av maktrelationer förstärks av rangordningar mellan medarbetare utifrån position och därtill hörande arbetsuppgifter. I denna rangordning tillskrivs medarbetaren med hög vetenskaplig position och med mycket forskningsmedel högre status än medarbetaren sysselsatt med undervisning eller administration. Förslag och synpunkter förefaller således oftare ratas då det framläggs av medarbetare utan sådan status, men bekräftas då förslagsläggarens representerar och besitter en hög vetenskaplig position samt förfogar över forskningsmedel. De senare uppges i högre grad vara medarbetare av manligt kön, vilket innebär att mötesstrukturen på samma gång upplevs befästa och uttrycka verksamhetens dubbla maktordningar. Några av de intervjuade kvinnliga professorerna och docenterna menar vidare att spelrum och lyhördhet inte tillkommer kvinnor med hög vetenskaplig position med samma automatik. Kvinnornas röster, synpunkter och förslag upplevs i allmänhet mer försummade. Skepsis dröjer sig kvar också då den kvinnliga medarbetaren uppnår en hög vetenskaplig ställning i verksamheten. Hierarkier utgående från kön verkar i detta fall starkare än rangordningar utgående från position.

Mötesstrukturen beskrivs som synnerligen svårförändrad. Före möten och formellt beslutsfattande sägs avstämningar kontinuerligt ske mellan i sammanhanget centrala personer. Konstellationerna beskrivs vara sammansatta av en begränsad grupp individer, bestående av fler män än kvinnor och i liten utsträckning möjliga att vinna access till. Förändringar i personalsammansättningens könsstruktur totalt sett, uppges inte nämnvärt påverka homogeniteten i dessa konstellationer

eller deras lokalpolitiska genomslag. Utgång i frågor som finns upptagna som diskussions- och beslutspunkter på dagordningen upplevs ofta vara avtalade före mötet har ägt rum. Konstellationerna uppges förstärka maktordning och reducera syftet med diskussion vid efterföljande mötet.

> *Det är ju sällan så att det faktiskt är mötet som beslutar. Att det mesta är uppgjort i förväg, märks när någon av männen är frånvarande. Då har hans åsikt alltid kollats upp, så att beslutet är i linje med vad hela den här manliga gruppen tycker. Informationsflödet går liksom mellan dem… utanför de officiella kanalerna. Är jag borta, kommer ju ingen och frågar mig om dagordningen. (Professor, kvinna)*

De erfarenheter som framkommer vid intervjuerna indikerar att vedertagna beslutsstrukturer åsidosätts, då formella organ för beredning och beslutsfattande riskerar att endast utgöra kulisser för de grupperingar i vilka beslut prepareras och överenskommelser träffas. Policies om representation i de formella organen framstår i de intervjuades berättelser som motsägelsefulla. Å ena sidan tillgängliggörs dessa sammanhang för en bredd av medarbetare, å andra sidan fortsätter rangordningar och könsmönster avgöra vem eller vilkas röster som påverkar förslag och ställningstagande. Dessa hierarkier och mönster förstärks ytterligare av lojalitetsband mellan de medarbetare som i nätverk eller konstellationer sägs ”göra upp om” beslut som sedan förväntas bli utkomst av formella sammanträden.

> *Vi måste nog bli lite mer formella här. Det finns ganska många grupperingar som gör upp om beslut vid sidan om de vanliga kanalerna. Det slarvas med tillämpning av regelverket och det gillar inte jag. Man glömmer bort att vi är en myndighet. Jag tror allt sånt som sker i skymundan drabbar kvinnorna värre. (Professor, man)*

3.5.2 Rekrytering

I ovanstående textavsnitt argumenterar vi för att verksamhetens formella beslutsstrukturer, undermineras av ett parallellt styrsystem dikterat av hierarkier utgående från kön och position. Utifrån kartläggningens empiri föreslår vi att detta distanserar kategorier av medarbetare från inflytande och påverkansmöjlighet i beslutssammanhang. I det följande kommer vi att utveckla denna tolkning, genom att diskutera rekryteringsförfarande och härvidlag korsade logiker för urval och tillsättning. Utgångspunkt är under intervjuerna upprepade erfarenheter av att rekryteringsprocesser, regleras av könsstereotypa föreställningar om sökandes lämplighet och av i förväg destinerade utlysningar.

I kartläggningens empiri är de intervjuade av olika uppfattningar ifråga om förfaringssätt vid rekrytering av medarbetare. Bland doktorander och disputerade, såväl män som kvinnor, ger flertalet uttryck för uppfattningen att tjänsteutlysningar sker med tydlig adress till någon på förhand bestämd individ. Uttryck för denna är

en utlysningstext i vilken kravprofil är så specificerad att den i praktiken syns svara mot endast en existerande individ. I dessa gruppers erfarenheter är forskningsledares preferenser överlag av avgörande betydelse för urval och tillsättning. Så också då utlysningen förefaller vara mer öppen och sökande. Problematik uppstår då kategorier av sökande tidigt bortdefinieras av andra skäl än bristande kvalifikation och kompetens.

> *När man pratar informellt så blir det ganska uppenbart att den och den personen redan är vigda att få vissa tjänster. Kvinnliga sökande kommer inte alltid upp i den diskussionen, utan det är killarna man liksom förhandssnackar om. Min kollega råkade ut för det. Hon trodde själv att hon föll på att hon inte hade det här grabbiga snacket eller kom med i de grupperingar som egentligen bestämmer allt det här. (UFP, man)*

Denna kritik, som i synnerhet uttrycks av gruppen docenter och lektorer, uppehåller sig vid kontrasten mellan det intryck av korrekthet och regelföljande som själva utlysningen ger, kontra de hänsynstaganden som omgärdar rekryteringsprocessen. I kritiken mot denna sägs sökande av manligt kön med starka band till nyckelpersoner vid aktuell institution ha fördel framför kvinnliga sökande med motsvarande kvalifikationer. De som framför denna kritik menar att föreställningar om den naturvetenskapliga forskaren som varande av manligt kön, förstärker den manliga sökandens chanser. Samma föreställningar medverkar till att, i de processer av jämförelser och viktning som präglar rekrytering, distansera sökanden av kvinnligt kön från tjänsten.

Ovannämnda kritik ska emellertid balanseras mot det resonemang och erfarenheter som främst personal inom tekniskt och administrativa arbete ger uttryck för. I dessa grupper sägs med emfas att befintliga regler åtföljs. Däremot motsäger inte detta att arbetsgivarparten, vid utlysningen, har en specifik individ i åtanke. Skälet kan vara att arbetsgivaren vill ta till vara kompetens hos någon, man eller kvinna, som länge funnits i verksamheten på tidsbegränsade uppdrag. Att annonsen har en tydlig adress, uppges inte motverka jämställdhet eller likabehandlingspolicy. Här beskrivs istället rekryteringsprocesser vara av två slag. Den första avser att säkra kompetenser som riskerar att försvinna från verksamheten och den andra syftar till att anställa helt nya, utifrånkommande, medarbetare vid fakulteten. Teknisk och administrativ personal ser främst tidsbegränsade förordnandena som sådana vara hinder för en jämn fördelning av män och kvinnor i verksamheten. I den administrativa personalens erfarenhet, tenderar den tillfälliga anställningen att stöta bort fler kvinnor än män.

3.5.3 Lojalitet och beroende

Akademisk tradition av kollegialt styre föreslås under flertalet av intervjuerna kompliceras av lojalitetsband och beroendeställning mellan medarbetare med hög intern status kontra medarbetare i ledningsuppdrag i verksamheten. Flertalet av de inter-

vjuade för i sammanhanget fram det kollegiala styret som problematiskt, givet att verksamheten så tydligt präglas av rangordningar och är avhängigt externa forskningsmedel. I de intervjuades erfarenhet är personen i ledningsfunktion, också på grund av ledningsuppdragets tillfälliga och tidsbegränsade karaktär, för sin egen och för institutionens framtid mer beroende av forskningsledaren än omvänt. Tidsbegränsningen för dylika uppdrag, underförstår att vederbörande inom en överskådlig tid återvänder till kollegiet och då utan det ansvar och befogenheter som följer med en chefsposition. Att först vara ”vanlig” kollega, sedan chef över kollegorna och småningom kollega igen, tros därtill av flertalet krympa handlingsutrymme och vilja till genomgripande strukturförändringar. Så också då problem eller brister i verksamheten är välkända. Verksamhetens tydliga rangordningar och beroendeställning föreslås omdirigera kritik, så att medarbetaren högre upp oftast går fri medan den längre ner får vetskap om när han eller hon fallerat.

> *Det är ju lättare att säga till mig om jag gör fel, än att säga till någon som man själv är beroende av. Chefen måste ju tillbaka in i gruppen sen efter några år. Då är chefen vanlig kollega igen. Det gör att ingen vågar ta strid med någon högre upp. (TA, man)*

Under intervjuerna utgör band av lojaliteter mellan medarbetare förklaring till varför vissa beteendemönster och maktrelationer syns stabila i verksamheten. Sådana band uppges differentiera medarbetares utrymme att framföra kritik och agera ifrågasättande. För medarbetare som inte befinner sig i en position med hög vetenskaplig status, skapar detta en dubbel utsatthet. De blir i högre grad måltavla för kritik, men riskerar marginalisering och ytterligare statustapp om de själva framför kritik relativt kollegor med hög vetenskaplig position. Följsamhet med i sammanhangets nyckelpersoner, framstår som centralt.

> *Ibland känns det som att allt handlar om att inte sticka ut hakan och komma i konflikt med någon. (Doktorand, kvinna)*

I kontrast kännetecknas relationerna mellan medarbetare i den akademiska toppen av att man inom denna grupp tillmäts ett stort individuellt handlingsutrymme. De intervjuade beskriver en kollegialitet som syns värna ett sådant selektivt friutrymme, också då detta skyddar gränsöverträdelser i relation till regelverk eller i jargong och förhållningssätt. För den fortsatta karriären väger de intervjuades lojalitet med forskningens nyckelpersoner tyngre, än att öppet påpeka och åtgärda begångna oförrätter. Tydliga påpekanden kan tvärtom lägga hinder i vägen för en fortsatt inkludering i verksamheten. Sammanvägt med tidigare beskrivning av verksamhetens rangordningar, framstår de intervjuades erfarenheter av motsägelsefullhet i den operativa ledningen av verksamheten särskilt intressant. Då lojalitetsband och beroendeförhållanden starkt sägs kringskära utövandet av ledningsfunktioner, begränsas också i vad mån regelverk och antagna policies de facto efterlevs. Detta förstärker

bilden av verksamheter i vilka hierarkier utgående från både position och kön har tydligt genomslag.

Empirin ger flera exempel på berättelser i vilka påpekanden om felaktiga och oprofessionella ageranden mellan två anställda, lämnas utan åtgärd eller tillsägelse. I dessa exempel är det uteslutande personer på central position och med mycket forskningsmedel, som tillåts vida ramar i fråga om tilltal, krav och allmänt förhållningssätt relativt exempelvis doktorander i vederbörandes närhet. Exemplen handlar åter om nedsättande tonfall, ordval och kommentarer eller om ojämn fördelning av talutrymme och uppmärksamhet. Den tystnad som sägs omge sådana incidenter förklarar de intervjuade med ledningens och kollegornas beroende av den centrala personens kommande ansökningar, forskning och allmänna välvilja. Det är i sammanhanget noterbart att det är medarbetare av kvinnligt kön (främst doktorander) som utgör exempel på medarbetare som drabbats av dylika övertramp. Berättelserna pekar på att det är medarbetare av kvinnligt kön som möter sådan behandling och som negligeras då de påpekar begångna felaktigheter.

Resultatet gör gällande att uppkomna och påtalade problem omformuleras så att problemens uppkomst härleds till den som påtalat bristen eller övertrampet, snarare än den som gjort sig skyldig till det. Problemsituationen ses springa ur denna enskilda individs personlighet och disposition, och inte ur de maktrelationer som tillmäter anställdas röster och erfarenheter olika värde. Materialet rymmer ytterligare exempel från gruppen tekniskt/administrativ-personal i vilken flera kvinnor uttrycker erfarenheter av att ha identifierat brister, vilket sedan omvandlas till uttryck för deras *personliga* problem.

