Cecilia Åsberg, Hillevi Lenz Taguchi och Linnea Bodén

GENDER LAB

Rapport från jämställdhetsprojektet Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010 – 2013

Linköpings universitet

Genuslabbet. Över gränserna för kön, universitet, disciplin och förväntan (2010-2013)
Projekt för **Delegationen för jämställdhet i högskolan** (HSV)

Innehållsförteckning

1. Inledning och projektets problembeskrivning 2
Problembeskrivning: utmaningar och innovationer att arbeta med 2

2. Projektets syfte, genomförande, projektorganisation: resultat i sammanfattning 6
Genomförande 6
Genuslabbar 7
Gender Lab Föreläsningar 8
Projektorganisation 8
Innehåll och metoder för genuslabbarna 9
Resultat 10

3. Genomförande av ”Genuslabbet” 11
Kick-off 11
Att skapa en kreativ forskningsmiljö 13
Akademiskt identitetsformerande minnesberättelser 14
Genus som vetenskapligt innehåll (biologiska och hierarkiska argument i akademin) 14
Genusstrategier för makt och motstånd i akademin 15
Den jämställda organisationen 16
Att knäcka den akademiska kulturens koder 17
Vad händer efter disputationen? 18
Kön och anställningsbarhet 20
Möjligheter och svårigheter: diskussion och problematiseringar 21
Vem kom till genuslabbet? 21
Nybörjare eller eldsjäl? 22
Kontinuitet eller större räckvidd? 22
Att mötas är en konst! Innovation kontra konvention. 22

4. Resultat och fortsatt verksamhet 23
Observerade effekter av Genuslabbens lärande möten 23
Forskningsöversikt och kvantitativa studier inom Genuslabbet 25
Preliminära resultat av den statistiska undersökningen på riksrepresentativa data 26
Referenser till forskningsöversikten 27

5. Avslutande diskussion 28

Referenser 29

Översikt: Genuslabbar 31

Könsskillnader i akademiska karriärer i Sverige: arbetsrapport 32
(Arbetsrapport av Karin Halldén, se separat innehållsförteckning på s.34)

1. Inledning och projektets problembeskrivning

Detta är slutrapporten och slutredovisningen av projektet ”Genuslabbet” som var ett av projekten som beviljades bidrag av *Delegationen för jämställdhet i högskolan* (DJ) i maj 2010 enligt förordningen (2009:560) om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan.

Rapporten är skriven av de båda projektledarna Cecilia Åsberg (Linköpings universitet) och Hillevi Lenz Taguchi (Stockholms universitet) samt projektets sekreterare Linnea Bodén (Linköpings universitet) med slutredovisningsdatum den 31 juli 2013. De ansvariga forskarna, docent Åsberg och professor Lenz Taguchi, är aktiva inom genusvetenskaperna och utbildningsvetenskaperna med fokus på tvärvetenskaplig teori och metodutveckling.

Slutrapporten innehåller fem delar: en sammanfattande introduktion; genomförande; resultat och fortsatt verksamhet samt en avslutande diskussion. Till slutrapporten biläggs en ekonomisk redovisning (skickas separat) samt en arbetsrapport om det aktuella forskningsläget kring jämställdhet och akademi skriven av sociolog Karin Halldén (Stockholms universitet) som arbetat på postdoktoralt uppdrag av projektet.

Problembeskrivning: utmaningar och innovationer att arbeta med

Snabba kast, trender och strategiska initiativ parat med sega strukturer och tröga vardagsmönster karaktäriserar temporaliteten vid svenska universitet och högskolor idag. Även om det i den akademiska pyramidens bas idag finns fler kvinnor än män, avspeglas inte detta än på länge i pyramidens topp (se exempelvis Högskoleverket 2012; Silander 2010). Från nuvarande situation med 21 procent kvinnliga professorer och med nuvarande ökningstakt på 0.8 procent per år skulle andelen kvinnliga professorer utgöra 50 procent först år 2047 (Högskoleverket 2012). En ojämlik akademisk genusordning är således förvånansvärt beständig trots att många andra förändringar skett inom universitets- och högskolevärlden.

Detta projekt har, mot bakgrund av dessa fakta, sin upprinnelse i den ojämna och fördröjda könsfördelningen i akademin. Projektet avser 1) kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär 2) Den ojämlika könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan, samt 3) Den ojämna könsfördelningen och olika genusmönstren mellan ämnen och fakulteter inom teknik- och naturvetenskap (NT) samt human- och samhällsvetenskap (HS). Genuslabbet är ett utvecklings- och samarbetsprojekt som integrerar och knyter an till flera vetenskapliga kunskapstraditioner kring genus och akademi. Våra utgångspunkter finns inom såväl tvärvetenskapliga genus- och vetenskapsstudier (*feminist science studies*) som jämställdhetssociologi.

Projektet utgår dock först och främst från att det finns flera korsbefruktande förklaringar till könsfördelningen i akademin (oavsett avsett ämnesområde), vilket avspeklars i de olika teorier som finns på området: ”time-lag”-teorin, ”the leaking-pipeline”, den patriarkala järnlagen, en horisontell könssegregering inom akademin, normteori samt teorier om

individuella könsbaserade preferenser och produktivitetsargumentationer (Halldén 2013). Istället för att försöka verifiera eller förkasta någon av dessa teorier, eller konstruera nya, strävar detta projekt, för det första, efter *att sätta i arbete* all den kunskap som redan finns om genus och jämställdhet i akademin och som redan genererats i de många olika och mycket intressanta projekt som Delegationen för jämställdhet i högskolan redan producerat. För detta ändamål (och för att få en kvantitativ ingång) lät projektet ta fram en forskningsöversikt som fungerade som arbetsmaterial under projektet (se bifogad arbetsrapport om det aktuella forskningsläget sist i denna slutrapport).

Projektet använde sig även av kvalitativ forskning från de transversala genusvetenskaperna. Mer specifikt brukades projektledarnas forskningsexpertis inom området genus- och vetenskapsstudier (internationellt benämns ibland detta område för *feminist science studies*, jfr Åsberg & Lykke 2010) samt inom genus- och utbildningsvetenskap (jfr Lenz Taguchi 2009). Denna kvalitativa forskning sattes i korsbefruktande dialog med aktuell jämställdhetsforskning vid projektets genomförande och genomsyrade innehållet. För projektet syftade nämligen även att försöka generera *innovationer i den tvärvetenskapliga föreställningsvärlden* (jfr Nowotny, Scott, Gibbons 2003) genom transversala dialoger mellan olika kunskapsområden (exempelvis mellan jämställdhetsforskning och feminist science studies, men även mellan kvalitativa insikter och erfarenheter från projektdeltagare inom NT och HS områdena).[1]

Ett tydligt exempel i projektet är att vi använde oss av, och vidarutvecklade, ett beprövat ”lika villkors koncept”[2]: nämligen att förstå genusmönster och o/jämställdhet (inom grundutbildningen) i termer av form och innehåll.[3] Detta applicerades på projektet på så vis att vi *både* diskuterade form (praxis och strukturer) och innehåll (den genusmönstrade men ändå skiftande akademiska kulturen) i valet av labbar och föreläsningsteman. Att tänka i form och innehåll hjälpte oss strukturera projektet, men tidigare forskning såväl som projektpraktik tvingade oss också att ständigt ifrågasätta uppdelningen. Exempelvis blir frågor om genus som biologiskt innehåll (i termer av kroppars performativitet, sexuell reproduktion) närmast oundvikligt när man närmar sig frågor om kön och ojämställdhet i akademin (jfr DJ-rapporten av Hedlin och Åberg 2011: 32). Med feministisk forskning hade Genuslabbet en unik utgångspunkt och analytisk verktygslåda för att hantera denna problematik.

---

1 NT avser teknik- och naturvetenskaperna. HS betecknar här humaniora och samhällsvetenskap.

2 Beprövat vid Linköpings universitets lika villkors arbete med fakultetsspecifika genuslektorer. Genuslektorerna granskar grundutbildningen vid LiUs tre fakulteter och arbetar med en modell som analytiskt skiljer på *genus som form och genus som innehåll.* Se *Gender Lectureship at Linköping University: A Model for Gender Mainstreaming in Higher Education.*

3 Genus som form avser formella möjligheter och hinder, exempelvis kvantitativa skillnader som andel män som författare i kurslitteraturen. Genus som innehåll avser informella men väletablerade kulturella möjligheter och hinder, exempelvis föreställningar och normer kring kvinnlighet som begränsar möjligheten för män och kvinnor att associera kvinnor med vetenskaplig expertis eftersom det redan är maskulinit normerat.

Kvalitativ, historisk och samtidsorienterad, genusforskning har sedan decennier genererat kunskap om hur det naturliga, kroppsliga och biologiska använts retoriskt i akademin för att rättfärdiga kvinnors akademiska exkludering.[4] I projektet användes exempelvis vid kick-off en anekdotisk historisk jämförelse från ett etablerat och internationellt välrenommerat lärosäte, Harvard, som illustrerar hur olika biologiska förklaringsmodeller (från livmodern till generna) använts för att retoriskt legitimera ett ojämställt *status quo*:

- År 1873 förklarade Harvardprofessorn Edward Clarke varför kvinnors stundande intåg i högre utbildning var en dålig idé: Noggranna observationer gav vid handen att kvinnor i högre utbildning fick färre barn. Vetenskapens både androcentriska och biologistiska förklaring *då* var att när kvinnors hjärnor tilläts växa innebar det även att deras livmoder krympte.[5] En annan (feministisk) förklaring av idag är att kvinnor får färre barn när de får utbildning och framförallt valmöjligheter.
- År 2005 talade Harvards dåvarande rektor Larry Summers om varför kvinnor inte i samma utsträckning som män nådde det akademiska toppskiktet, exempelvis professorsnivå, trots att det sedan ett par decennier funnits ungefär lika många kvinnor som män på grundutbildningsnivåerna. Den biologistiska förklaringen: ”kvinnor är genetiskt handikappade”, vilket satte igång flera viktiga jämställdhetsutredningar och genusvetenskapliga innovationer i USA[6].