> *Jag är mycket organisationsorienterad. När jag vill få fram ett problem som jag har noterat så pratar jag så konkret och tydlig som möjligt med ansvarig. Ändå så uppfattar motparten sällan det jag vill ha fram. Istället blir det precis som om det är jag som är problemet – bara för att jag överhuvudtaget säger något… Behöver vi vårda dig? Kan vi hjälpa dig på något sätt? frågar de. Men – det är ju inte jag som är problemet! Här kämpar jag med att vara rak, se i ögonen, vara tydlig, inte lägga in tvetydig information. Jag gör allt som man stereotypt brukar kalla manligt och ändå blir jag lilla gumman. Svaret blir alltid: Hur kan vi hjälpa dig? Det handlar ju inte bara om mig – utan om organisationen! (TA, kvinna)*

Det är i sammanhanget noterbart att lojalitetsband, sprungna ur och förstärkta av verksamhetens hierarkier, förefaller ha en utsträckt livslängd och verkningskraft. Medarbetare som inte längre finns i den dagliga verksamheten, dröjer sig ibland kvar via rester av tidigare uppdrag och funktioner. Dessa personer, i exemplen oftare män än kvinnor, har tidigare haft en statusposition som professor och forskningsledare, men är nu helt eller delvis pensionärer. Vederbörandes fysiska närvaro i verksamheten och dess möten tenderar att ge dessa personer fortsatt genomslag. Så sker då lojalitetsband och rangordningar bidrar till att reproducera det värdesystem som

dessa äldre personer burit upp och representerat. Omständigheten kan betraktas som ytterligare broms för förändring och som förstärkning av både rangordning och könsmönster. Detta kritiseras återkommande under intervjuerna.

> *De finns kvar i korridorerna och påverkar arbetsmiljön. Ofta har de en massa synpunkter på när och hur folk ska arbeta. Sällan har de någon förståelse för att mycket kanske har ändrat sig sedan de var i heltidstjänst. De blir lite av bromsklossar i systemet. (TA, kvinna)*

Gruppen manliga doktorander, liksom i någon mån manlig teknisk/administrativ personal, föreslår att uppskjutna eller dröjande pensionsavgångar och allmän uppställning kring dessa personers preferenser, förklarar att unga män ges access till forskningsmiljöer och grupper i vilka dessa äldre personer varit/är verksamma. Som förklaring anges att äldre kollegor av manligt kön, tros söka yngre medarbetare som på så många sätt som möjligt liknar dem själva. Den selektion av intressenter, som kan föregå officiella utlysningar, sker således av en grupp män som väljer andra män. Doktoranderna beskriver härvidlag en tydlig maktkoncentration. Denna får näring av att små grupperingar liksom verksamheten i stort inte förefaller premiera den som framför kritik och ifrågasätter de styrmekanismer som förefaller, på basis av kön och position, tysta kritiker och utestänga avvikaren.

3.5.4 Sammanfattning

I detta kapitel har vi uppehållit oss vid erfarenheter och upplevelser av beroendeförhållanden och lojalitetsband i den studerade verksamheten. Vi har närmat oss dessa aspekter genom att analysera berättelser om arbetsplatsens mötesstrukturer, rekryteringsförfarande och därmed arbetsplatsen samtalsklimat. Kartläggningens kvalitativa studie ger i detta avseende ett tydligt resultat.

En vetenskaplig topposition och med externa forskningsmedel, ger i utfall ett starkt lokalpolitiskt genomslag och inflytande. Positionens verkan beskrivs som varande så påtagligt att det i praktiken gör den formella ledningspersonen mer beroende av forskningsledarnas samtycke än vad forskningsledarna är beroende av ledningens bifall. I analysen föreslår vi att dessa maktrelationer genererar beroendeförhållanden och lojalitetsband. Medarbetare som ännu inte uppnått statusposition baserad på vetenskapligt arbete, framställs för sin egen karriär vara beroende av den med hög vetenskaplig position. Den senare beskrivs introducera och inkludera valda kollegor i miljöer, vilka på sikt kan rendera forskningsmedel och forskningstid. Relationen uppges skapa förväntningar på lojalitet omfattande det agerande, förhållningssätt och agenda som forskningsledaren representerar. Karriär och inkludering upplevs i mycket hög grad vara beroende av ett förhållningssätt som inte utmanar här beskrivna maktrelationer. Det är på grund av denna ordning som intern kritik mot ageranden eller beteenden i klinch med regelsystem och policies sällan ventileras. Med stöd i studiens empiri hävdar vi att beroendeförhållanden och lojalitetsband sammanflätas med föreställningar om den ideala forskaren (jmf

”Privatlivets anpassning till yrkeslivet”). Dessa sammanflätningar tillskansar medarbetare av manligt kön fördelar och försprång framför medarbetare av kvinnligt kön. I detta förefaller den kvinnliga medarbetaren stå längre ifrån att dels uppnå en forskarposition, dels vinna gehör i det interna arbete som avser arbetsplatsens olika vägval och strategier.

Ett centralt resultat är således att dessa maktrelationer genomkorsas av hierarkier utgående från kön. Medarbetare av kvinnligt kön uppges möta större skepsis, hårdare kritik och mindre talutrymme än kollegor av manligt kön. Så oavsett kvinnans position i verksamheten. Vi hävdar att möjligheten att bjuda denna dubbla maktordning motstånd är mycket begränsad. Kritiken avväpnas genom att ifrågasättande och avståndstagande relativt samtalsklimat och beslutsgångar, transformeras till ”problem” som den enskilde är bärare av. Själva utmaningen tolkas som tecken på en dålig rustning för att vistas i akademin och vetenskapsproduktion. I berättelserna är det således avvikaren, här oftare en kvinna än en man, som misstänkliggörs och trycks tillbaka. Därigenom riskerar också det system som viktar röster efter position och kön att förbli intakt.

3.6 OM JÄMSTÄLLDHETSDISKUSSIONER OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Detta kapitel uppehåller sig vid de intervjuades erfarenheter av att, på arbetsplatsen och med kollegor, aktualisera och diskutera jämställdhetsrelaterade frågeställningar. Vi ger exempel på hur de intervjuade medarbetarna förklarar, motiverar och kritiserar hur sådan tematik hanteras och värderas i interna sammanhang. Huruvida jämställdhet som tema anses ta för mycket eller för lite utrymme i det interna samtalet och arbetet varierar starkt i empirin. Å ena sidan uttrycks ett ifrågasättande av att jämställdhetsfrågor genomsyrar och påtagligt påverkar premisserna för bemanning och arbetsrelationer. Å andra sidan riktas kritik mot tystnad som omger upplevd jämställdhetsproblematik i verksamheten. Det sammanvägda resultatet av kartläggningen indikerar att en frågeställning sprungen ur en lokal problematik riskerar att ta tappa kraft och genomslag om den kategoriseras såsom jämställdhetsrelaterad. Ett sådant statustapp drabbar därtill frågeställaren.

Under samtalen omnämns olika slags åtgärder, med syfte att utjämna könsobalansen. De olika förändringar som omtalas antas på sikt särskilt främja att forskare av kvinnligt kön fortsätter vara verksamma med forskning inom universitetet. I detta kapitel presenterar vi hur några sådana insatser enligt de intervjuade slagit ut och mottagits. Utifrån de intervjuades tal om ”problem” och åtgärder i verksamheten, framträder skillnader i *var* och hos *vem* behov av förändring förläggs. Yngre kvinnliga forskare rekommenderas upprepat att för sin egen framgång i verksamheten anlägga annat förhållningssätt och aktivitetsgrad. Det är, visar kartläggningen, i synnerhet mot denna grupp som kritik riktas.

3.6.1 Att benämna och värdera en problematik

Ståndpunkter och förhållningssätt i det interna talet om jämställdhet, jämställdhetsproblematiker och eventuella jämställdhetsfrämjande insatser framstår som motsägelsefullt. De intervjuade kvinnorna hävdar att så länge en diskussion på detta tema förs på en idémässig nivå framstår kollegiet vara överens och verka i samma riktning. ”I teorin” råder konsensus om att verksamheten ska präglas av jämställda villkor och lika möjligheter för kvinnor och män. ”i praktiken” beskrivs det avsevärt svårare att vinna gehör för att lokala beteendemönster och förhållningssätt på daglig basis kan genomkorsas av könsstereotypa föreställningar, vilka medverkar till att differentiera just de möjligheter och villkor som kollegiet på samma gång förespråkar rättvisa i.

> *Jag har varit med om att seniora kollegor dödar ämnet genom att göra en storstilad utläggning om hur viktigt det är med jämställdhet. Det är vi väl alla överens om. Och sen är det liksom inte mer att prata om. Att någon på daglig basis beter sig oproffsigt mot doktoranderna verkar vi inte komma åt. (Professor, kvinna)*

Ifrågasättande och upplevelse av sådan hantering av jämställdhetsproblematiker uttrycker framförallt medarbetare av kvinnligt kön. Oberoende av tjänstekategori, är erfarenheterna härvidlag liknande. Det är i synnerhet delaktigheten i upplevda könsmönster och maktrelationer på arbetsplatsen, som sällan förefaller nå någon agenda eller strategidiskussion. Exempelvis upplevs beteendemönster vid möten av det slag som kapitel 3.5 diskuterar särskilt svåra att föra upp till diskussion och få gehör för. Utsagorna pekar på en distansering av själva frågeställningen som sägs bromsa förändringsarbete i mer jämställd riktning.

Flera av de kvinnliga doktoranderna har av seniora forskare mottagit rekommendationer att inte aktivt profilera sig som ”jämställdhetsivrare” eller ”kvinnosakskvinna” i kollegiet. Det är mot bakgrund av en sådan hantering som flertalet av de intervjuade kvinnorna ställer sig tveksamma till att under jämställdhetsflagg aktualisera några frågor om karriärvägar, arbetsvillkor och mötesmönster. En sådan ingång medför en risk att, i en förlängning, stämplas som en jämställdhetens bevakare också i diskussioner och i sammanhang av helt andra slag. Med denna etikett sägs status och trovärdighet överlag urholkas i det interna arbetet.

Öppen strävan mot jämställda villkor i den lokala verksamheten, riskerar i dessa berättelser att bli en black om foten för den enskilda. Kvinnor som är i slutet av forskarutbildningen, ger exempel på hur de har tillägnat sig detta råd och nu reproducerar dess innehåll till nyantagna kvinnliga doktorander:

> *Jag hörde själv att jag stod och sa att hon inte ska gå ut med en problematik som en könsfråga. Dra inte in det, sa jag till henne. Det slår bara tillbaka på dig senare. Försök att hitta en annan ingång på det som du vill säga och det du vill förändra… Visst är det sjukt? (Kvinna, doktorand)*

Det är i sammanhanget intressant att explicita uppdrag i verksamheten som sluter an till jämställdhet, uppges tillfalla medarbetare på administrativa poster. Denna uppgift kan sammanföras med tidigare presenterat resultat om rangordningar i verksamheten utgående från arbetsfält och arbetsuppgifter (jmf ”Rangordningar och könsmönster”). I denna rangordning är administration lägre värderat än såväl undervisning som forskning. Verksamhetens administrativa poster upptas därtill i hög grad av medarbetare av kvinnligt kön. I de intervjuades tolkning antyder denna könsfördelning och rangordning, att jämställdhetsfrågor i sig sidoordnas. Detta distanserar därtill det interna jämställdhetsarbetet från konkret problematik inflätad i de kollegiala relationer, villkor och föreställningar som betingar det vetenskapliga arbetet.

> *Jag tror att det finns en risk att jämställdheten liksom blir en administrationsuppgift… Det är inget farligt eller känsligt om man hanterar jämställdhet som ren administration. Istället blir den lätt att bocka av. (TA, kvinna)*

3.6.2 Jämställdhetsmedvetenhet och kollegiala relationer

Kritiken ovan är uteslutande framförd av kvinnor. Emellertid framträder bland några av de disputerade männen också ett tydligt ifrågasättande av hantering och konsekvens av jämställdhetsdiskussioner. Kritiken handlar inte om att dessa frågor ges för lite plats och utrymme. Tvärtom. Diskussioner om jämställdhet, likabehandling och sexuella trakasserier sägs stundom ”gå till överdrift”. Det är alltså mot påverkanskraft och genomslag i det dagliga arbetet och i de kollegiala relationerna som man vänder sig.

> *Jag har kommit på mig själv med att inte våga agera som förr här på institutionen. Jag känner mig inte fri längre på samma sätt. Ett skämt eller en välmenande kommentar kan tolkas helt galet. Och då är det givetvis jag som gjort fel. Det är alltid kvinnan som har tolkningsföreträde.(professor, man)*

Att jämställdhetsmedvetenhet uppges reglera umgänge och samspråk i de kollegiala relationerna, är här uttryck för en oönskad utveckling av arbetsplatsen och av den anställdes förhållningssätt. Förändringen upplevs kringskära handlingsutrymme och generera en självreglering som gör arbetsplatsen och dess kollegiala relationer ”tråkigare” och ”striktare”. Framförallt män som under lång tid varit verksamma inom akademin ger under intervjuerna exempel på hur det kollegiala samtalet syns alltmer kringskuret i innehåll och tonläge. I denna kritik vänder sig några särskilt mot att komplimanger och att positivt kommentera kollegors utseende, kan betraktas och tolkas såsom övertramp.

> *Det är så svårt att hantera när en person uppfattar något som en kränkning. Det kanske inte alls var så det var menat. Det kanske bara var ett skämt och skämt kan man väl inte förbjuda? Kvinnor är nog överlag mer uppmärksamma och upplever sig kränkta på ett annat sätt. Det kanske egentligen handlar om att personkemin mellan två personer inte funkar. (UFP, man)*

Gränserna för vilka kommentarer, avsedda skämt eller komplimanger som passerar utan anmärkning kontra vilka som uppfattas vara kränkande, upplevs särskilt snäva i interaktion mellan män och kvinnor. Gemensam nämnare i de exempel som förs fram är att kvinnor reagerar på kommentarer fällda av män. I resonemanget laddas även begreppet professionalitet negativt. Att vara professionell görs här synonymt med att bekräfta och agera följsamt med en uppföranderegelering som i sig skarpt ogillas.

> *Det här handlar ju om att det finns biologiska skillnader och en laddning mellan män och kvinnor. Kvinnor tycker om män och män tycker om kvinnor. Det är ju en av förtjänsterna med det hela. Jag skulle inte vilja jobba på en arbetsplats där man inte får visa några känslor mot varandra. (UFP, man)*

3.6.3 Om åtgärder

Insatser med avsikt att med rekrytering och tillsättning påverka personalens könssammansättning, kommer upp under samtalen. Flera av de disputerade männen säger att sådana insatser ”kostat mycket” för verksamheten, då de exempelvis ”tvingat” fram kvinnliga doktorander. I utsagorna beskrivs dessa personer i intresse och kvalifikation inte svara upp mot förväntningar och krav. ”Att inte forcera utvecklingen” genom sådana direkta jämställdhetsinsatser lyfts fram som avgörande för bibehållande av vetenskaplig nivå och kvalitet.

Liknande tal återkommer i resonemang om *kvotering*. Kvotering omtalas negativt av i synnerhet medarbetare av manligt kön i gruppen professorer, disputerade och TA-personal. Kritiken är tvådelad och träffar dels tillvägagångssättet som sådant, dels de medarbetare som är en effekt av denna åtgärd. Kvotering föreslås äventyra verksamhetens kvalitet och den allmänna kompetensnivån i personalstyrkan. Följaktligen bär denna kritik antaganden om att de kvalifikationer som anställningen i sådana fall baseras på, inte har tillräcklig eller önskvärd tyngd. Dessa antaganden uppges påverka den nyanställdes möjlighet att internt möta erkännande för sina meriter. Ifrågasättande av kvalifikation och lämplighet, fortgår oavsett om bedömningens mönster är samma som vid gängse tillsättningar.

> *Det är för enkelt att säga att man bara ska kvotera. Det ligger en i fatet sedan. Frågan om vem som var den bästa hänger kvar i luften för några hos oss. Alla vill in på meriter och ingen på grund av sitt kön. (TA, man)*

Kritiken tycks i några fall utgå ifrån antaganden om en skarp skillnad mellan män och kvinnors kvalifikationer och intresseområden. För att i högre grad rekrytera kvinnor, föreslås istället myndigheten att i sina annonser specificera kvaliteter som tros vara särskilda frekventa och framträdande hos kvinnor.

> *Jag är absolut motståndare till kvotering. Det är kompetensen som ska räknas och inget annat. Nu tror ju jag säkerligen att det finns särskilda kvaliteter som kvinnor har, som kanske kan komma till pass inom forskningen. Fantasi, är ju ett sådant exempel. Kanske kunde det locka fler kvinnor om man skrev så i annonsen. (Professor, man)*

Som en särskild insats för könsbalans, nämns vidare strävan mot att besätta betygsnämnder, nämnder eller sakkunniggrupper på ett sådant sätt att de är könsheterogena. Den grupp kvinnor som nyttjas för att skapa sådan könsbalans, är liten till sitt antal. Insatsen omtalas överlag i positiva ordalag, men med reservationer för tids- och arbetskostnad för den som ofta vals för att bryta en könshomogenitet. Koncentrationen av uppdragen på denna grupp stjäl tid från egen forskning. Uppdragen beskrivs i detta avseende snarast som hinder eller bromsklossar för det dagliga arbetet i allmänhet och för vetenskaplig meritering i synnerhet. Den kritik som riktas mot kvotering ovan och som handlar om ifrågasättande av den valdas

kvalifikation, kommer igen här. Åtgärderna som sådana gör i kvinnornas erfarenhet att könstillhörighet och betydelsen av könstillhörighet betonas, snarare än motverkar antaganden om olikheter utgående från kön.

> *Detta att hela tiden pekas ut som just kvinna. Tänk dig att en plats vikts för dig bara för att du är kvinna och inte för att du är kvalificerad eller för att de vill ha just dig. Man blir liksom utpekad. Någonstans blir det ju ett val om man ska acceptera alla dessa uppdrag givet motiven. (UFP, kvinna)*

3.6.4 Förändring

I kapitlet har vi presenterat och diskuterat två linjer i uttolkning av fakultetens sätt att hantera och formulera frågeställningar som sluter an till jämställdhet. I den första av dessa riktar, främst kvinnliga medarbetare, en kritik mot att jämställdhetsdiskussioner sällan tillåts ta utgångspunkt i lokala mönster och normer. I den andra av dessa riktar, främst manliga medarbetare, kritik mot ett alltför starkt genomslag av jämställdhetsmedvetenhet i de kollegiala relationerna. Under intervjuerna framträder därutöver en tredje uttolkning, vilken direkt orienterar verksamhetens ”jämställdhetsproblem” till de unga kvinnornas sätt att agera och förhålla sig till kollegor och arbete. Detta ifrågasättande uttrycks starkast av redan disputerade och då både av män och av kvinnor.

I detta resonemang är idealbilden av forskaren och den ideala forskarens förhållningssätt till arbetet (jmf ”Privatlivets anpassning till yrkeslivet”) utgångspunkt. De medarbetare, här kvinnor, som inte uppträder eller förändrar sig i linje med denna föreställning, anses fallera både i anpassning och i fallenhet. Kvinnor förmodas i högre grad rustas för akademin om de blir mer självsäkra, tar för sig, vågar mer och ” /…/ bli lite mer som männen”.

> *Kvinnorna fegar lite ibland, tycker jag. De får ju skärpa sig också, våga lite mer och gå utanför sin egen bekvämlighetszon. Herregud – man måste inte alltid ställa sig själv frågan om man verkligen klarar av en uppgift. Det är ju bara att göra det! Och vara glad för att man fick frågan! (Professor, kvinna)*

Den transformation som efterfrågas består således i att kvinnor övertygas att nyttja de strategier, som antas ge mandat, uppmärksamhet och position. Det är i sådana termer som en förändring ställs i sikte.

> *Ordföranden måste ju lyssna noga, så att den som sa något först också får credit för det. Ibland är det lätt att bara uppmärksamma det eko som blir efter att någon lagt fram en ny tanke. Det förutsätter ju hursomhelst att kvinnorna faktiskt kommer igång och säger något. Har vi möten som går ut på att man ska säga vad man tycker, så går det ju inte an att tiga sig igenom två timmar. (Professor, kvinna)*

Detta resonemang genomkorsas emellertid av en helt motsatt kritik mot de kvinnor som finns i verksamheten. I denna är det kvinnornas beredvillighet att svara upp mot krav på hårt arbete och prestation, som anses bli ”för mycket” för både kollegor och kvinnorna själva. Ansvarstagande och hög aktivitet utgör i dessa exempel inte en tillgång, utan en belastning:

> *Ibland har jag tänkt att det borde finnas en nejsägar-kurs för kvinnor. Kvinnor tar alltid ansvar för helheten och har höga krav på att alla delar ska falla väl ut. Killarna är överlag mer avslappande. Tjejerna får väl trycka tillbaka den duktiga flickan och ta lite semester. Man måste inte vara på precis hela tiden! (Professor, kvinna)*

I materialet finns dock en antydan till att förändringsbehov orienteras till de seniora forskarna och deras förhållningssätt till arbetet. Bland de intervjuade finns handledare som säger sig successivt ha blivit varse sin egen betydelse för reproduktion av mönster under möten och i det dagliga arbetet:

> *Jag vet ju själv att man blir påverkad av hur andra gör. Har man en handledare som alltid jobbar så känner man ju det som ett indirekt krav, även om det inte är uttalat. Vi måste nog bli bättre på att granska oss själva också. (UFP, kvinna)*

3.6.5 Sammanfattning

Utifrån kartläggningens intervjudata råder konsensus om det eftersträvansvärda i jämställda arbetsvillkor och möjligheter. Jämställdhetsfokus i det interna samtalet bekräftas och förblir ”ofarligt”, så länge diskussionen stannar vid själva idén om jämställdhet. Denna inpackning förefaller avväpna frågeställningen och samtidigt distansera den från medarbetarnas ageranden och erfarenheter. Det är när jämställdhetstematiken tar sin utgångspunkt i erfarenheter av arbetsvardagens könsmönster som den blir ”farlig” och negativt laddad. Mot denna bakgrund får unga medarbetare rådet att paketera om frågeställningar så att de *inte* syns emanera från ett särskilt intresse för just jämställdhet. Kapitlets centrala resultat är att den som explicit driver jämställdhetsfrågor misstänkliggörs. Empirin indikerar att denna något oftare är en kvinna än en man. Skepsisens verkningskraft övergår själva diskussionen och påverkar kritikerns möjlighet till fortsatt inkludering i alla slags sammanhang, också de av vetenskaplig karaktär.

Studiens empiri visar att jämställdhetsdiskussionerna i konkretisering och laddning reproducerar både ojämn fördelning av talutrymme mellan män och kvinnor samt könsstereotypier. Detta sker på flera sätt och i olika kanaler. I tal om *kvotering, kollegialitet* och *förhållningssätt* till arbete och *platstagande* repeteras en maktordning där medarbetare av manligt kön i högre grad antas motsvara den ideala forskaren. Detta resultat styrker och nyanserar de mönster och hierarkier som tidigare kapitel presenterat och diskuterat. Vi vill här särskilt lyfta fram det resultat som berör kolle-

giala relationer. I detta försvaras ett tilltal och jargong präglad av en mystifiering och *särskild* laddning i mötet mellan kvinnor och män i arbetet. I en förlängning syns denna inställning inte befrämja kollegiala relationer i vilka medarbetare bedöms och omtalas utifrån kvalifikation och arbetsinsats. Det är i sammanhanget noterbart att försvar för ett sådant samtalsklimat, bildar motargument mot ett mer aktivt och genomgripande jämställdhetsarbete. Särskilt anmärkningsvärt är att de som starkast uttrycker denna hållning finns på positioner av central karaktär och med stort lokalt inflytande.