Exemplen visar att vetenskap har stor, och gör bruk av, sin stora samhälleliga auktoritet när samhällsförändringar och demokratiska frågor står på den politiska agendan. Det visar även att vetenskaplig kunskap kan ses, och inte minst användas retoriskt, som politik med andra medel - även i odemokratiska syften. Det som vetenskapssociologer pratar om som forskningens förnyade delaktighet i samhällsutvecklingen (”Mode 2” [7]) har på så vis även omvänd potential: som en demokratisk drivkraft.

---

[4] Jfr *The Science Question in Feminism* av Sandra Harding (1896); *Sexual Visions: Images of Gender in Science and Medicine between the Eighteenth and Twentieth Centuries* av Ludmilla Jordanova (1989); *Beamtime and Lifetime: The World of High Energy Physicists* av Sharon Traweek (1988); *Secrets of Life, Secrets of Death: Essays on Language, Gender and Science* av Evelyn Fox Keller (1992); The Mind Has No Sex? *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, feminisms, and epistemologies* av Sandra Harding (1998); *Feminist Science Studies: A New Generation*, red. Maralee Mayberry, Banu Subramaniam, Lisa H. Weasel (2001), men även

[5] Michel Kaufman & Michael Kimmel (2011) *The Guy's Guide to Feminism*. Seal Press, sid. 36-37

[6] Se exempelvis Project Implicit på Harvard (och internet) där man online kan testa sina ”fördomar” (hur snabbt ens hjärna kan göra associationer) i relation till kvinnor och vetenskaplig expertis samt män och vetenskaplig expertis. Vi använde även Project Implicit i Genuslabbet.

[7] ”Mode 2” har använts som beteckning på det socialt, ekonomiskt och politiskt lyhörda, samhällsnyttiga men även byråkratiska (new public management) och ibland kortsiktigt innovationsdrivna och teknofila sättet att bedriva forskning idag. Helga Nowotny *et al* i *Re-Thinking Science* (2003) skiljer Mode 2 från Mode 1 som avser det gamla paradigmet

Jämförelser mellan akademin i nutid och dåtid, från olika geografiska kontexter, användes flitigt i projektet. Vi använde flera metoder ur den mångvetenskapliga traditionen genus- och utbildningsvetenskap, exempelvis akademiska minnesberättelser, och vi plockade flera historiska ”speglingar” ur forskningstraditionen genus-och vetenskapsstudier. Projektet utvecklade således på basis av följande vetenskapliga innovation:

Kvalitativ genusforskning som fokuserar vetenskaplig kunskapsproduktion har lett till en väsentlig vändning inom genus- och jämställdhetsforskningen (även varit helt formativ för området genus- och vetenskapsstudier/feminist science studies), nämligen vändningen från att enbart fokusera ”kvinnofrågan” (frågan om kvinnors representation) inom forskning och högre utbildning (via frågor om normkritik) till den större frågan om vad genusteori kan ge vetenskaperna (jfr *The Science Question in Feminism* av Harding 1986). Bara det senaste årtiondet har dessutom en tredje slags vändning skett bland många genusforskare, ett slags förnyat intresse för kropp, materialiteter och biologi. Men inte bara som vetenskapligt-retoriskt instrument för att bevara ojämlikhet (något att kritisera), utan tvärtom har nymaterialistiska forskare närmat sig kropp, miljö och natur för att bättre förstå förändring, dynamik och mångfald bortom kulturell konservatism och social stagnation. Världen bortom snävt mänskligt definierad kultur erbjuder oändliga variationer, exempelvis vad gäller sexuell reproduktion, som ger den teoretiska tanken på mångfald och genusvariationer förnyad substans. Metoderna för detta var ämnet för ett internationellt konferensevent i Stockholm i juni 2013 (”Developing Feminist Post-Constructivist Qualitative Research Methodologies in the Educational Sciences”), i vilket projektet Genuslabbet fanns representerat. Att skilja mellan ”väsen” och ”villkor”, som i Anna Wahls molnet-metod (Wahl 1996) kan vara en effektiv metod för att tydliggöra sociala genusmönster, men genusbegreppet väcker ändå obönhörligen frågor om skillnader, kroppsligheter och kvinnors och mäns natur eller väsen. Frågor som projektet Genuslabbet var beredda att möta utifrån tidigare forskning.

Projektet genomfördes således med utgångspunkt i transversala dialoger mellan olika svenska och internationella genusforskningstraditioner. Det resulterade i genusvetenskapliga innovationer (jämställdhet möter feministisk kroppsteori), metodutveckling (genuslabbarna) och en förnyad koppling mellan teori och praktik vad gäller lika villkor på Linköpings (LiU) och Stockholms universitet (SU). Genuslabbet förstärkte även kopplingen mellan nyskapande akademisk praktik, tvärvetenskap och genusteori vid forskarplattformen The Posthumanities Hub vid Tema Genus, LiU, (även ett forskningstema vid svenska excellenscentret GEXcel International Collegium for Advanced Transdisciplinary Gender Studies på Karlstad, Linköpings och Örebro universitet). Genuslabbet har på så vis bidragit till mer genusvetenskapligt rustade akademiska karriärer för deltagande individer, men även gett kunskapliga bidrag till universitetsorganisationern.

---

för vetenskapliga upptäcker inom en intern, disciplinär taxonomi där universitetet idealt ses som helt avskilt från samhälle och politiska drivkrafter.

För att möjligöra en akademi där utsikterna för framgångsrika karriärer efter disputation blir mer jämnt fördelade mellan kvinnor och män behövs ett brett och mångfasetterat arbete över gränserna för olika forskningstraditioner, akademiska ansvarspositioner, yrkeskategorier, discipliner och fakulteter. Dessutom behöver ett sådant arbete innebära inslag av nytänkande och experimentlusta, och ge konkreta handlingsstrategier och verktyg till deltagarna. Arbetet får inte stanna vid enbart information om sakernas tillstånd och presentation av teoretiska modeller som kan förklara men inte ger handlingskraft till förändring. Det är denna inställning till frågor om genus och jämställdhet i akademin som varit utgångspunkten i planeringen och genomförandet av projektet *Genuslabbet* som en serie lärande möten mellan olika forskartraditioner, personalkategorier och ansvarspositioner på två universitet: Stockholm och Linköping.

2. Projektets syfte, genomförande, projektorganisation och resultat i sammanfattning

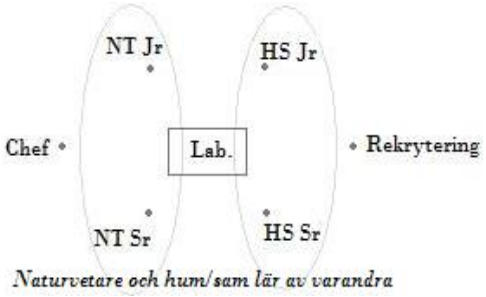
Även om de formella möjligheterna för kvinnor och män att göra akademisk karriär är lika stora, finns det en rad informella mekanismer som förhindrar att jämställdhet blir en reell del av den akademiska vardagen. **Syftet** med projektet ”Genuslabbet” har varit att genom ett antal aktiva interventioner få till stånd en långsiktig förändring av sådana informella karriärmönster och därmed den ojämlika könsfördelningen i akademins postdoktorala skikt. De här strategiska interventionerna har satts igång över gränserna, inte bara för kön, utan även över gränserna för olika discipliner (både i hum-sam och NT miljöer) och olika universitet: Linköpings och Stockholms universitet som de två deltagande lärosätena.

Möjligheterna för jämställda forskarkarriärer vid svensk högskola kräver engagemang från chefer och forskningsledare som rekryterar till anställningar. Projektet har därmed riktat sig *både* till verksamhetens chefer, med målet att tillhandhålla och ge möjlighet att utveckla verktyg för att varaktigt förändra och manövrera verksamheten i termer av jämställdhet, *och* till doktorander och postdoktorer med målet att tillhandahålla och utveckla verktyg för att bemöta och hantera verksamheten på ett mer genusmedvetet sätt. I de olika ”labbarna” har därför såväl strukturella som individuella redskap för att förändra genusmönstren erbjudits deltagarna (se exempelvis Genuslabb 7 som även gavs på engelska under titel ”Is There Life after PhD?). Därmed har projektet bidragit till mer "genusmedvetna karriärer" både individuellt, i grupper och i universitetsorganisationerna på längre sikt.

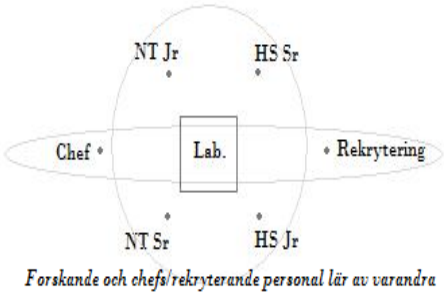
Genomförande

Detta ”brytprojekt” har genomförts som en *serie lärande möten* över ämnes- generations- och fakultetsgränserna (se illustrationerna nedan.) En serie av så kallade ”genuslabbar” genomfördes för att göra de förändrande upptäckter som krävs för att transformera villkoren för kvinnor och män att göra framgångsrika och jämlika karriärer. Detta har inneburit att erfarenheter från forskarstuderade och disputerade forskningsledare över gränserna för de s.k.

hårda och mjuka vetenskaperna, har utbytts och diskuterats i organiserade former kring specifika teman.