Utifrån analysen föreslår vi att vissa *förhållningssätt* i det interna arbetet skuldbeläggs. I resonemanget är det själva förhållningssättet som blockerar en utveckling mot jämnare könsfördelning. Kritik drabbar den som i hållning, aktivitet och platstagande inte svarar upp mot de kollegor som nått hög vetenskaplig position och som rör sig hemvant i akademin. Här är den som fallerar oftare kvinna än man. Kritik drabbar emellertid också den alltför idoge, då denna någon är kvinna. Idealbilden av den framgångsrika forskarens karaktärsdrag, fokus och förhållningssätt står stabil och välförankrad i verksamheten. Denna idealbild är inte könsneutral. Detta kapitel förstärker därmed tidigare slutsatser.

3.7 SLUTDISKUSSION – FORSKARNORMEN

I detta diskussionskapitel, omfattande kartläggningens kvalitativa studie, avser vi att sammanfatta intervjustudiens huvudsakliga resultat. I relation till kartläggningens utgångspunkter belyser och problematiserar vi mönster i de fyra resultatkapitel som analysen har genererat. I syfte att vidga resultatdiskussionen från att handla om en specifik fakultet och de anställdas premisser vid denna, inkorporerar slutdiskussionen jämförelser med tidigare jämställdhetskartläggningar vid den utbildningsvetenskapliga fakulteten (Öhrn, 2001; Peixoto & Wyndhamn, 2009) vid Göteborgs universitet.

Kapitlet avslutas med att centrala frågeställningar utifrån resultatet av föreliggande studie, formuleras. Dessa vänder sig till verksamhetens ansvariga, vilka har att ta ställning i relation till resultatet och i det fortsatta förändrings- och visionsarbete vid Göteborgs universitet.

3.7.1 Huvudresultat av intervjustudie vid naturvetenskapliga fakulteten

Resultatet av intervjustudien tydliggör en maktstruktur i den studerade verksamheten med genomslag i nära nog alla aspekter av verksamheten och dess värdesystem. Kännetecknande är en ordning i vilken de medarbetare som uppnått en hög vetenskaplig position och vars arbete renderat dem och deras miljöer forskningsmedel, tillskrivs högre status och värde än medarbetare utan sådan position och sådana resurser. Ju längre bort ifrån vetenskapsproduktion och projektledning den enskilde medarbetaren befinner sig, desto svagare lokal ställning. Undervisning och administration görs i sammanhanget synonymt med sysselsättning som kostar, snarare än adderar status. Variationer finns. För en forskarstuderande förlänger undervisning doktorandtiden. Tillfälligheten i arrangemanget neutraliserar därmed sådana uppdrag för just doktoranden. För den som har disputerat och fortsätter att huvudsakligen undervisa, signalerar hög andel undervisning däremot något annat. Det markerar att vederbörande inte har lyckats att medelst forskningsmedel köpa sig fri från dylika uppdrag alternativt inkorporeras i någon av de seniora kollegornas projekt. Liknande stigmatiserande och från forskning distanserande effekt har administrativa åtaganden.

Denna maktstruktur utgående från position förefaller vara fundamental i verksamheten. Till dess kännetecken hör, förutom hierarkisering av olika arbetsuppgifter och åtaganden, ett värdesystem som bär tydliga könsmönster. I de intervjuades berättelser och erfarenheter utgörs personer med hög vetenskaplig position och forskningsmedel i högre grad av män än av kvinnor. Forskare i toppen av hierarkin, beskrivs likna varandra i förhållningssätt till vetenskapligt arbete och i artikulerade förväntningar på juniora forskare. Till det forskarideal som omhuldas och reproduceras knyts egenskaper (konkurrenstänkande, fokuseringsförmåga, självcentrering, uthållighet, produktivitet), vilka sammankopplas med män och en viss slags maskulinitet. Parallellt med detta forskarideal formuleras dess antites, kännetecknad av brist på ovannämnda karaktärsdrag. Antitesen manifesteras i orientering mot

omsorgstänkande och intresse för sociala relationer. Studiens resultat visar tydligt hur idealets motsats knyts till kvinnor och till en viss form av femininitet. I dessa resonemang sker en naturalisering av forskarpositionen som varande en position mer tillgänglig och lämplig för män än för kvinnor. Föreställningarna och särskiljandet av egenskaper utifrån könstillhörighet har fäste i alla personalkategorier. I maktstrukturens topp artikuleras idealet med störst emfas.

Medarbetare utan hög vetenskaplig position erfar att urvalsprocesser till forskningsprojekt, vid officiella utlysningar och i fördelning av interna uppdrag genomkorsas av nämnda idealbild och av de föreställningar av kön som konstituerar den. Utifrån den empiri som föreliggande studie vilar på finns gemensamma drag i argumenten för en sådan selektion, liksom i erfarenhet och ifrågasättande av den. Medarbetare med hög vetenskaplig position ser gallringen vara betingad av historiskt välförankrad förståelse av vetenskapligt arbete och av de premisser som en samtida politisk kontext ger forskning och högre utbildning. Vetenskapsproduktionens marknadsanpassning och global konkurrens samt i dess kölvatten uppvärdering av ranking, publicerings- och citeringsindex, representerar i sammanhanget förändringsprocesser som aggressivt sägs ytterligare göda nämnda forskarideal. Med sådana referenser motiveras idealbildens livskraft och genomslag. Det förekommer därtill att biologistiska argument läggs till grund för att särskilja kategorier av individer som mer eller mindre lämpade för just naturvetenskapens discipliner. I dessa är kvinnor och naturvetenskap ingen ”naturlig” kombination.

Vi föreslår att det könsmönster som skär igenom verksamheten, bidrar till en självselektion bland forskare på väg in i en vetenskaplig verksamhet. I början av karriären görs framtidsprognosen avhängig följsamhet till normsystem och struktur. Empirin indikerar att fler kvinnor än män uppfattar diskrepans mellan självbild och den iscensättning av forskarpositionen som normaliseras i verksamheten. Sådan diskrepans sägs delvis emanera ur erfarenheter av att på arbetsplatsen möta upprepad skepsis och ifrågasättande i sammanhang då arbetsprestation, ambition och kompetens värderas. Detta anförs i högre grad av kvinnor än av män vara skäl för att överväga och förbereda en annan karriärbana än en vetenskaplig.

I empirianalysen uppehåller vi oss vid privatlivets anpassning till yrkeslivet. Normsystemet verkar av den enskilde förutsätta en prioritetsordning där arbetet och lojalitet med arbetets villkor överordnas andra åtaganden i den privata livssfären. Oberoende av personlig inställning till vetenskaplig karriär, omnämns privatlivets anpassning som en realitet för den som vill stanna kvar. Resultatet visar att krav om en sådan prioritetsordning verkar reglerande för mäns och kvinnors karriärmässiga ställningstagande. Vi ger i detta avseende också exempel på tydligt motstånd mot att bejaka denna ordning och de livsval som den förutsätter. Kritik uttrycks framförallt av män och kvinnor i början av sin vetenskapliga karriär. Deras kritik riktar sig mot i verksamheten förankrade antaganden om att barn innebär ett större ansvar för kvinnor än för män. Föreställningar om en arbetsdelning i hemmet som gör kvinnan huvudansvarig, uppfattas utgöra ett normerande raster för vem som är möjlig som forskare. Den tänkta arbetsdelningen i privatlivet tjänar

som lokal förklaring till varför disputerade kvinnor i lägre grad tros vilja ägna sig åt forskning, göra utlandstjänst och meritera sig för befordran. Också i detta distanseras kvinnor som grupp från forskarpositionen. Plausibel föräldraledighet, sjukdagar, hämtning och lämning antas reducera produktivitet och effektivitet i arbetsåtagande. Med hänvisning till sådana antaganden legitimeras att kvinnor inte blir valda, satsade på eller framlyfta. Den i normsystemet överordnade maskuliniteten är emellertid även selekterande relativt män. Medarbetare av manligt kön som strävar efter ett jämställt privatliv i vilket ansvar för barn delas lika mellan föräldrarna, ser sig inte ha möjlighet att uppfylla forskarpositionens förväntningar om närvaro och arbetsinsats. Idealbilden och den prioritetsordning som den förutsätter, dränerar forskarpositionen på dragningskraft. Kritikerna ser inte heller en sådan position vara inom räckhåll, givet livsval som går i klinch med norm och prioritetsordning. Uttryck för önskan om en längre föräldraledighetsperiod efter disputationen, tros försämra chans till inkludering i en forskargrupp.

Bland de kritiska rösterna efterfrågas acceptans för alternativa iscensättningar av forskarpositionen. Det förutsätter att individer på maktstrukturens toppositioner bjuder idealbilden motstånd i faser av rekrytering. De utsagor som denna studie vilar på, indikerar att så sker i mycket liten utsträckning. Maktstrukturens topplager reproducerar i sitt förhållningssätt forskarideal och dess föreställningar om kön. Styrka och genomslag antyds då enskilda individers val och möjligheter, både privat och professionellt, tar avstamp i nämnda ideal. Resultatet visar också hur kritik och avståndstagande har idealet som referenspunkt.

Vi har i resultatredovisningen uppehållit oss vid kritikens möjlighet och utrymme i den studerade verksamheten. Resultatet pekar på ringa lyhördhet för synpunkter som ifrågasätter samtalsklimat, kollegiala relationer och ordning vid arbetsrelaterade möten. Särskilt svårgenomträngligt syns vara att ur jämställdhetsperspektiv adressera arbetsplatsen och den dagliga interaktionen mellan kollegor. Maktstrukturen och dess rangordningar, genomkorsad av föreställningar om kön, syns reglerande också i detta avseende. Ju högre position, desto större genomslag för synpunkter och värderingar både avseende mellanmänskliga relationer och avseende verksamhetens riktning och beslut. Vi finner därtill att den som är mest internkritisk sällan befinner sig i den vetenskapliga toppen. Tvärtom förefaller normsystemet ha störst stöd där. Det är medarbetare som antingen ännu inte uppnått en hög vetenskaplig position eller som inte ser sig ha möjlighet att uppnå en sådan, som starkast ifrågasätter verksamhet, värderingar och hierarkier. Beroendeställningar mellan medarbetare med hög vetenskaplig status kontra medarbetare utan sådan status har en dämpande effekt på denna kritiks ventilering. Sådan diskussion förefaller gå på sparlåga då den enskilde tros bli karriärmässigt stukad av att framföra kritik mot maktstrukturens och normsystemens konkreta uttryck i det dagliga arbetet. Beroendeställningar förefaller också hämma det mandat som följer en position med uttryckligt ansvar för personal och arbetsmiljö. Vi finner att ledningspositionen som sådan konceptualiseras som varande temporär och instabil. Möjlighet till inkludering i lokala nätverk och grupperingar, bortom ledningsposi-

tionen, uppfattas i sammanhanget vara styrande. Följsamhet med toppositionernas agenda och preferenser gynnar, medan kritik missgynnar chanser till sådan inkludering. Faktiska aktiviteter för att få bukt med handlingsmönster, tilltal och attityder på kollisionskurs med likabehandlingspolicy beskrivs i många av fakultetens miljöer vara försumbara.

Vi visar i denna kartläggning hur maktstrukturer och normsystem vid den naturvetenskapliga fakulteten reglerar individer som finns vid arbetsplatsen eller är på väg in i vetenskaplig verksamhet. Ett centralt resultat, givet studiens intresse för män och kvinnors möjligheter att utvecklas på arbetsplatsen, är det könsmönster som framträder i maktstruktur och normsystem. I detta finner vi att kvinnor distanseras från möjligheten att uppnå en position som forskare. Resultatet visar att könsfördelning i grundutbildning, forskarutbildning och bland lärare, forskare och administratörer förklaras med referenser till en idealbild som är starkt könad. Intervjustudien visar därtill hur skäl till kvinnors avbrott och avhopp individualiseras. Den enskildes otillräcklighet sägs ligga till grund för sådana beslut. I detta turneras underliggande kritik och avståndstagande relativt den specifika verksamheten till personliga tillkortakommanden. Vi visar hur sådana antaganden springer ur idealbilden och bidrar till att naturalisera och avdramatisera dess könsmönster. Normsystemets reproduktiva kraft förstärks därtill av en reglering av internkritik och av den internkritiske. Utan position äventyras lokal karriär för den som gisslar de hierarkier som konstituerar verksamheten. Vi finner att det system som selekterar efter föreställningar om kön snarare än kvalifikation vinner ytterligare mark, om också själva ifrågasättandet möts med en konserverande tystnad.