Naturvetare och hum/sam lär av varandra



Forskande och chefs/rekryterande personal lär av varandra

Genomförandet av projektet baseras på de olika deltagarnas tvärvetenskapliga nyfikenhet och en gränsöverskridande experimentlusta. Deltagarna har genom arbetet och innehållet i ”labbarna” konstruerat en gemensam plattform för nytänkande, förändrade rutiner och en chans att jämföra villkor för exempelvis, publicering, medelsfördelning, arbetsdelning och meritvärdering. De har fått en chans att lära av varandra i ett helt annat sammanhang än de vanligtvis skulle mötas i. Deltagarna har mötts med en gemensam nyfikenhet på frågor om genusmedvetenhet och en vilja till en högre grad av demokratisk hållbarhet i akademin som arbetsplats.

Genuslabbar

Vi definierar de inter-aktiva lärande mötena mellan olika deltagare av olika disciplinär hemvist eller olika akademisk senioritet där vi diskuterade och analyserade olika material för ”genuslabbar”. Inom projektets regi bedrevs genuslabbar på följande teman:

- Att skapa en kreativ forskningsmiljö: Genuslabb 1 vid LiU och SU
- Akademiskt identitetsformerande minnesberättande: Genuslabb 1 och Genuslabb 2 vid LiU och SU
- Genusstrategier för makt och motstånd i akademin: Genuslabb 4 vid LiU
- Den jämställda organisationen: Genuslabb 5 vid SU och LiU
- Bra att veta efter disputation/Is there life after PhD? (Genuslabb 7 – LiU och SU)
- Att knäcka den akademiska kulturens koder (genus och vetenskapsstudier; hållbarhet och ”big science”) (Genuslabb 3 vid SU, Genuslabb 6 vid LiU)
- Kön och anställningsbarhet (Genuslabb 8 vid SU och LiU)

Gender Lab Föreläsningar

Genus, natur/kultur och vetenskap (genus som både form och vetenskapligt innehåll) samt biologiska och hierarkiska argument i akademin var temat för sex öppna föreläsningar (nedan anges de som annonserades som öppna, fristående Gender Lab Föreläsningar (alltså inte de föreläsningar som var integrerade med genuslabbar eller GL-"workshops"):

- Stacy Alaimo, nyskapande genus och hållbarhets-forskare från U of Texas, Arlington, USA (LiU) Titel: "Sustainable This, Sustainaable That: Sustainability at the Contemporary University" Denna föreläsning var ett samarbete mellan The Posthumanities Hub och The Gender Lab
- Måns Andersson (LiU/SU) Titel: "Genus finns nog inte? Genus, djur och natur- och kulturvetenskapliga perspektiv"
- Susanne Gannon, utbildningsforskare Australien (gästforskare vid The Posthumanities Hub) (LiU) Titel: "Writing for publication" (Sep 2012, detta var även en Hub-workshop som lockade unga forskare från hela LiU - i samarbete med GL-projektet)
- Liisa Husu, genusforskare från Örebro U, SE (LiU) Titel: "Mot mer jämställda universitet"
- Cynthia Kraus, nyskapande genusforskare inom vetenskapsstudier från U of Lausanne, Schweitz (SU) Titel: " *Making sex, making science: Gender as an engine of discovery"*
- Sharon Traweek, pionjär inom feministiska vetenskapsstudier från UCLA, USA (LiU) Titel: "A culture-of-no-culture? Big science, gender and glocal perspectives". Denna föreläsning var ett samarbete mellan de genusvetenskapliga miljöerna på Lunds och Linköpings universitet, samt Tema Teknik och social förändring, LiU, även GL.

Projektorganisation

Projektorganisationen har bestått av två projektledare, en på varje lärosäte (Cecilia Åsberg vid LiU respektive Hillevi Lenz Taguchi vid SU), en koordinator (Linnea Bodén vid LiU), samt en pedagogisk expert för att leda minnesberättelse labbarna (Kajsa Ohrlander vid SU). Projektet har också engagerat en rad referenspersoner som deltagit vid enstaka eller flera lab-tillfällen (se figuren nedan).

Roll i Genuslabbet	**Vem**	**Kunnande/var i organisationen**
Projektledare LiU	Docent Cecilia Åsberg	Genusforskare, LiU-forskare ("framtidens forskningsledare vid LiU"), Ledare för The *Posthumanities Hub (och Co-Director för GEXcel International Collegium (Örebro, Karlstad, Linköpings univeritet)*
Projektledare SU	Professor Hillevi Lenz Taguchi	Genusforskare, utbildningsvetenskap, genuspedagogik, barn- och ungdomsforskning, Avdelningschef och forskningsledare SU
Projektsekreterare LiU	Linnea Bodén	Ansvar samordning och dokumentation, projektmanual
Kvalificerad utredare SU	Karin Hallden	Kunskapsöversikt samt kvantitativ undersökning
Nyckelpersoner LiU	Ann-Christin Gustafsson Randi Hellgren Prof. Nina Lykke	Koordinator Lika Villkor centralt på LiU. Personalchef LiU Tema Genus, Centre of Gender Excellence

Nyckelpersoner LiU (Linköpings universitet)	Prof. Nalle Jonsson Prof. Pelle Jensen Prof. Per Hammarström Docent Magdalena Svensson LiU-forskare Dr. Anki Brorsson LiU-forskare Dr. Peter Nilsson Dr. Sofie Nyström Prof. Karin Fälth-Magnusson Prof. Mille Millnert Prof. Helen Dannetun	Biokemi och kemi – ämnesföreträdare Biologi – ämnesföreträdare Kemi – forskningsledare Kemi – forskningsledare, lärarutbildning Kemi - forskningsledare Kemi - forskningsledare Kemi – postdok IFM Prorektor LiU, ordförande i LiUs strategigrupp för Lika villkor (dåvarande) Rektor LiU Nu Rektor LiU
Nyckelpersoner SU (Stockholms universitet)	Anna Jutterdal Prof Lars Jalmert Prof. Hillevi Ganetz Dr. Linda Kumblad Prof. Stefan Nordlund Prof. Gudrun Dahl Prof. Astrid Söderbergh Widding Docent Annika Ullman Dr. Kajsa Ohrlander Prof. Anders Gustavsson Prof. Kåre Bremer	Jämställdhetssamordnare SU Ordf. Jämställdhetskommittén SU Föreståndare Centrum för Genusvetenskap, SU Postdoctoral Research Fellow, Inst. för Systemekologi, SU Dekanus, Naturvetensapliga fakulteten, SU Dekanus, Samhällsvetenskapliga fakulteten, SU Prodekanus, Humanistiska fakulteten, SU (Nu Rektor) Prefekt, Pedagogiska Institutionen, SU Expert, genus-och utbildningsforskare, SU Vicerektor SU (dåvarande) Rektor SU

Utöver dessa har projektet engagerat en rad olika specialistkompetenta experter att föreläsa och/eller leda labbarna en eller flera gånger. Vid ett par tillfällen har Gender Lab föreläsningarna varit samorganiserade med Tema Genus, The Posthumanities Hub eller andra forskningsenheter.

- Måns Andersson (FD, forskare i biologi vid Uppsala universitet)
- Stacy Alaimo (PhD, professor på Texas University, Arlington, USA)
- Liisa Husu (Professor i genusvetenskap vid Örebro universitet)
- Charlotte Holgersson (Docent i genus, organisation och ledning vid KTH)
- Birgitta Jordansson (FD i historia och lektor vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet)
- Cynthia Kraus (PhD, empirisk filosof vid universitetet i Lausanne, Schweiz)
- Sophie Linghag (Lektor i genus vid GIH, Stockholm)
- Kajsa Ohrlander (Lektor vid institutionen för CeHum, Stockholms uiversitet)
- Helen Peterson (Docent i sociologi och forskarassistent vid TEMA, LiU)
- Sharon Traweek (PhD, Bitr. professor Genusvetenskap, Historia och vetenskaps- och teknikstudier [STS], vid UCLA, USA)
- Anna Wahl (Professor i genus, organisation och ledning vid KTH)

Innehåll och metoder för genuslabbarna

Med utgångspunkt i en rad exempel på genusmekanismer planerades och genomfördes åtta labb-möten för att arbeta med konkreta problem och praktiker. Innehållet var tematiskt sorterat och handlade om hur man (med hjälp av genus- och mångfaldsmedvetenhet) skapar en kreativ forskningsmiljö; akademiskt identitetsformerande minnesberättelser; den

jämställda universitetsorganisationen; om att söka postdok/forskningsmedel samt publiceringsstrategier, mobilitet, work/life balans (satisfaction), och vad man annars bör efter disputation; om att knäcka den vetenskapliga kulturens koder; samt, om kön, meritvärdering, rekrytering och anställninsbarhet i akademin. Genuslabbarna gavs både på svenska och på engelska.

En rad olika metoder användes i de totalt sett åtta olika labbarna: alltifrån ren kunskapsinformation via föreläsningar av forskare, till paneldebatter, digitala enkäter, filmvisning, minnesarbete med kollaborativa analyser och erfarenhetsbaserade eller sedvanliga seminariediskussioner kring ett specifikt tema/innehåll.

Resultat

Genuslabbets genomförande och resultat kan i en viss mening sägas sammanfalla, dvs. projektets syfte var att genomföra en rad lärande möten för att på lång sikt uppnå en högre grad av jämställdhet i akademin. Det är dock omöjligt att konkret mäta konsekvenserna av dessa lärande möten på lång sikt, men några centrala observationer kan göras av mer eller mindre konkret art som kan förstås som projektets resultat på kort sikt.

- En ökad räckvidd för frågor om genus och jämställdhet – många deltagare var nybörjare utan tidigare intresse och kontakt med frågorna. Inbjudan till labbarna tycktes fylla ett tomrum för personer som inte på andra sätt redan är engagerade i frågor om genus och jämställdhet. Detta var tydligast bland naturvetarna som deltog från Linköpings universitet samt samhällsvetarna från Stockholms universitet.

- Flera konkreta synergieffekter genererades:
  - Innehållet vid forskarplattformen *The Posthumanities Hub* (LiU) påverkades (här erbjuds nu till doktorander och gästforskare i forskargruppen karriärrådgivning utifrån GL-modellen).
  - Deltagare i genuslabbet som senare blev medlemmar i *Genusakademin* på Stockholms universitet. Vid Linköpings universitet startades, under gästprofessor Anna Wahls ledning, även en genusakademi under hösten 2012.
  - Innehåll och föreläsare från Genuslabbet används i chefsutbildningarna både vid SU och LiU. Lika Villkorsgruppen på LiU centralt har önskat, och kan avsätta medel till, en ny omgång av Genuslabb 8).
  - Vissa labbar efterfrågades särskilt av vissa grupper som begärde ”omtagningar”, exempelvis på engelska för icke svensktalande medarbetare.
  - Förfrågningar om att delta i seminarier kring några av genuslabbets frågor på enskilda institutioner på SU och LiU.
  - En studentrapport genererades vid LiU med fokus på projektet Genuslabbet: ”Jämställdhet i akademin: en analys av konceptuella gränser i förändringsprojekt” av Joakim Blomqvist, Albin Ekdahl, Lisa Ivarsson.

Som en del av projektet engagerades en sociolog på Stockholms universitet (Karin Halldén) för ett kortare postdoktoralt uppdrag för att skriva en forskningsöversikt som underlag till

projektledare och deltagare i labbarna (se bilagd arbetsrapport – en forskningsöversikt). Forskaren gavs även i uppdrag att genomföra en mer specifikt inriktad studie på betydelsen av barn/föräldraledighet och sjukfrånvaro på doktoranders och postdoktorers karriärer som kommer att resultera i minst en forskningsartikel (se avsnitt 4 om *Resultat* för närmare redovisning).

3. Genomförande av ”Genuslabbet”

De lärande mötena – Genuslabben – planerades och genomfördes som regel parallellt i Linköping och Stockholm, ibland dagarna efter varandra. Deltagarna i labbarna har varierat i antal mellan 6 - 35 personer. Dessa har anmält sitt deltagande efter annonseringar via olika maillistor och hemsidor till projektets koordinator.[8] Sammanlagt har 185 personer deltagit i de olika labbarna (föreläsningsåhörare ej inräknade). När deltagare från Stockholms universitet velat delta i en labb vid Linköpings universitet, eller tvärtom, har koordinatorn ordnat med tågresan på projektets bekostnad.

Efter deltagarnas muntliga medgivande har dokumentationer av labbarna genomförts, framförallt i form av anteckningar och i enstaka fall även ljudinspelningar, exempelvis av föreläsningar. Till denna dokumentation tillkommer även material som genererats av deltagarna under labbarna, vilket anonymiserats efter insamlandet (exempelvis minnesberättelser). Alla deltagare har informerats om att i det fall något av materialet kommer att användas till forskning kommer nya skriftliga medgivanden efterfrågas efter skriftlig information om det specifika forskningsupplägget, syfte, forskningsfrågor och vilken typ av publikation som skall skrivas.

3.1 Kick-off

Syfte och upplägg

Kickoff	*Introduktion till Genuslabbet* Öppen föreläsning, Måns Andersson Paneldiskussion	2011-04-13	Linköping	Antal 10 (+3 projektpers.)
Kickoff	*Introduktion till Genuslabbet* Föreläsning, Måns Andersson Paneldiskussion	2011-04-15	Stockholm	Antal 13 (+2)

Genuslabbet startades med en halvdags kick-off. Till kick-offen inbjöds och deltog särskilt de referenspersoner som ställt sig bakom ansökan vid de båda lärosätena (se ovan sammanfattning). Syftet med kickoffen var att introducera syftet med projektet och att

[8] I fortsättningen av denna rapport kommer dessa refereras till som ”deltagarna” eller ”labdeltagarna”.

inspirera med en öppen föreläsning och sedan bjuda in till en paneldiskussion med särskilt inbjudna panelgäster. Några av projektets referenspersoner agerade paneldeltagare. Efter paneldiskussionen invigdes projektet Genuslabbet formellt.

Inspirationsföreläsningen

Med föreläsningen *Genus finns nog inte?* introducerade Måns Andersson, forskare i miljö- och naturstudier vid Tema Genus, Linköpings universitet sin interdisciplinära forskning som befinner sig gränslandet mellan biologi och genusvetenskap. Föreläsningen utgick från frågorna: ”Vilka roller får djur spela när vi diskuterar kön?” och ”Hur spelar våra föreställningar om genus in när vi beforskar djur, natur och biologi?”. Detta var ett konkret sätt att direkt ta sig an genusfrågor om väsen och villkor (jfr Wahl 1996; Hedlin Åberg 2011).

Paneldebatten

I **Linköping** bestod panelen av fyra disputerade forskare, varav två från teknisk fakultet, en från humanistisk fakultet och en från samhällsvetenskaplig fakultet, som alla på olika sätt har framgångsrika akademiska karriärer. Frågor om avgörande händelser i deras karriärer som på olika sätt förändrade deras förhållningssätt till arbetet diskuterades: När föll saker på plats på ett slumpmässigt sätt så att allt ordnande sig till det bästa? När gick det snett och blev inte alls som du tänkt dig? Hur kan dessa frågor förstås i relation till jämställdhet? Ett nära samarbete i en mindre grupp lyftes fram som en viktig utgångspunkt för att möjligöra en positiv forskningsmiljö. Här lyftes forskarskolan Forum Scientum samt organisationen inom teknisk fakultet fram som ett särskilt gott exempel, där samarbeten i laborationsteam med disputerade på olika nivåer i karriären såväl som doktorander, är en självklar del i arbetet. Att skapa kontakter med (flera) mentorer, såväl i den egna närmiljön som nationellt och internationellt lyftes fram som en viktig punkt för den unge forskaren.

Panelen i Stockholm bestod av deltagare från universitetsledningen, personalavdelningen, en prefekt, en framgångsrik yngre forskare och en forskare anställd vid en interdisciplinär centrumbildning. Panelen fick frågor och diskuterade vad som händer efter avhandlingen: Vem får en postdok? Diskussionen rörde sig kring den problematiska ekvationen i att befinna sig i en organisation som ofta har tröga strukturer, samtidigt som det finns höga krav på flexibilitet och nytänkande hos forskare. Ofta bortses från att akademin också är en arbetsplats till förmån för tal om forskningsfrihet och nya akademiska utmaningar. I denna diskussion får frågor om personalansvar och arbetsmiljö låg prioritet. Detta lyftes fram som en delförklaring till att jämställdhet i akademin har varit svår att uppnå.

Vad betyder det för den akademiska karriären som forskare att också vara/ha varit studierektor, avdelningschef, prefekt eller dekan? Den paneldeltagare som arbetar som prefekt menade att det är mycket viktigt att administration och personalansvar inte förstås som något oviktigt inom akademin. Att ta fram tydliga dokument som vägleder doktorander: studieplaner eller exempelvis information om hur någon byter handledare kan vara exempel på hur akademin kan bli mer jämställd som arbetsplats menade flera deltagare i panelen. Ordning och reda och genomskinliga beslutsvägar beskrevs således som ett sätt att synliggöra ojämställdhet, men också som ett sätt att främja jämställdhet.

3.2 Att skapa en kreativ forskningsmiljö

Genuslabb 1	*Genus, kreativitet & forskningsmiljö* Inspirationspanel Kollektivt minnesarbete	2011-05-02	Linköping	10 (+4)
Genuslabb 1	*Genus, kreativitet & forskningsmiljö* Inspirationspanel Kollektivt minnesarbete	2011-05-03	Stockholm	4 (+3)

Som introduktion till detta första Genuslabb presenterades rapporten ”Nördar, nomader och duktiga flickor – Kön och jämställdhet i excellenta miljöer” från Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) (Lindgren et. al 2010) samt Charlotte Silanders (2010) avhandling ”Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan”. En fråga som väcktes under labbet var *om* och i så fall *hur* kön har eller ges betydelse i skapandet av en kreativ forskningsmiljö och labbdeltagarnas upplevelser av detta.

Till detta labb var även en ”inspirationspanel” av forskare inbjuden. Genom att etablerade forskare fick möjlighet att presentera sina karriärberättelser ville vi skapa en diskussion kring hur en kreativ miljö kan se ut och vad som kan bidra till att skapa denna miljö på lika villkor för kvinnor och män. Skräckexempel togs också upp av inspirationstalarna. Ett annat syfte var också att panelen skulle kunna bidra med tips till juniora forskare för att övervinna genushinder och strategier för att inte heller bidra till eller skapa hinder för andra. Med utgångspunkt i temat *Forskarbiografier – Övervunna genushinder* var utgångspunkten för detta labb att försöka överskridanda gränser mellan discipliner såväl som mellan doktorander, juniora och seniora forskare med syfte att skapa kreativa forskningsmiljöer med ”högt i tak”.