3.7.2 Jämförelse med kartläggningar av den utbildningsvetenskapliga fakulteten

Resultat från kartläggningen av den naturvetenskapliga fakulteten är möjligt att jämföra och ytterligare penetrera mot bakgrund av tidigare genomförda studier av utbildningsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet (Öhrn, 2001; Peixoto & Wyndhamn, 2009). Detta ger en möjlighet att urskilja vad som förenar respektive särskiljer de båda verksamheterna, givet samtliga studiers fokus på jämställdhet. Jämförelsen ger en öppning till att över tid diskutera Göteborgs universitet som arbetsplats.

Det är i sammanhanget nödvändigt att klargöra några framträdande skillnader i bemanning och organisation vid de två fakulteterna. Vid utbildningsvetenskapliga fakulteten är majoriteten av de anställda av kvinnligt kön. Vid naturvetenskapliga fakulteten är majoriteten av de anställda män.[43] Variationen i tjänstebetäckningar är därtill stor mellan de två fakulteterna. Vid utbildningsvetenskapliga fakulteten finns en stor grupp adjunkter, medan denna kategori är närmast obefintlig vid den naturvetenskapliga fakulteten. Här finns istället en större flora av tjänstebenämningar varav några endast svarar mot ett fåtal individer.

43 Se vidare kvantitativ genomgång av de två fakulteterna (Silander).

I väsentliga delar finner vi stor överensstämmelse mellan kartläggningarnas mest centrala resultat. Rangordningar mellan verksamheter är starkt artikulerad av medarbetare vid båda fakulteterna. Inom utbildningsvetenskapen förefaller undervisningens låga status sammankopplas med att den, sett i ett längre tidsperspektiv, huvudsakligen bedrivits av medarbetare utan doktorsexamen och utanför forskarutbildning. Avstånd och rangordning mellan undervisning och forskning har härvidlag en dimension som vi inte finner vid naturvetenskapliga fakulteten. Då tidigare kartläggningar genomfördes vid utbildningsvetenskap (Öhrn 2001; Wyndhamn & Peixoto 2009) var medarbetare huvudsakligen sysselsatta med undervisning till en majoritet kvinnor, medan medarbetare aktiva inom vetenskapsproduktion huvudsakligen var män. Likaså befanns administration vara ett arbetsfält med fler kvinnliga medarbetare än manliga. Kartläggningarna fann könsfördelningen korrelera med maktdelning och påverkansmöjlighet. Ju närmre den vetenskapliga kärnan, desto fler män och desto påtagligare upplevdes maktkoncentrationen. Såtillvida genomkorsades rangordningarna mellan verksamheterna av könsmönster. Vid naturvetenskapliga fakulteten artikuleras liknande rangordningar. Vid denna fakultet antas kvinnor undervisa mer än män, medan män antas forska.[44] Skillnader relativt utbildningsvetenskap framträder i hur könsstrukturen vid den naturvetenskapliga fakulteten förklaras. Kvinnor som grupp antas ha ett större intresse och fallenhet för undervisning som arbetsuppgift. Kvinnor som grupp poneras därutöver finna undervisningens sociala dimensioner mer belönande och stimulerande än forskningens ensamarbete. I resultatredovisningen argumenterar vi för att sådana förklaringar och föreställningar bidrar till att distansera kvinnor från vetenskapligt arbete. Dylika argument artikulerades inte vid utbildningsvetenskapliga fakulteten i samma utsträckning.

I stora drag beskrivs forskarpositionen och vetenskapligt arbete som sådant i liknande ordalag vid både fakulteter. Empirin från utbildningsvetenskapliga fakulteten pekar dock inte på en naturalisering av vetenskapsproduktion som varande en manlig domän. Så sker i högre grad i de utsagor som berör den naturvetenskapliga fakulteten. I empirin från utbildningsvetenskap finns emellertid exempel på att kvinnor, som ännu inte har en vetenskaplig position, uppfattar att män som aviserar önskan om att fortsätta forska bereds en snabb väg för att göra så.

I båda verksamheter uppfattas forskarkarriären kräva arbetsinsatser som övergår ”vanlig” arbetstid och arbetsinsats. Naturvetarna nödvändiggör i högre grad anpassning och reducering av privatlivet i förhållande till yrkeslivet. Det akademiska arbetets dimensioner av frihet och egenplanering, lyfts fram av medarbetare inom utbildningsvetenskap. Flexibiliteten i att arbeta hemifrån, planera när på dygnet arbetet utförs och utifrån detta korta dagarna på institutionen ses som möjliggörande för både privatlivets och arbetets skiftningar. Vid naturvetenskapliga fakulteten förefaller fysisk närvaro under fulla arbetsdagar, ofta längre tidsspann,

44 Jmf kvantitativ genomgång (Silander) för fördelning av undervisningsuppdrag för män och kvinnor.

vara av betydelse för vem som bedöms svara upp mot forskarnormen. Variationsmöjligheterna syns i det senare vara betydligt färre. Det är i detta avseende anmärkningsvärt att medarbetare i båda verksamheter, företrädelsevis forskarstuderande eller nyligen disputerade, artikulerar tveksamhet inför att satsa på en forskarkarriär.[45] Vi finner denna tvekan framträda tydligast vid naturvetenskapliga fakulteten, men ser spår av liknande resonemang vid utbildningsvetenskap. I båda fall är det mot det vetenskapliga arbetets kostnader ifråga om arbetsinsats, osäkra premisser för anställning och försvårande omständigheter för åtaganden i privatlivet som de intervjuade tar spjärn. Vid båda fakulteter uttrycker kvinnor störst ambivalens. Empirin från naturvetenskapliga fakulteten indikerar dock att också män hesiterar inför ett normsystem och ett forskarideal, vilka kräver prioritetsordning som försvårar ansvarstagande för barn och hemliv.

Då analys och resultat i föreliggande studie ställs mot slutsatser i tidigare kartläggningar, förefaller maktstruktur och normsystem uppfattas och beskrivas på liknande sätt i de två verksamheterna. Forskningsmedel och forskningstid renderar i båda verksamheter status och inflytande, medan uppdrag i undervisning och administration beskrivs som en statusmässig förlustaffär. Förenande är vidare att dessa rangordningar och maktrelationer alstrar beroendeförhållanden mellan den utan vetenskaplig position och den med vetenskaplig position. Att ge uttryck för internkritik relativt exempelvis maktstruktur, beteenden och attityder anses i dessa resonemang försämra chans att inkorporeras i sammanhang, miljöer och ansökningsprocesser som på sikt kan ge tid för forskning och vidare meritering. I båda verksamheterna beskrivs beroendeförhållanden skapa gråzoner i beslutsfattande som avser rekrytering och det interna strategiarbetet. Studien vid utbildningsvetenskapliga fakulteten visade därtill gränsupplösning av privata och professionella relationer mellan medarbetare. Detta upplevdes försvåra öppenhet i samtal och försämra förutsättningar för en kritisk diskussion avseende arbetsplatsens samtalsklimat och atmosfär. Gränsupplösningen och dess gråzoner ansågs därutöver komplicera det kritiska samtalet i det vetenskapliga arbetet. Vid naturvetenskapliga fakulteten betonas inte privata relationer på motsvarande sätt. Problematiken med gråzoner uttrycks dock, då härledd till konstellationer av medarbetare med höga vetenskapliga positioner. Till dessa grupperingar kopplas agerande och förhållningssätt som förstärker maktkoncentrationen till ett fåtal, fördunklar beslutsfattande och krymper utrymme för diskussion. Dessa konstellationer beskrivs vid naturvetenskapliga fakulteten huvudsakligen bestå av män.[46]

Föreliggande kartläggning har uppehållit sig vid upplevda hinder för att adressera lokala jämställdhetsproblematiker. Vid naturvetenskapliga fakulteten uppfattas aktualisering av sådana frågeställningar särskilt stigmatisera kvinnor. Resultatet antyder att jämställdhet och likabehandling frånkopplas sina politiska dimensio-

45 Jmf kvantitativ genomgång (Silander) för hur stor andel av de som disputerat 2003-2008 som stannar kvar inom akademin efter disputation.

46 Kan kontrasteras med den kvantitativa genomgången av könssammansättning i institutionsstyrelser och fakultetsnämnd.

ner genom att paketeras som tematiker kring vilka alla förmodas vara idémässigt överens. Fälten inbäddas i förment konsensus som hindrar förändring och kritisk diskussion utgående från det lokala. Härvidlag är det möjligt att finna beröringspunkter med resultatet från den senare kartläggningen (Peixoto & Wyndhamn, 2009) av den utbildningsvetenskapliga fakulteten. Beroendeställningar och lojalitetsband sägs också vid denna arbetsplats hämma ventilering och reducera åtgärder mot förhållningssätt och handlingsmönster som inte befrämjar jämställda relationer mellan medarbetare. Det är i sammanhanget särskilt anmärkningsvärt att båda studier (Peixoto & Wyndhamn, 2009 samt föreliggande) finner att den som uttrycker internkritik, uppfattas beträda karriärmässigt minerad mark. Om detta är kritikens pris, lämnas sannolikt maktrelationernas och normsystemens vardagliga uttryck utan utmaning.

3.7.3 Framtid

Utifrån resultatredovisning och jämförelse finner vi anledning att stanna upp vid frågan vad mönstren som studien identifierar är uttryck för. De kan exempelvis förklaras vara avlagringar av historiskt dominerande värderingar och normer inom akademin. Utifrån dessa har hierarkier mellan kategorier av medarbetare, mellan kön och ämnen reproducerats i och vid universitetet i stort, liksom i de specifika institutionskontexter som nu har studerats. Då mönster och maktrelationer förklaras med historisk referens, syns långsamma förskjutningar i riktning mot könsbalans signalera att gamla strukturer så sakteliga försvagas i alltfler sammanhang och miljöer. I denna förståelse kommer jämn könsfördelning i samtliga verksamheter och arbetsfält successivt att uppnås. Av skäl som redovisas i det följande, finner vi denna tolkning vara otillräcklig.

Tolkningen förefaller ge stöd till föreställningen att numerär förändring väntar om de aktuella institutionerna/miljöerna får lov att verka i fred, utan påbud om åtgärder, översyn och förändring. Den underkommunicerar därtill att könsdikotomiserande normer och värderingar kan bäras och reproduceras av både kvinnor och män. Kvinnor på akademiska toppositioner innebär inte med någon slags automatik att hierarkier raseras eller ens utmanas. De samhälls- och forskningspolitiska förändringsprocesser som de studerade miljöerna och Göteborgs universitet i stort är del i, ger ytterligare anledning att överväga vilka värderingar och normer som vi rör oss mot snarare än bort ifrån. Kartläggningens resultat kan ses i ljuset av omstruktureringen av högre utbildning. I denna görs den enskildes produktivitet och effektivitet central. Individens värde kopplas till prestation och till i vad mån prestationen kan bidra till att verksamheten flyttar fram positionerna i de sammanhang av mätning som tillskrivs betydelse. Idealbilden och dess koppling till kön kan, då den sammanflätas med omstruktureringens värdesystem, vinna ytterligare legitimitet. Begärlig blir därmed den vars arbetsutkomst snabbt tros bidra till förbättrad index avseende publicering, citering och ranking. Detta är en utveckling som alla vetenskapliga fält har att förhålla sig till. Det finns därför, utifrån föreliggande resultat, anledning till vaksamhet mot kostnaderna av detta tankemönsters fulla genomslag. Det föreligger

exempelvis en risk att universitetet tappar i attraktivitet i relation till de medarbetare som på sikt kan generera vetenskaplig framgång vars räckvidd sträcker sig bortom den publicerade artikeln i den välrenommerade tidskriften. Därför kan inte andra dimensioner av verksamheten sidoordnas.