Efter presentationerna väcktes frågor om föreställningar och myter kring ”den ensamma forskaren” och deltagarna i labbet diskuterade hur forskning aldrig kan ske i ensamhet utan att allt skrivande, all forskning alltid sker tillsammans (med andras tankar, med böcker, med hjälp av föreställda forskarkollektiv, ex tidskifters läsare, reviewers, redaköter, med vetenskapliga instrument, labbdjur, arkiv, datorer och internet osv osv). Att utmana föreställningar om den autonome forskaren (och utmana myten om forskningens oberoende) framstod som en viktig del i förståelsen av vad som utgör en kreativ miljö och en intressant ingång till laborerandet. God, kreativ forskning görs tillsammans; den enskilde forskarens upplevelser är socialt villkorade. På olika sätt beskrivs samarbeten som en viktig utgångspunkt för den kreativa forskningsmiljön, men vad är egentligen ett samarbete och vem eller vad får möjlighet att ingå i detta samarbete?

Inspirerade av panelens berättelser fick alla deltagare – seniora som juniora – möjlighet att berätta sina egna minnesberättelser i mindre grupper på temat ”*När genererar en kreativ forskningsmiljö bäst ny kunskap och när förhindras eller försvåras ett kreativt kunskapsskapande”.* Pedagogen Kajsa Ohrlander var särskilt inbjuden för att introducera minnesarbete som metod (Davies & Gannon 2006). Vid återsamling i helgrupp läste några av berättelserna upp, efter medgivande från ”författarna” och analyserades sedan i hela gruppen och med paneldeltagarna.

3.3 Akademiskt identitetsformerande minnesberättelser

Genuslabb 2	*Att analysera och experimentera med minnesberättelser*	2011-05-17	Stockholm	(+4)
Genuslabb 2	*Att analysera och experimentera med minnesberättelser*	2011-06-01	Linköping	7 (+3)

Under denna träff fortsatte experimenterandet med minnesberättelser om kreativa/mindre kreativa forskningsmiljöer under temat *Forskarbiografier – Övervunna genushinder II*. Kajsa Ohrlander, med stor erfarenhet av forskning om och arbetet med minnesberättelser var åter inbjuden att leda arbetet. Cecilia Åsberg introducerade laborerandet genom att beskriva hur syftet med både Genuslabbet och minnesberättelserna är att genom experimentella metoder skapa en delvis ny akademisk kultur, med lånade kvaliteter och insikter från såväl kultur- som naturvetenskaperna. Åsberg förklarade hur naturvetenskaplig akademisk kultur har haft svårt att förstå sig själv som just en kultur (”a culture of no culture” som Sharon Traweek beskrivit det i sin studie av en fysikermiljö), men att ”story-telling” (precis som för humaniora) är viktigt inom naturvetenskaperna, exempelvis måste observationer och data ramas in av en bra ”story” för att det ska bli en accepterbar vetenskapsartikel. Ohrlander talade sedan om identitetsskapande som baserat på berättelserna vi berättar om oss själva. Minnesberättelser blir i detta sammanhang ett sätt att producera nya förståelser av akademin och kan också synliggöra vilka normer och föreställningar som finns om kreativitet, genus och akademi. Genom att ställa frågor om vilka berättelser som blir berättade och vilka som inte blir det öppnas en möjlighet för nya praktiker i akademin. Berättelserna blir således en fråga om hur det akademiska livet formar oss och hur vi formar det tillbaka. Berättandet av personliga upplevelser om vad det innebär att befinna sig i en akademisk sfär, blir också ett sätt att utmana myten om den ”neutrala och opersonliga akademin”.

Inför labbet hade projektorganisatörerna tillsammans med Kajsa sammanställt berättelserna från föregående labb, samt en samling med kortare citat från en mängd teoretiska ingångar. Citaten lyfte fram olika perspektiv på genus, makt och kreativitet och blev vår gemensamma ingång i analysen av berättelserna och hjälpte oss att förstå dem på olika sätt. Vi utgick från frågan ”Vad händer med berättelsen när vi sätter den i arbete mot ett citat eller mot något som står i något av citaten?”. Diskussionen var intensiv och det uppstod en mängd olika förståelser av de tre berättelser vi gemensamt analyserade.

3.4 Genus som vetenskapligt innehåll (biologiska och hierarkiska argument i akademin)

Genuslabb 3	Cynthia Kraus, föreläsning *Making sex, making science: Gender as an engine of discovery*	2011-06-10	Stockholm	15 (+4)

Den feministiska samhällsvetare Cynthia Kraus bjöds in till Genuslabbet för att hålla en föreläsning med efterföljande workshops diskussioner. Syftet med detta genuslabb var att återigen visa på hur frågor om genus i många vetenskapliga discipliner producerar såväl inter- som transdisciplinär forskning. Som samhällsvetare arbetar Kraus övergränsera för genus- och sexualitetsstudier in i discipliner som medicin, genetik och biologi. Hon fokuserar särskilt på intersektioner och spänningar mellan å ena sidan kunskapsproduktion, klinisk forskning och diskursiva konstruktioner av patienter, och å andra sidan den kritiska (och ibland normativa) diskussionen inom samhällsvetenskap och humaniora i relation till samhällsdebatten.

Under föreläsningen lyfte Kraus fram vikten av feministisk kritik av medicinsk forskning, som exempelvis cellbiologi. Hon menade att det ofta varit en maskulin kunskapsproduktion. Föreläsningen lyfte fram viktiga aspekter i Genuslabbets arbete, eftersom även akademin kan beskrivas som ett område där kunskapsproduktionen varit nära sammanbunden med produktionen av maskulinitet, samtidigt som maskulinitet inom akademin varit när sammanknuten med ”riktigt” vetenskap och kunskap. Kraus betonade att det är av stor vikt att undersöka och problematisera hur vi hela tiden skapar både vetenskap och (föreställningar om) människor genom att utgå från kön.

3.5 Genusstrategier för makt och motstånd i akademin

Genuslab 4	Liisa Husu föreläsning *Mot mer jämställda universitet* Med Workshop på temat *Motstrategier i akademin*	2011-09-30	Linköping	33 (+3) Workshop 8 (+3)

Höstens Genuslabbar inleddes på samma sätt som vårens slutade, med en öppen föreläsning. Liisa Husu, professor i genusvetenskap vid Örebro universitet föreläste om olika strategier och åtgärder för att skapa mer jämställda universitet. Liisa Husu har varit aktiv och drivande i utvecklingen av genus- och kvinnoforskningen i såväl Finland och övriga Norden som internationellt. Hennes forskning är i huvudsak inriktad på genus- och jämställdhetsfrågor inom akademi, forskning och forskningspolitik. På uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan skrev professor Husu 2010 rapporten ”Mot mer jämställda universitet – en internationell översikt över strategier och åtgärder”. Med utgångspunkt i rapporten höll Husu en inspirerande föreläsning, speciellt riktad till ledare, rekryterare, jämställdhetssamordnare och andra berörda på Stockholms respektive Linköpings universitet.

Ett av syftena med Genuslabbet har varit att skapa en ökad medvetenhet kring frågor om jämställdhet och akademi hos personer i ledande positioner på de båda universiteten. För att locka personer på nyckelpositioner skickades personliga inbjudningar ut till exempelvis rektor och prorektor vid de båda universiteten, till dekanatet på universitetens alla fakulteter, till alla

prefekter och dessutom till fackliga företrädare, studentföreträdare, personer som tidigare varit engagerade i olika jämställdhetssatsningar och så vidare. Närmare 40 personer från både Linköpings och Stockholms universitet deltog på föreläsningen för att höra om svensk jämställdhet i akademin i internationell och europeisk jämföresle, samt även om nya satsningar inom fältet (exempelvis karriärcoachning och ledarskapsutbildning i jämställdhet).

Gender Lab Workshop med Liisa Husu: Motstrategier i akademin

Föreläsningen med Husu följdes upp av en lab där Husu var inbjuden som workshopledare. Labbet inleddes med att Husu, med utgångpunkt i sin avhandling *Sexism, Support and Survival in Academia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* (Husu 2001), introducerade några kvinnliga forskares erfarenheter av könsdiskriminering, deras sociala stöd och överlevnadsstrategier inom olika akademiska arenor. Bland annat lyfte Husu fram hur många kvinnor upplevt vad hon beskriver som ”non-events”, det vill säga att saker som händer manliga kollegor inte händer kvinnorna. Det kan exempelvis handla om erbjudande av tjänster, möjligheter till samarbeten i forskningsprojekt och så vidare. En förhållandevis mörk bild av jämställdheten i akademin framträdde, men Husu betonar att det trots detta funnits en mängd olika strategier för att göra motstånd mot olika former av (öppen och dold) diskriminering.

Därefter fick labbdeltagarna möjlighet att diskuterar olika tillfällen då de själva blivit ”ofrivilligt könade” i akademin och de olika motståndsstrategier de använt. Diskussionen rörde både sexuella trakasserier, lönediskriminiering och diskriminering vid tillsättandet av tjänster, samt effektiva motstrategier ur synvinkel från en organisation som vill bli mer jämställd. På så vis knöt temat också väl an till nästa Gender Lab träff.