Kartläggningens resultat pekar på behov av genomgripande och aktivt förändringsarbete avseende interna maktstrukturer och normsystem. Behovet av ett sådant går sannolikt utanför de nu kartlagda fakulteterna. I pågående förändringsarbete (Vision 2020) finns möjlighet att skapa en tydlig plattform för att utveckla och proaktivt driva processer där själva forskaridealet ifrågasätts. Det kritiska samtalet, också när det gäller oss själva, kan leda forskning och verksamhet framåt. Skenbar konsensus gör det sannolikt inte. Därför måste ett sådant arbete ges förutsättningar att nå längre och djupare än till policydokument om vilka många säger sig vara överens, men utifrån vilka endast ett fåtal agerar.

4 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION

SAMUEL HEIMANN

Syftet med denna rapport har varit att synliggöra eventuella könsskillnader i arbetsvillkor för anställda vid två av Göteborgs universitets fakulteter. I Charlotte Silanders komparativa kartläggning av arbetsvillkoren vid naturvetenskapliga och utbildningsvetenskapliga fakulteten synliggörs flertalet områden där kön spelar roll i förhållande till vem som tilldelas uppdrag, anslag och tjänster. I Wyndhamn och Peixotos intervjustudie av naturvetenskapliga fakulteten ges en komplex bild av hur kön, forskarideal och akademins hierarkier sammanvävs och uppblandas i det som utgör varje anställds vardagliga arbetsvillkor. Tillsammans ger de två kartläggningarna en möjlighet till fördjupat resonemang kring hur Göteborgs universitet fungerar som arbetsplats och vilka ideal vi eftersträvar och reproducerar i det vardagliga arbete som ska utmynna i god forskning och utbildning.

4.1 Sammanfogning av det kvantitativa och kvalitativa

En utgångpunkt i projektets arbete och upplägg var, som påpekas i inledningen, att genomföra en komparativ studie som genom analys av kvalitativ och kvantitativ empiri synliggör kvinnors och mäns förutsättningar inom akademin vid tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare. Den komparativa ansatsen finns både i jämförelsen av de två studerade fakulteterna och mellan de två valda metoderna; den kvantitativa studien av personaldatabas och tjänstgöringsplaner samt intervjustudien vid Naturvetenskapliga fakulteten. Utfallet i jämförelsen av fakulteterna ges i detalj i de två separata studierna medan jämförelse av metoder och resultat i förhållande till tillvägagångssätt redovisas nedan.

En avgörande skillnad utifrån valda metoder är att intervjustudien givit möjligheten att fritt, utifrån förförståelse, ställa valda frågor till utvalda medarbetare medan den kvantitativa studien begränsades av på förhand givet empiriskt underlag. Frågeställningarna i den kvantitativa kartläggningen formades utifrån samma förförståelse som låg till grund för intervjustudien samt utifrån de preliminära resultat

som nämnda studie producerade. Den kvantitativa kartläggningen begränsas av det material som utgörs av fakulteternas personaldatabas och tjänstgöringsplaner och i efterhand är det frågor som inte har kunnat besvaras fullt ut och uppgifter som inte har kunnat jämföras mellan fakulteterna. Detta är ett av den kvantitativa studiens viktigaste resultat, att underlag i personaldatabaser och tjänstgöringsplaner många gånger är begränsat, otydligt eller ej enhetligt. Vissa jämförelser mellan fakulteterna har helt enkelt inte kunnat genomföras på grund av att underlag som finns vid den ena fakulteten ej förekommer eller förekommer i annan form vid den andra fakulteten. Det är inte självklart att alla efterfrågade svar ska finnas tillgängliga i personaldatabasernas register men de uppgifter som sammanställs centralt vid universitetet eller vid varje enskild fakultet och institution bör i allt väsentligt vara enhetliga.

4.2 Gränsen mellan arbetet och det privata

Studier av arbete och arbetsliv måste alltid förhålla sig till det privatliv som är att betrakta som dess motsats och det privatas vikt blir särskilt tydlig när jämställdhet i arbetslivet diskuteras. En ofta förekommande fråga i intervjuerna handlar om hur arbete och familj är relaterade. I respondenternas svar och resonemang framkommer bilden av ett arbetsliv som villkorar och ställer krav på utformningen av privatlivet, särskilt i relation till familjebildning.

Vägledande i diskussion och beskrivningar av arbetets villkor är den ofta återkommande kopplingen till idealbilden av forskaren. Respondenterna beskriver den ideala forskaren som en målorienterad person med stark tävlingsinriktning, uthållighet och som sätter framsteg i det vetenskapliga arbetet framför andra åtaganden i livet. En hög närvaro på arbetsplatsen och långa arbetspass är ett måste för att uppfylla idealet. Merparten intervjuade doktorander instämmer i att det bland yngre medarbetare är de som i hög grad uppfyller idealbildens kriterier som också bereds möjlighet till fortsatt arbete vid fakulteten. För många respondenter innebär forskaridealet, och den prioriteringsordning som därmed följer, ett hinder i strävan att uppnå en jämvikt mellan arbete och fritid samt att karriär och familjeliv ställs i motsattsförhållande till varandra. Tyvärr är detta mycket svårt att belysa kvantitativt då de enda uppgifter som utifrån studiens underlag finns tillgängliga är uttag av föräldraledighet samt uppgift om hemmavarande barn hos doktorander.

Vid Naturvetenskapliga fakulteten är det bland doktorander 18 procent av männen och 26 procent av kvinnorna som tar ut föräldraledighet. I intervjuerna framkommer att handledare uppmanar doktorander till familjebildning under forskarutbildningstiden, då detta är ett sätt att förlänga den anställningstrygghet som doktorandtiden ger. Doktoranderna förespeglas att tiden efter disputation innebär en period av hög arbetsbelastning och fasta tidsramar inom ramen för forskningsprojekt samt att osäkra anställningsförhållanden väntar. Av dessa anledningar förespråkar studievägledare, handledare och seniora kollegor att familjebildning anpassas till yrkeslivets krav. Rekommendationerna åtföljs även av föreställningar om könsskillnader i åtagande och ansvar i samband med föräldraskap. Kvinnor förväntas ta ett större ansvar för hem och barn medan män, till skillnad från kvinnor, tros

ha förmågan att bilda familj och vara fortsatt engagerade i arbetet under föräldraledigheten. Familjebildning under doktorandtiden kan, utifrån studiernas resultat, få konsekvenser för den fortsatta karriären, inte minst på grund av det förhärskande forskaridealet. I relation till fördelningen av föräldraledighet mellan kvinnor och män framträder en väsentlig skillnad där kvinnor dels tar ut mer föräldraledighet, dels förväntas ha lägre förmåga att prestera på arbetet i samband med föräldraledighet och familjebildningsfas. Ett likartat fenomen återfinns efter disputation i relation till meriteringsvägar och post doc-tjänstgöring vid lärosäte utomlands.

Vid Naturvetenskapliga fakulteten hade 38 procent av männen och 19 procent av kvinnorna haft en post doc utomlands efter disputation. Bland intervjuade doktorander finns en bild av utlandserfarenheten i post doc som ett ibland avgörande krav för fortsatt karriär vid fakulteten. I relation till detta står seniora kollegors könsstereotypa synsätt kring kvinnor och mäns olika villkor och förutsättningar. Återigen framställs kvinnor som mindre benägna att meritera sig via utlandstjänstgöring på grund av ansvaret för hem och barn medan män tros ha lättare att kombinera familjeliv med eventuell flytt utomlands. Manliga medarbetare ges därmed genomgående en fördel utifrån synsättet att de, genom sin *förmåga* att kombinera arbetsliv och familjebildning, också står närmare att uppfylla det forskarideal som präglar verksamheten. Ett forskarideal som motverkar jämställdhetsmålen och den anställdes strävan att hitta en balans mellan arbete och fritid samt att leva ett jämställt familjeliv.

4.3 Skenbar jämställdhet och normerande forskarideal

När situationen vid de två fakulteterna beskrivs och analyseras kvantitativt ges en relativt jämställd bild avseende ledningsuppdrag och representation i kommittéer. Intervjuundersökningen vid naturvetenskapliga fakulteten visar på en annan verklighet där den officiella beslutsstrukturen ibland sätts ur spel och informella maktcentra utövar ett stort inflytande i verksamheten. Intervjumaterialet visar att överenskommelser om beslut upplevs fattas på förhand och utanför de officiella arenorna samt att ett informellt ledarskap utövas av etablerade forskare och forskningsledare. Medarbetare med ansvar för större forskningsprojekt och förmågan att inbringa ytterligare medel för forskning ges en stark position i verksamheten. Beroendeförhållanden och lojalitetsband inom forskningsmiljöer och vid institutioner skapar maktrelationer som ligger utöver den officiella kollegiala styrningen och linjeorganisationen. Inom ramen för dessa maktrelationer är rådande forskarideal normerande i förhållande till vem som inkluderas och ges inflytande medan de medarbetare som i varierande grad avviker från forskaridealet ges lägre grad av inflytande och talutrymme. Det forskarideal som beskrivs i intervjuundersökningen präglas i hög grad av förment maskulina kvaliteter och den inofficiella maktordningen inkorporerar därmed maktrelationer som genomkorsas av könsbundna hierarkier. I intervjumaterialet synliggörs detta; medarbetare av kvinnligt kön uppges möta större skepsis, hårdare kritik och mindre talutrymme. Medarbetares kritik av den inofficiella maktordningen tolkas som att utmanaren är dåligt rustad

för akademin och vetenskapsproduktion. Avvikaren, vilken ofta är en kvinna, misstänkliggörs och trycks tillbaka.

Dylika normativa strukturer är mycket svåra att belysa kvantitativt utifrån tillgänglig personaldata. Den normativa strukturen utgör här en möjlig orsak till eventuella könsskillnader i det kvantitativa materialet, en grund för att ställa upp hypoteser kring ojämlik fördelning avseende innehåll i tjänst, meriteringsvägar, lön eller upplevelse av tillfredsställelse i arbetet. Inom ramen för den kvantitativa studien av Naturvetenskapliga fakulteten visas den eventuella effekten av den normativa strukturen i flertalet resultat;

- Andelen kvinnor som efter disputation lämnar Naturvetenskapliga fakulteten och Göteborgs universitet är något högre än andelen män samt att kvinnor visar ett lägre intresse än män för fortsatt akademisk karriär efter disputation.
- Andelen kvinnor och män som nyanställs som lektorer och professorer vid Naturvetenskapliga fakulteten motsvarar inte könsfördelningen bland doktorander. Män anställs i högre grad.
- Män rapporterar in fler vetenskapliga uppdrag och fler internationella uppdrag än kvinnor.
- Få doktorander har handledare av kvinnligt kön och doktorandens kön och ålder har betydelse för kön på handledare.
- Kvinnor är föräldralediga i betydligt högre grad än män.

Resultaten från kartläggningen av den Naturvetenskapliga fakulteten kan även ha orsaker som ligger utanför ramen för undersökningens fokus. Att intervjustudiens resultat pekar på en normerande struktur som faller utanför ramen för vad som är lämpligt, i förhållande till lärosätets jämställdhetsmål, är dock tillräckligt för att understryka de tendenser som finns i det kvantitativa materialet och föreslå en möjlig orsak.