3.6 Den jämställda organisationen

Genuslabb 5	Anna Wahl & Sophie Linghag *Organisation och jämställdhet i akademiska miljöer*	2011-11-03	Linköping	11 (+1)
Genuslabb 5	Charlotte Holgersson & Sophie Linghag *Organisation och jämställdhet i akademiska miljöer*	2011-11-10	Stockholm	23 (+3)

Med utgångspunkt i temat *Genus och makt i akademisk kultur* bjöds tre forskare med organisation och jämställdhet som expertområde in för att leda denna labb. Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning vid KTH, har i sin forskning främst fokuserat på könsstrukturer inom organisationer. Sedan 2010 är Wahl ordförande i vetenskapsrådets expertgrupp för genus. Charlotte Holgersson, docent i genus, organisation och ledning vid KTH har forskat om rekryteringsprocesser av företagsledare, där manlig homosocialitet blir ett nyckelbegrepp. Sophie Linghag, lektor på Gymnastik- och idrottshögskolan, har fokuserat på kvinnors och mäns villkor som chefer samt chefers betydelse i organisationers

jämställdhets- och mångfaldsarbete. Tillsammans med Pia Höök är de tre forskarna författare till den inflytelserika boken *Det ordnar sig. Om organisation och kön* (2001*)*, som 2011 trycktes i en ny upplaga.

Under de två eftermiddagarna introducerade forskarna centrala begrepp inom genus- och organisationsforskning samt ledde en workshop om organisationskultur och jämställdhet inom akademin. Syftet med labbarna var att bidra till en medvetenhet om vilka strategier som kan användas för att agera på andra och mer jämställdhetsfrämjande sätt i olika situationer. På labbarna fick deltagarna möjlighet att i gruppdiskussioner kring tre konkreta fallstudier gemensamt undersöka hur organisationskulturer kan verka både inkluderande och exkluderande. I diskussionerna blev det tydligt att jämställdhet betyder olika saker för olika parter i organisationen, och att det är viktigt att synliggöra detta i ett förändringsarbete. Deltagarna kom från såväl universitetens ledning, facket, personalorganisationen, som från enskilda institutioner, representerade av forskare och doktorander. Diskussionerna möjliggjorde en ömsesidig förståelse av olika villkor och positioner i förhållande till frågor om kön och jämställdhet.

3.7 Att knäcka den akademiska kulturens koder

Genuslabb 6	Sharon Traweek *A culture-of-no-culture? Big science, gender and glocal perspectives* Heldagsworkshop med Sharon Traweek Stacy Alaimo *Sustainable This, Sustainable That*	2011-11-7 2011 11-6 2011-11-24	Linköping Linköping Linköping	Sam.-arr. Lund, Tema T, LiU 9 (+3)

Specialinbjuden till Linköpings universitet för att tala om sitt centrala nyckelbegrepp ”culture of no culture” (använt i genuslabb 2) – om hur exempelvis fysiker ser på sin verksamhet som könsneutral, gav professor Sharon Traweek en föreläsning och en heldagsworkshop om hur man knäcker de vetenskapliga koderna som vetenskapsetnograf. Därmed öppnas ju möjligheten för en miljös ”omprogrammering”. Föreläsningen var öppen för alla anställda vid LiU, och ett samarrangeman mellan genusvetenskap vid Lunds universitet, Tema Genus, Gender Lab och Tema Teknik och social förändring. Eftersom Traweek redan är ett känt namn bland genus- och vetenskapsforskare liksom bland tekniksociologer (STS), beslutade vi att rikta oss speciellt till naturvetare (fysiker, kemister och biologier) genom att hysa föreläsningen i den stora salen Max Planck i Fysikhuset. Föreläsningen gav upphov till tankvärda betraktelser från Traweeks långa forskningsverksamhet som antropolog bland naturvetare samt en del igenkännande skratt.

Gender Lab Workshop med Sharon Traweek: Ethnographies of technoscience

I samband med Sharon Traweeks gästforskarbesök i Sverige, och Linköping, gavs även en workshop som dock framförallt riktade sig till tvärvetenskapliga forskare inom genus- teknik- och vetenskapsstudier. Deltagarna presenterade sin forskning och Professor Traweek kommenterade tillsammans med Cecilia Åsberg och Kerstin Sandell (Lunds universitet).

Workshopen innehöll en väsentlig bit kring forskningskommunikation och en kring forskarorganisering för icke-naturvetenskapligt tränade tvärvetare. Deltagarna fick träna på sin ” the elevator pitch”, det vill säga 2 minuters presentation av pågående forskning för en imaginär icke-insatt vetenskaplig kollega. De fick även en snabb kartläggning av den US-amerikanska akademins många snårskogar och fällor vad gäller doktorander och postdoktorala forskare. I jämförelsen med det svenska akademiska systemet blev skillnaden i graden av formaliserade karriärstrukturer, möjligheter och svårigheter belyst.

Gender Lab Workshop med Stacy Alaimo: Sustainability in the vocabulary of the contemporary university

Hållbarhet har blivit ett modeord och det finns få universitet idag som inte driver någon form av hållbarhet-på-campus initiativ. Hållbarhet har även använts för att beskriva den jämställda organisationen som arbetar med mångfald och inkludering (jfr Ahmed 2012). Det är viktigt att förstå kopplingarna mellan klimatfrågor och genusfrågor (Braidotti 2013). Med utgångspunkt i posthumanistisk kritik av hållbarhetsbegreppet gav specialinbjudna professorn Stacy Alaimo ett seminarium med exempel från amerikanska universitet . Deltagarna bidrog med exempel på svenska förhållanden.

3.8 Vad händer efter disputationen?

Genuslabb 7	Cecilia Åsberg och Hillevi Lenz Taguchi *Vad händer efter disputationen? Verktygslåda för doktorander och nydisputerade*	2012-11-14	Stockholm	8 (+2)
LiU Junior Faculty	Cecilia Åsberg Writing research applications (Is There Life after PhD?)	2012-10-23	Linköping	25
Genuslabb 7	Cecilia Åsberg *Is there life after PhD? The Postdoc Toolbox*	2012-11-15	Linköping	6+1

Till detta Genuslabb (vid SU och LiU) stod karriärcoachning centralt och hit kom doktorander och postdokar som ville diskutera karriärvägar efter disputationen. Här gavs konkreta råd utifrån forskning på områdena, men även utifrån personliga erfarenheter vad gäller: 1) kunskapsläget om hur kön strukturerar akademiska karriärer, 2) om vad det innebär att ”göra en postdok” (lärlingskap, att arbeta i en ny forskargrupp, ev. nationell eller internationell migration samt vad man bör tänka på vad gäller publiceringsstrategier efter avhandlingen är

klar; 3) om vikten av att skapa närverk och mentorskap, samt 4) tips på hur man skriver vetenskapliga ansökningar (om forskningsprojektsmedel samt postdokansökningar). Den sista delen om forskningsansökningar (samt den första om hur genus strukturerar akademin) gavs även som en presentation för en större skara juniora anställda (doktorander, postdokar och juniorlektorer) i det fakultetsövergripande Linköpings universitets-nätverket LiU Junior Faculty.

Cecilia Åsberg inledde med att berätta om sin egen karriär som ett ”case”. Hon anknöt sina personliga erfarenheter till forskning om akademiska karriärer och målade fram olika möjliga alternativa scenarios och reflekterade över de olika valmöjligheter hon ställts inför strax innan och efter disputationen i relation till denna forskning. Ur sitt perspektiv menade hon att tydliga och formella tjänstetillsättningar gynnar kvinnor, även inom tvärvetenskapliga och icke-konventionella humanvetenskaper och även i internationell konkurrens. Exempelvis är svensk forskarutbildning i tvärvetenskaplig genusforskning eftertraktat vid europeiska lärartjänster inom medie- och kulturstudier.

Deltagarna diskuterade ingångende med utgångspunkt från sina egna personliga erfarenheter och det de sett och hört av andra och ställde många frågor. Frågorna handlade mycket om möjligheter att få fortsätta forska och vad som krävs för detta. I samtalen blev det tydligt att det fanns en rad intressekonflikter bland deltagarna. Dessa handlade om möjligheten att göra postdoc tjänstgöring på annan ort eller i annat land visavi familj och barn, eller möjligheten att få en fast tjänst med tung undervisningsbörda visavi möjligheten till mer och längre forskningstid med externa medel. Vid Linköpings universitet var genderlab-gruppen konstituerad av framförallt icke-svenska deltagare varför frågan om att internationalisering och mobilitet såg annorlunda ut än den vid SU. (Denna labb gavs på engelska). Diskussionerna vid Stockholms universitet handlade också om det personliga som ett liv som forskare verkar handla om i termer av i första hand övertidsarbete och konflikter i privatlivet. Frågan om möjligheterna att ta time-out eller vara sjuk diskuterades också: går det att göra forskningskarriär på halvtid eller deltid? Oron för framtiden gavs många olika uttryck och diskussionerna pendlade mellan högt och lågt.

Detta blev det kanske mest praktiskt och individuellt orienterade Genuslabbet under projektets gång och dessa ibland tämligen informella samtal blev mycket uppskattade av deltagarna. Projektledarna blev inbjudna till att upprepa liknande samtal på sina respektive lärosäten. Det verkar finnas ett stort och uppdämt behov hos doktorander och postdocs att tala om dessa frågor, vilket också avspeglas i den allra senaste doktorandspegeln (2013), där doktoranderna levererar stark kritik mot de svenska lärosätenas sätt att hantera ansvaret i forskarutbildningen vad gäller yrkesvägledning (s k karriärcoachning). Representanter för GL var även inbjudna till s k Lika Villkors-dag i december 2012 för att genta delar av detta innehåll. I relation till innehållet av denna Gender Lab medverkade projektrepresentant även vid Doktorandforum för alla doktorander vid Filosofisk fakultet, LiU.

3.9 Kön och anställningsbarhet

Genuslabb 8	Helen Petersson och Birgitta Jordansson *Hur blir man anställningsbar i akademin? Karriär, kvalifikationer och kön.*	2013-04-18	Stockholm	32 (+1)
Genuslabb 8	Helen Petersson och Birgitta Jordansson *Hur blir man anställningsbar i akademin? Karriär, kvalifikationer och kön.*	2013-05-31	Linköping	16 (+3)

Två experter bjöds in till denna labb för att föreläsa och tillsammans med forskningsledare och rekryterare diskutera frågan om kön, meritvärdering och anställningsbarhet i akademin. Denna åttonde labb avslutade Genuslabbets experimenterande och laborerande verksamhet i att ”omprogrammera” genusmönster tillsammans med deltagare från LiU och SU; i det här fallet var fokus på anställande personal och personer som fungerar som så kallade ”gate keepers”.

Birgitta Jordansson, FD i historia och lektor vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet arbetade med utredningen kring Thamprofessurerna och processen bakom inrättandet av Genusprofessurerna, båda på uppdrag av Nationella sekretariatet för Genusforskning. Hon var projektledare för *Hans Excellens. Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* som genomfördes på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan 2010. Hon har även varit projektledare för ett metodutvecklingsprojekt inom jämställdhetsområdet finansierat av VINNOVA och som bland annat ledde fram till en metodbok; *Jämställdhet inifrån. Berättelsen om en metod.* Det var både utifrån Birgitta Jordanssons långa forskningsverksamhet i fältet, Hans Excellence-arbetet och metodutvecklingen som hon gav väldigt uppskattade insikter till deltagarna.

Helen Peterson är docent i sociologi och forskarassistent vid TEMA - Institutionen för Tema (Tema Teknik och Tema Genus), Linköpings universitet. Hon har bland annat gett ut rapporten *Akademiskt ledarskap i balans? Kvinnor på ledande positioner vid svenska universitet och högskolor 1990-2010.* Rapporten, som kom 2010, bygger på insamlad statistik över förändringar i kvinnors representation på akademiska ledarpositioner under de senaste 20 åren samt intervjuer med kvinnliga dekaner, prodekaner, rektorer och prorektorer. 2013 påbörjar hon det FAS-finansierade projektet *Från Rector Magnificus till managementstrateg. Akademiska ledarideal i omvandling*. Det var utifrån denna jämställdhetsforsking som som Helen Peterson tillsammans med Birgitta Jordansson gav deltagarna nya och uppskattade insikter om forskningsledning.

Den inledande föreläsningen av Birgitta Jordansson fokuserade hur de meritokratiska principerna kan styra vid bedömningar av olika slag med exempel från Thamprofessurer och Excellensrapporten. Resonemanget knöts an till de problem som uppstår när politisk rättvisa, och de satsningar som görs på underrepresenterat kön via politiska satsningar, möter den

akademiska kulturen och den syn på rättvisa som ligger inbyggd i denna. Föreläsningen knöt även an till kraven på excellens och den ökande konkurrensen mellan både lärosäten och enskilda forskare som följer av detta. Diskussionerna efteråt handlade om hur man kan hantera dessa krav i förhållande till jämställdhet och lika villkor för kvinnor och män. Vad är excellens och vem/vilka definierar och hur definieras detta? Vad får det för betydelse i den akademiska vardagen för enskilda kvinnor och män?

Helen Peterson förläste kring problematiken kring anställningsbarhet och kön med utgångspunkt från sin empiriska studie. Hon synliggjorde kvinnors olika typer av karriärstrategier inom akademin i syfte att bli anställningsbara. Slutsatsen var att det krävs mycket kunskap om den akademiska tjänstestrukturen och den akademiska meritvärderingsprocessen för att hitta fram till sådana strategier, och att goda nätverk är ytterst betydelsefullt för en lyckad akademisk karriär. Helen diskuterade och väckte intressanta frågor för den efterföljande diskussionen som handlade om huruvida den akademiska ledaren i dag ses som en ny form av karriär i akademin, men också att det akademiska ledarskapet är på väg att bli ett ”kvinnogöra” (administration) medan männen forskar. Föreläsningarna väckte intensiva diskussioner bland deltagarna som pågick långt efter annonserad sluttid i Stockholm. Vid Linköpings universitet väcktes också heta diskussioner, även över email.

Inbjudningarna till detta genuslabb gjordes i samarbete med chefsprogrammen vid LiU och SU. Eftersom en stora skara prefekter som bjudits in hade ett gemensamt stormöte som överlappade i tid vid LiU har HR-avdelningen och chefsprogrammet öppnat för möjligheten att organisera denna Gender Lab igen på LiU specifikt för prefekter. Denna omtagning sker utanför GL-projektets tidsram och planeras för 2014.

3.10 Möjligheter och svårigheter: diskussion och problematiseringar

Vem kom till genuslabbet?

Det totala antalet deltagare i genuslabben var 185 personer. En viktig strategi i organiserandet av genuslabbarna var att skicka personliga inbjudningar till nyckelpersoner vid sidan av större mail-utskick via dekaner, prefekter, studierektorer, osv. Detta innebar att labbarnas deltagare ibland representerades av alltifrån den högsta ledningen på universiteten till facket, anställda vid personalorganisationerna som organiserar chefsutbildningar och jobbar med jämställdhetsfrågor centralt, till doktorander och forskare som i relation till dessa frågor representerade sig själva i en strävan efter en så lyckosam akademisk karriär som möjligt. Denna blandning av deltagare som möttes kring väldigt olika teman och engagerades i planerade gruppdiskussioner och övningar, innebar att labbarna ibland fick till stånd diskussioner bland parter som annars inte får möjlighet att diskutera och mötas. Resultatet av dessa möten är i första hand och i bästa fall en ökad insikt om andras positioner och villkor via ett ömsesidigt synliggörande.

Nybörjare eller eldsjäl?

En annan aspekt av frågan om vem som kom till genuslabbet var att flera av deltagarna, och då i första hand doktorander, postdocs och forskare, uppgav att de uppfattade sig som nybörjare i förhållande till dessa frågor om genus och jämställdhet i akademin. Orsaken till att de valt att anmäla sig var ofta någon enskild fråga eller erfarenhet på området som fått dem att vilja veta mer. Dessa deltagare gav ofta uttryck för att de tidigare tagit en motståndsposition till frågor om jämställdhet i akademin som oväsentliga eftersom den akademiska friheten och meritokratin enligt dem garanterar rättvisa i akademin. De var inte aktiva i universitetens forum och institutioner som jobbar med jämställdhetsfrågor och hade inte intresse för genus i sin forskning. I labbdiskussionerna vittnade de ofta om en ny (ofta smärtsam) kunskap, men det fanns också exempel på (en) deltagare som uttryckte fortsatt motstånd under diskussionerna (och över email). Oavsett så tycktes Genuslabbet möjliggöra för vissa individer att för första gången närma sig frågor om genus och jämställdhet med utgångspunkt från en specifik fråga i det enskilda labbets annonsering. De kvalitativa jämförelserna mellan natur- och kultur (eller samhälls-)vetenskapliga miljöer gav upphov till både ökad förståelse för kraven och hindren i akademin i stort, men även för möjligheterna med transversala dialoger och tvärvetenskapliga samarbeten för att lära av varandra.

Kontinuitet eller större räckvidd?

Det var svårt att få kontinuitet i deltagande av labbarna, trots att dessa annonserades terminsvis i god tid för att inte krocka med andra event och möten. Det var ofta väldigt många fler anmälningar än personer som slutligen kom till labbarna. Inte sällan kom också deltagare som inte anmält sig i förväg. I e-post vittnade anmälda deltagare om att det var svårt att prioritera att gå på labbet framför andra arbetsuppgifter. De flesta deltagare kom bara till en enda labb, även om det fanns exempel på deltagare som kom två eller tre gånger också. Dessa måste dock räknas som en klar minoritet. Bristen på kontinuitet vägdes istället upp av en större spridning över individer med mycket olika förkunskaper och positioner på såväl Linköpings som Stockholms universitet. Labbarna kan därför sägas ha fått en större räckvidd än vad vi hade trott när vi startade projektet och förväntade oss en mindre kärntrupp av återkommande entusiaster.

Att mötas är en konst! Innovation mot konvention.

I början av projektplaneringen strävade vi efter ett litet men kreativt och innovativt format på labbarna. De första labbarna innehöll avancerade arbetsformer med minnesarbete och analys av deltagarnas berättelser. Även om värdet av det som uppstod mellan deltagarna under dessa labbar troligtvis kan betraktas som mycket stort och viktigt, så var det också påfallande att den här typen av arbetsform och innehåll kanske snarare avskräckte än lockade till deltagande bland naturvetenskapliga deltagare. När vi därför istället planerade labbarna i en mer konventionell form med faktabaserade föreläsningar av experter och efterföljande workshop eller diskussion anmälde sig betydligt fler deltagare samt deltagare med viktiga nyckelpositioner på respektive universitet. Dessutom anmälde sig nu deltagare som vi, enligt

ovan, kan beteckna som helt nybörjar på området. Slutsatsen av dessa erfarenheter är att för att väcka nyfikenhet inför ett ämne som kanske är kontroversiellt krävs uppenbarligen konventionella mötesformer. Eller är det helt enkelt så att även om vi som forskare labbar, och ibland överskrider gränser intellektuellt med innovativa grepp, teorier och metoder, så är drivkraften att följa konventioner och utgå från säkra praktiker betydligt mycket större. Ett konventionellt organiserat akademiskt rum innebär att deltagarna kan känna sig trygga i sina möten med ett ämnesområde som för många uppfattas som såväl känsligt som personligt. Samtidigt var just det tvärvetenskapliga mötet och möjligheterna att jämföra miljöer och akademiska situationer det som många deltagare tyckte var mest givande.