4.4 Vi tror vi vet

Intervjustudien synliggör flertalet föreställningar om hur anställda tror och upplever att saker och ting förhåller sig. Ställt mot kvantitativa data som inte bekräftar bilden eller upplevelsen förefaller dessa föreställningar felaktiga eller missvisande. Resultaten från intervjustudierna visar ändå att dessa föreställningar, trots att de inte finner stöd i uppgifter från personaldatabasen, har en normerande effekt. Intervjumaterialet visar på att män uppfattas forska mer och kvinnor uppfattas undervisa och administrera i högre utsträckning. Vidare finns en inneboende maktordning i synen på verksamhetens olika delar vilken genomsyras av en könshierarki. De högst rankade arbetsuppgifterna, framför allt forskning, ses som manliga domäner medan undervisning och administration i en fallande skala av prestige förknippas med kvinnliga egenskaper och ses som i högre grad reserverade för kvinnor. I sammanhanget bör även undervisningens hierarkiska indelning beaktas då undervisningsuppdrag inom forskarutbildningen uppfattas ha en högre status än uppdrag inom grundutbildning. Uppfattningen om mäns forskande och kvinnors undervisande

visade sig svår att undersöka kvantitativt eftersom dessa uppgifter endast går att få fram för den grupp som innehar läraranställning på heltid. Även uppgifter om typ av undervisning och forskning är begränsade i materialet då fakulteternas underlag skiljer sig åt vilket hindrar en djupare analys liknande den genomförd vid tidigare kartläggning av Naturvetenskapliga fakulteten (Turner 2009). När kategorin heltidsanställda lärare studeras vid Naturvetenskapliga fakulteten finns inget stöd för att kvinnor skulle ha en lägre andel forskning än män, tvärtom har kvinnor i lärargruppen en något högre andel forskning i sin anställning och en något lägre andel undervisning. I detta fall har den undersökta, starkt begränsade, kategorin en avgörande betydelse för hur långtgående slutsatser som kan dras, eftersom den inte, som intervjuundersökningen, motsvarar ett tvärsnitt av fakultetens samtliga personal. Hur mycket reell tid för forskning som ingår i samtliga forskande och undervisande personals anställningar lämnas därmed obesvarat.

4.5 Övergripande slutsatser

Silanders kvantitativa kartläggning av Utbildningsvetenskapliga och Naturvetenskapliga fakulteterna visar att arbetsvillkoren för kvinnor och män ser ut att skilja sig åt på flera sätt men att förhållandena också skiljer sig åt mellan fakulteterna. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten har män högre grad av inflytande över verksamheten utifrån könsfördelningen på ledningsuppdrag. Antalet män med ledningsuppdrag står inte i proportion till det totala antalet män anställda vid fakulteten. Vid båda fakulteterna uppvisar män högre andel inrapporterade internationella och vetenskapliga uppdrag. I inledningen av den akademiska karriären finns könsskillnader avseende att ha en tidsbegränsad meriteringstjänst efter disputation. Män vid den Naturvetenskapliga fakulteten innehar i betydligt högre grad en tidsbegränsad meriteringstjänst. Vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten finns däremot bara små könsskillnader i detta avseende. I uttag av föräldraledighet råder relativt jämn fördelning mellan könen vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten medan män inom naturvetenskap tar ut en betydligt lägre andel än sina kvinnliga kollegor. Sammantaget visar den kvantitativa undersökningen att könsskillnader finns och att dessa på flera områden skiljer sig åt mellan fakulteterna. Som redan påpekats visar även arbetet med tillgänglig personalstatistik att antalet variabler som finns att tillgå är begränsade och inte alltid möjliga att jämföra mellan fakulteterna.

Peixoto och Wyndhamns intervjustudie vid Naturvetenskapliga fakulteten uppvisar tydligt, i likhet med deras föregående kartläggning av Utbildningsvetenskapliga fakulteten (2009), att många anställda upplever att arbetets villkor och förutsättningar skiljer sig åt beroende på könstillhörighet. I båda kartläggningarna förefaller maktstruktur och normsystem likna varandra. Framförallt innebär den inofficiella maktordning som forskningsledares status och ekonomiska och akademiska resurser möjliggör, att beslutsmandatet hos den officiella kollegiala styrningen och linjeorganisation åsidosätts. Tillsammans med det forskarideal som starkt präglar verksamheten vid den Naturvetenskapliga fakulteten skapar dessa strukturer ett normerande raster gentemot vilket medarbetare bedöms. Det forskarideal som

präglas av förment maskulina kvaliteter utgör måttstocken för vem som får tillträde till forskarpositionen och en möjlig akademisk karriär. Vetenskapsproduktion knyts till män och en viss slags maskulinitet medan utbildning och administration i högre grad anses utgöra kvinnliga domäner. Kartläggningen visar att både män och kvinnor i verksamheten bidrar till att reproducera de föreställningar som konstituerar struktur och system och att kritik av rådande maktordning avfärdas med hänvisning till kritikerns individuella tillkortakommanden och förmåga till vetenskapligt arbete.

De normer och värderingar som präglar Naturvetenskapliga fakulteten och troligen även andra delar av Göteborgs universitet, utgör ett tydligt hinder i strävan mot jämställda arbetsvillkor och en jämställd arbetsplats. De processer av osynlig och subtil diskriminering som gör sig gällande i rådande forskarideal och maktordning utgör svårforcerade strukturer för många anställda. Både forskaridealet och den maktordning som premierar framgångsrika forskare utgör produkter av akademins värdegrund och de samhälleliga villkor som vetenskaplig verksamhet bedrivs inom. Att kartläggningens resultat pekar ut dessa fenomen som några av orsakerna till akademins bristande jämställdhet visar att det finns en tydlig inneboende problematik i det akademiska arbetets villkor och att föreställningar om glastak, läckande rör och pyramider utgör förenklade och delvis missvisande förklaringsmodeller för den bristande jämställdheten. Det så kallade glastaket och den avsmalnande pyramiden beskriver mycket riktigt förekomsten av en hierarkisk struktur som premierar män och i hög grad utesluter kvinnor. Och även om det läckande röret, kvinnors avlägsnande från akademin, inte går att påvisa eller förkasta inom ramen för denna undersökning, utgör den en rimlig utväg för dem som inte anser sig uppfylla normen eller av kollegiet betraktas som avvikande. Problemet med dessa modeller, som denna kartläggning visar, är att det inte enbart är de klassiska orsaksförklaringarna som skapar förutsättningarna för dessa fenomen. Orsakerna ligger inte främst utanför akademin, i familjebildning och kvinnors ansvar för hem och barn, vilket flertalet respondenter vill göra gällande. I realiteten ligger de primära orsakerna till den bristande jämställdheten i organisations normer, värderingar och maktordningar, officiella och inofficiella, vilka formar arbetsvillkor som selekterar medarbetare utifrån ett forskarideal präglat av förment maskulina kvaliteter.

5 EFTERORD

Föreliggande kartläggning visar att det finns stora utmaningar i arbetet mot ett mer jämställt universitet. När detta arbete initierades var vi väl medvetna om att jämställdhet i akademin är allt annat än uppnått och vi förväntade oss inte att Göteborgs universitet och berörda fakulteter skulle utgöra några lysande undantag. Studiens resultat har på många sätt bekräftat våra förväntningar men även givit oss en större förståelse för de bakomliggande orsaker som reproducerar och konserverar en icke jämställd akademi. Könsskillnader i arbetsvillkor samt att anställda i hög grad upplever att arbetets förutsättningar skiljer sig åt beroende på kön är viktiga resultat för att motivera och driva på en förändringsprocess. Att könstillhörighet i hög grad inverkar på medarbetares arbetsvillkor är mycket problematiskt och beklagansvärt, särskilt i en verksamhet vars värdegrund vilar på en kombination av meritokratiska principer och samtliga medarbetares lika värde.

För att åstadkomma en reell förändring och förbättring av jämställdheten vid Göteborgs universitet vill vi särskilt peka på två av resultaten från kartläggningen och utifrån dessa föreslå relevanta åtgärder. Resterande förslag på åtgärder och framtida arbete överlämnar vi åt den metodpraktika som, även den, utgör en del av projektet ”Jämställda fakulteter?”.

För det första uppmärksammar Charlotte Silander att vissa önskvärda analyser överhuvudtaget inte låter sig göras och att andra bygger på osäkert underlag. Vi finner det oroväckande att myndighetens personaldata förefaller variera innehållsmässigt beroende på fakultet samt att fåtalet relevanta nyckeltal och variabler är tillgängliga utifrån frågor om jämställdhet. Om Göteborgs universitet ska kunna bedriva ett framgångsrikt likabehandlingsarbete måste det finnas tillgång till relevant och omfångsrikt underlag. Detta dels för att kunna bedöma behov av åtgärder, dels för att kunna följa upp de åtgärder som genomförts. Att stärka upp och systematisera universitets personaldata utifrån jämställdhetsarbetets behov är därför en prioriterad åtgärd av långsiktig strategisk vikt.

Det andra resultatet från kartläggningen som vi vill lyfta fram är betydligt mer komplext och låter sig inte lösas genom åtgärder inom administrationen. Det rör den forskarnorm som Peixoto och Wyndhamn problematiserar och framhäver som

den stora utmaningen i arbetet mot en jämställd arbetsplats. Forskaridealet utgör en del av själva kärnan i all verksamhet vid ett universitet och ett gott forskarideal har förmågan att sporra och inspirera medarbetare i det dagliga arbetet. Dessvärre visar intervjustudien att rådande forskarideal utgör ett normerande raster som snarare begränsar än möjliggör många medarbetares förmåga att lyckas och utvecklas inom ramen för forskning och utbildning. Att ligga i framkant av forskning och utbildning är en förutsättning för varje universitet som vill hävda sig i nationella och internationella sammanhang. Det är en förutsättning för att vi ska kunna attrahera såväl forskningsfinansiärer som lärare och forskare i toppklass. Vår konkurrenskraft får dock inte köpas till priset av en undermålig arbetsmiljö. Den forskarnorm som studien beskriver gynnar inte god forskning i det att den främjar selektion av medarbetare utifrån kriterier som faller utanför det rent akademiska. Det är inte rimligt att forskare och lärare, oavsett kön, ska känna sig påtvingade ett ideal som tvingar dem att välja mellan karriär och familjeliv. Inte heller är det rimligt att forskarnormen präglas av attribut och kvaliteter som endast en begränsad del av samtliga medarbetare kan känna igen sig i. Det är uppenbart att detta leder till att duktiga medarbetare åsidosätt, att karriär och forskning blir lidande och att Göteborgs universitet riskerar att gå miste om vetenskapliga resultat och framstående medarbetare. För att universitetet ska kunna producera bästa tänkbara forskning och utbildning måste vår verksamhet rymma en mångfald av medarbetare som ges likvärdiga förutsättningar att generera kollektiv och individuell kunskap av varierande karaktär och vars prestationer samtidigt bedöms utifrån meritokratiska principer. Om så inte är fallet, och rådande forskarideal tillåts vara förhärskande, kommer forskarnormen utgöra ett hinder för både jämställdhet och excellent forskning!

Föreliggande rapport utgör i sig själv en åtgärd för att förändra rådande normer och värderingar, så även forskarnormen. Det är främst genom att problematisera och ifrågasätta företeelser i vår egna dagliga verksamhet som en reell förändringsprocess kan ta sin början. Det krävs också att alla medarbetare är villiga att kritiskt granska sitt eget och andras beteende inom ramen för det professionella och det akademiska samt att det finns utrymme för denna kritik i organisationen i stort. Denna rapport kan vara en startpunkt i detta arbete och en utgångspunkt i den diskussion som måste föras. Den bör även utgöra inspiration till ytterligare kartläggning och intern granskning av resterande delar av vår verksamhet. Vi hoppas att föreliggande resultat kommer att tas tillvara och att det finns utrymme för denna välbehövliga diskussion.

Slutligen vill vi, såsom projektledning och initiativtagare, rikta ett tack till dem som arbetat med och bidragit till projektet. Tack till alla medarbetare vid Naturvetenskapliga fakulteten som ställt upp i intervjuerna! Tack även till alla medarbetare som hjälpt författarna med underlag från personalregister och bemanningsplaner! Och slutligen ett mycket stort tack till Anna Peixoto, Anna-Karin Wyndhamn och Charlotte Silander som lagt ned ett omfattande arbete i genomförandet av denna rapport!

Göteborg i januari 2012

//

Projektledningen

Christina Berg
Likabehandlingsombud (fd),
Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Staffan Edén
Rektorsråd, Ordförande i
Likabehandlingskommittén

David Turner
Dekanus,
Naturvetenskapliga Fakulteten

REFERENSER

Bagilhole, B (1993), 'How to Keep a Good Woman Down: An Investigation of the Role of Institutional Factors in the Process of Discrimination Against Women Academics', British Journal of Sociology of Education, Vol. 14, Iss. 3. pp. 261-274.

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

Delegationen för jämställdhet i högskolan (2011), *Svart på vitt – om jämställdhet i akademin.* SOU 2011:1

Göteborgs universitet (2010), *Kvalitet och förnyelse. Strategier för Göteborgs universitet 2011-2012*

Göteborgs universitet (2011), *Göteborgsdoktorer 2011*.

Göteborgs universitet (2011), *RED 10 Research Evaluation – Reports from the evaluation of all research at the University of Gothenburg 2010*

Halversen, E, (1999), *Gender Analysis of the Higher Education Statistics Agency Data 1996/7,* Association of University Teachers, London.

Holmström, O & Nilsson-Lindström, M (2008), *Efter doktorsexamen – en alumnstudie*. Lund: Lunds universitet.

Husu, L (2005), *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2005:41

HSV (2008), *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2008:20

Jordansson, B (2005), "Jämställdhet och genusforskning", *Makt att forma samhället och sitt eget liv.* SOU 2005:66

Karlsson, S (2006), *Har den akademiska karriären kön?* Göteborg: Institutionen för kemi, Göteborgs universitet

Kyvik, S & Teigen, M, (1994), *Likestilling på universitetet: en undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskere*.

Mark, E (2007), *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Studentlitteratur; Lund

Peixoto, A & Wyndhamn, A-K (2009), *Kartläggning av jämställdhet inom Utbildningsvetenskapliga fakulteten* Utbildningsvetenskapliga fakulteten: Göteborgs universitet.

Sax, LJ, Hegedorn, LS, Arredondp, M & III, FAD (2002), 'Faculty Research Productivity: Exploring the Role of Gender and Family-Related Factors', Research in Higher Education, Vol. 43, Iss. 4. pp. 423-446.

Silander, C (2010), *Pyramider och pipelines: Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Linnaeus university press; Växjö

Sonnert, G & Holton, GJ (1995), *Who Succeeds in Science?: The Gender Dimension*. New Brunswick: Rutgers University Press. p. 215.

Statistiska centralbyrån (2002), *Forskar kvinnor mer än män? Resultat från en arbetstidsundersökning riktad till forskande och undervisande personal vid universitet och högskolor 2000*. Stockholm: SCB.

Statistiska centralbyrån (2011), *Universitet och Högskolor. Personal vid universitet och högskolor,* SCB, Stockholm.

Turner, D (2009), *Jämställdhetsprojekt 2008-2009,* Internt arbetsmaterial, Naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet.

Waagene, E, Gunnes, H & Hovdhaugen, E (2007), *Kvinners og menns tidsbruk i akademia* NIFU STEP, Oslo.

Xie, Y & Shauman, KA (2003), *Women in Science: Career Processes and Outcomes*. Cambridge: Harvard University Press. pp. xvii, 318.

Öhrn, E (2001), *Kartläggning av jämställdhet inom utbildningsvetenskapliga området* Göteborg: Jämställdhetskommitténs skriftserie, 5.

Appendix: Projekt ”Jämställda fakulteter?”

Projektbeskrivning:
Projektet ”Jämställda fakulteter?” är en del av det universitetsgemensamma likabehandlingsarbetet vid Göteborgs universitets samt del i Naturvetenskapliga och Utbildningsvetenskapliga fakulteternas praktiska jämställdhetsarbete. Projektet är förankrat hos dekan vid respektive fakultet och finansieras av Delegationen för jämställdhet i högskolan (Regeringens kommittédirektiv 2009:7). Rektorsrådet för likabehandlingsfrågor samt dekanus för Naturvetenskapliga fakulteten är projektägare. Projektet samordnas av personalavdelningen vid Gemensamma förvaltningen.

Projektets resultat ska vid berörda fakulteter utgöra underlag för det pågående jämställdhetsarbetet och utformning av tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare. Resultaten ska presenteras inför fakultetsnämnder, beredningar samt likabehandlingskommittéer. Projektets rapport ska även utgöra underlag för workshops och seminarier riktade mot prefekter, dekaner, fakultetsnämnder och institutionsråd/styrelse, personalhandläggare samt berörda beredningar och kommittéer vid lärosätet.

Utöver föreliggande rapport ska projektet producera en metodpraktika för jämställdhetskartläggning vid Göteborgs universitet. Metodpraktikan utgår från föreliggande rapports kartläggning samt resultat. Målsättningen är att metodpraktikan ska utgöra underlag för fortsatt åtgärds- och kartläggningsarbete inom likabehandlingsområdet vid Göteborgs universitet.

Projektorganisation:
Projektledning:
David Turner, Prof. Dekanus, Naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet.
Staffan Edén, Prof. Rektorsråd likabehandling, Göteborgs universitet.
Christina Berg, FD, Institutionen för kost- och idrottsvetenskap, Göteborgs universitet.

Utredare:
Anna Peixoto, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
Anna-Karin Wyndhamn, Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet.
Charlotte Silander, FD, Institutionen för samhällsvetenskaper, Linnéuniversitetet.

Projektsamordnare:
Samuel Heimann, Personalavdelningen GF. Göteborgs universitet

Referensgrupp:
Kerstin Alnebratt, FD, Föreståndare, Nationella sekretariatet för genusforskning.
Johanna Andersson, Samordnare för jämställdhetsfrågor. Chalmers tekniska högskola.
Christina Engdahl-Agardh, Personalchef, Naturvetenskapliga fakulteten.
Pia Götebo Johannesson, FD. Jämlikhetssekreterare. Göteborgs universitet
Elisabet Öhrn, Prof. Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet.

Appendix: Intervjuguide

- Hur skulle du beskriva din arbetsplats? Fikakultur? Lunch? Gemensamma möten? Kommer alla? Pratar alla?

- Upplevelser av ”arbetsplatsens” krav, villkor och förväntningar på medarbetaren. Finns det skillnader i krav, villkor och förväntningar för olika kategorier av med medarbetare (kön, ålder, position)?

    - Idealbilder – hur ser den ideala medarbetaren ut? Finns det några skillnader vad gäller vilka förväntningar som ställs på den kvinnliga respektive manliga medarbetaren?

- Handlingsutrymme och förändringsbenägenhet?

    - Öppenhet för kritik?
    - Variationer – lokalt kontra centralt.
    - Variationer med avseende på ålder, kön och position?

- Talordningar och talutrymme?

    - Variationer – lokalt kontra centralt.
    - Variationer med avseende på ålder, kön och position?

- Familjebildning och forskarkarriär?

    - Upplevelser av möjligheter och begränsningar?
    - Variationer med avseende på ålder, kön och position?

- Karriärvägar?

    - Variationer i möjlighet med avseende på ålder, kön och position?
    - Upplevelser av rekryteringsförfaranden?

- Föreställningar om exit?

    - Vem lämnar akademin?
    - När och varför? Individuella och/eller strukturella förklaringar till exit?

- Parallella hierarkier?
    - Vem gör vad och vem ansvarar för vad?
    - Ansvar och åtgärd?
    - Variationer i värdering av olika arbetsuppgifter: undervisning/forskning/administration?

- Vem gör vad?

- Relationer:
    - Privata och professionella?
    - Gränser?

Appendix: Individuell inbjudan

Anna Andersson,
Vi skriver till Dig med anledning av det universitetsgemensamma projektet ”Jämställda fakulteter”. Projektet är finansierat av Delegationen för jämställdhet i högskolan och samordnas av Personalavdelningen vid Göteborgs universitet. En central del i projektets dataproduktion består av intervjuer med medarbetare vid naturvetenskapliga fakultetens institutioner. Intervjuerna har till syfte att, utifrån jämställdhetsfrågor, lyfta fram och jämföra erfarenheter av att arbeta vid naturvetenskapliga fakultetens institutioner och miljöer.

Projektets bakgrund är bland annat en analys av tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning mellan män och kvinnor som genomfördes vid naturvetenskapliga fakulteten 2009. I resultatet synliggjordes könsmässiga obalanser inom fakulteten och dess verksamhetsfält. Analysens resultat väcker frågor om vilka normer och värderingar som är gällande och hur dessa påverkar våra uppfattningar om det vetenskapliga arbetets karaktär.

Du har slumpmässigt valts ut som en de professorer som får en intervjuförfrågan inom ramen för projektet. Data från samtliga intervjuer kommer att behandlas konfidentiellt och anonymiseras i efterföljande rapport.

Om möjligt önskar vi boka in en intervju med Dig. Vi kommer gärna till din arbetsplats och genomför samtalet där. Föredrar du annan plats, kan intervjun istället genomföras på Konferenscentrum Wallenberg. Du bestämmer själv.

Vi föreslår någon av följande tidpunkter:

x/x kl y
x/x kl y
x/x kl y
x/x kl y

Samtalet kommer att pågå i max 60 minuter.
Vi ber dig så snart som möjligt (senast XXXXXX) meddela oss vilken tid som passar dig.

Vi ser tacksamt fram emot din medverkan!
Vänliga hälsningar,
Anna-Karin Wyndhamn (anna-karin.wyndhamn@ped.gu.se) och
Anna Peixoto (anna.peixoto@av.gu.se)
Utredare, ”Jämställda fakulteter”.

Undersökningen vid Naturvetenskapliga fakulteten är en del av det universitetsgemensamma likabehandlingsarbetet och det personalstrategiska jämställdhetsarbetet.

Läs mer om ”Jämställda fakulteter” på: www.gu.se/omuniversitetet/jamlikhet/pagaende-projekt/jamstallda-fakulteter/

Appendix: Gruppinbjudan

Kallelse till intervju inom projektet ”Jämställda fakulteter?”

Du är kallad till intervju den x november från klockan 13:00 till 14:30.
Efter intervjun serveras fika.
Lokal: Gunnar Dahlströms rum, Ågrenska villan.
Adress: Högåsplatsen 2, Göteborg.
V.g. bekräfta deltagande till e-post: jamstalldafakulteter@gu.se
senast den 19 november..

Vid Naturvetenskapliga fakulteten genomfördes år 2009 en analys av tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning mellan män och kvinnor. I resultatet synliggjordes könsmässiga obalanser inom fakulteten och dess verksamhetsfält. Analysens resultat väcker frågor om vilka normer och värderingar som är gällande och hur dessa påverkar våra uppfattningar om det vetenskapliga arbetets karaktär.

Hösten 2010 startar därför det universitetsgemensamma projektet ”Jämställda fakulteter”. En central del i projektets dataproduktion består av gruppintervjuer med medarbetare vid naturvetenskapliga fakultetens institutioner. Gruppintervjuerna syftar till att belysa och analysera den egna institutionen och fakulteten som arbetsplats ur ett jämställdhetsperspektiv.

Vi vänder oss nu till dig, som slumpmässigt valts ut bland samtliga doktorander vid fakulteten, för att delta i en av studiens gruppintervjuer. Din medverkan är av yttersta vikt för projektet samt för universitetets och fakultetens fortsatta jämställdhetsarbete. Data från gruppintervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt och anonymiseras i efterföljande rapport.

Projektet ”Jämställda fakulteter?” pågår fram till årsskiftet 2011-2012. Projektet är förankrat vid Naturvetenskapliga fakulteten och dess institutioner. ”Jämställda fakulteter?” är finansierat av Delegationen för jämställdhet i högskolan och samordnas av Personalavdelningen vid Göteborgs universitet. Undersökningen vid Naturvetenskapliga fakulteten är en del av det universitetsgemensamma likabehandlingsarbetet och det personalstrategiska jämställdhetsarbetet.
Läs mer om ”Jämställda fakulteter” på:
www.gu.se/omuniversitetet/jamlikhet/pagaende-projekt/jamstallda-fakulteter/
Om du har några frågor får du gärna kontakta projektkoordinator Samuel Heimann via e-post: samuel.heimann@gu.se eller på telefonnummer: 031-786 6525.

Vi ser tacksamt fram emot din medverkan!
Vänliga hälsningar,
Anna-Karin Wyndhamn och Anna Peixoto
Utredare, ”Jämställda fakulteter”.