4. Resultat och fortsatt verksamhet

Genuslabbets genomförande och resultat kan sägas sammanfalla, dvs. projektets syfte var att genomföra en rad lärande möten för att på lång sikt uppnå en högre grad av jämställdhet i akademin. Det är omöjligt att konkret mäta konsekvenserna av dessa lärande möten, men en rad olika observationer kan göras av mer eller mindre konkret art som kan förstås som projektets resultat. Nedan diskuteras ett antal av dessa synergieffekter och resultat.

Som en del av projektet engagerades en sociolog på Stockholms universitet (Karin Halldén) för ett kortare post.doc. uppdrag för att skriva en forskningsöversikt som underlag till projektledare och deltagare i labbarna (se bilagd arbetsrapport). Forskaren gavs även i uppdrag att genomföra en mer specifikt inriktad studie på betydelsen av barn/föräldraledighet och sjukfrånvaro på doktoranders och postdocs karriärer som kommer att resultera i minst en forskningsartikel (se avsnitt 4. Resultat nedan för närmare redovisning).

Observerade effekter av Genuslabbens lärande möten

- En ökad räckvidd för frågor om genus och jämställdhet – många deltagare var nybörjare utan tidigare intresse och kontakt med frågorna.

Flera av deltagarna i genuslabbarna, och kanske i synnerhet i Stockholm som är ett större och mer anonymt lärosäte än Linköping, vittnade om att de inte tidigare engagerat sig i eller ens tänkt särskilt mycket på genus och jämställdhet i akademin, men att när inbjudan kom från deras prefekt via e-post plötsligt fick för sig att detta kanske var viktigt för dem och därför anmälde sig. Det var påfallande att de flesta deltagarna på de flesta av labbarna i Stockholm kan betecknas som mer eller mindre nybörjare på området genus och jämställdhet i akademin. På ett par av labbarna fanns, på detta område, mer erfarna deltagare. Detta gällde i synnerhet under de labbar då vi jobbade aktivt med minnesarbete. Vid Linköpings universitet, ett mindre lärosäte, finns både väletablerat arbete på såväl central nivå som vid institutionerna inom det som här kallas Lika Villkor. Universitet är även känt för tvärvetenskapliga sammarbeten över fakultetsgränserna. Det var påfallande hur viktigt det var för det naturvetenskapliga deltagarantalet att naturvetenskapliga forskningsledare deltog. Genuslabbet attraherade med andra ord grupper av anställda, framför allt vid Stockholms

universitet, men även naturvetare vid Linköpings universitet, som inte annars brukar delta i universitetets etablerade forum för frågor om jämställdhet, genusvetenskap, osv. Detta har inneburit att projektet har medverkat till att räckvidden har vidgats utanför de sedvanliga forumen och institutionerna för dessa frågor.

- Flera konkreta synergieffekter genererades från genuslabbarnas lärande möten

    - Innehållet i forskarplattformen *The Posthumanities Hub* (LiU) påverkades på så vis att det 1) nu finns en etablerad form för karriärrådgivning för doktorander, postdokar och gästforskare. 2) Genuslabben (på engelska) *Is there life after PhD?* är ett format som använts även forskarutbildningsdagar vid TEMA och som kan plockas isär för specialsessioner om genus i akademin för postdoksituatonen, vad gäller forskningsansökningar eller mentorskap.

Genuslabbet har påverkat hur forskarplattformen The Posthumanities Hub (vid Tema Genus) tagit upp nya/andra innehåll och samarbetsformer för att stärka akademiskt juniora forskares karriärmöjligheter.

- Deltagare i genuslabbet som senare blev medlemmar i *Genusakademin* (SU).

Uppbyggnaden av den disciplinövergripande s.k. Genusakademin vid SU som en parallell verksamhet stärktes genom att flera deltagare framför allt från nat-fak men även redan etablerade genusforskare vid SU deltog i några av genuslabbarna. En av dessa personer, som senare skulle bli medlem av genusakademins styrgrupp, vittnade om att de inte tidigare sett relationen mellan genus och akademi förrän de deltagit på kickoffen.

Föreläsare och deltagare i Genuslabbet har sedermera även varit med att starta upp en Genusakademi även på Linköpings universitet under (gästprofessor vid Tema Genus) Anna Wahls ledning och inte minst i regi av Forum för genusvetenskap och jämställdhet vid Linköpings universitet. (Forum har även planerat samordnande möten mellan olika DJ-projekt vid LiU).

- Innehåll och föreläsare från Genuslabbet i chefsutbildningarna och Lika Villkor.

Några gånger har nyckelpersoner från personalavdelningarna på de båda universiteten varit deltagare i Genuslabbet och där fått ny information och tips på innehåll och föreläsare till sina chefsutbildningar. Chefsutbildningarna var även med att organisera Genuslabbarna och öppnat för nya samarbeten vid exempelvis Linköpings universitet. Nyckelpersoner vid LiU har särskilt efterfrågat labbinnehåll och har skickat deltagare till på LiU, samt särskilt begärt om ”omtagning” av en av labbarna för att nå fler deltagare (prefekterna vid LiU).

- Genuslabbets projektledare har fått förfrågningar om att delta i seminarier kring några av genuslabbets frågor på enskilda institutioner på SU och LiU.

Junior Faculty på LiU, liksom Doktorandforum vid filosofisk fakultet, har bjudit in Cecilia Åsberg att göra workshop med doktorander och postdocs. En humanistisk institution vid SU engagerade via kontakt med projektledaren Birgitta Jordansson för ett jämställdhets

seminarium under hösten 2013. Doktorandrådet på en institution bjöd in Hillevi Lenz Taguchi till karriärsprat som en upprepning av en av labbarna.

- En studentrapport som presenterade Genuslabbet som projekt skrevs vid LiU.
- Samarbete mellan de tre DJ-projekten vid Linköpings universitet: koordinerat av Elisabeth Samuelsson vid Forum för jämställdhet och genusvetenskap vid LiU, samt med olika Lika-Villkors initiativ på LiU.

Forskningsöversikt och kvantitativa studier inom Genuslabbet

Karin Halldén anställdes inom GL för arbete som bestod initialt av att sammanställa en forskningsöversikt avseende forskning om könskillnader i akademin. Översikten fokuserar främst på kvantitativa undersökningar baserade på svenska data. Genomgången visar att det fortfarande finns tydliga könsskillnader inom akademin (se t.ex. Danell & Hjerm, 2012; Högskoleverket, 2011). Dock pekar forskning på att kvinnor idag framförallt har svårigheter att nå de högre akademiska positionerna då de, bland annat, har lägre sannolikhet att bli professorer jämfört med män (givet samma disputationsår). Detta ger stöd åt teorin om ett kvardröjande ”glastak” för kvinnor inom svensk akademi. En annan vanligt förekommande förklaring till könsobalans på högre akademiska positioner är den så kallade ”time lag”-hypotesen. Denna hypotes innebär att en obalans avseende kön på högre akademiska positioner beror på att kvinnor länge var i minoritet på grundutbildning och/eller forskarutbildning. Enligt detta resonemang släpar könsjämlikheten på högre positioner inom akademin således efter, men torde korrigeras över tid eftersom kvinnor numer är i majoritet på grund- och forskarutbildning (Högskoleverket, 2008). Dock finner det väldigt studier som ger stöd för detta perspektiv utan tvärtom ger nya studier fog för att vederlägga time-lag hypotesen (Danell & Hjerm 2012).

Luckor och gap inom den jämställdhetsforskningen
Genom arbetet med forskningsöversikten uppdagades luckor inom forskningsfältet. Något som blev tydligt var att mycket få svenska studier systematiskt undersöker könsskillnader i akademiska karriärer i Sverige på stora, riksrepresentativa datamaterial.9 Således beslutades att en sådan studie skulle initieras inom Genuslabbets regi.

Två områden identifierades som speciellt intressanta avseende eventuell inverkan på könsskillnader i akademiska karriärer: barn och föräldraledighet, samt ohälsa. Anledningen till att dessa områden ansågs som särskilt viktiga var dels att kvinnor tenderar att ha huvudansvar för barn och således tar ut en majoritet av all föräldraledighet (Försäkringskassan, 2011) samt att kvalitativ forskning indikerat att kvinnor i högre utsträckning än män rapporterar ohälsa inom akademin.10 Vidare saknandes i princip kvantitativ forskning på svenska, riksrepresentativa data som fokuserar på dessa frågor kopplade till det observerade könsgapet i akademiska karriärer.

[9] Se dock Danell och Hjerm (2012), Högskoleverket (2011) samt Silander (2010).
[10] Se till exempel Källhammar (2008) som analyserar ett stort kvalitativt material omfattande 60 djupintervjuer med doktorander och universitetslärare vid tre svenska lärosäten.

Preliminära resultat av den statistiska undersökningen på riksrepresentativa data

- *Barn spelar roll för karriärutvecklingen för kvinnor och män, men det finns även andra faktorer*
- *Ohälsa spelar roll för karriärutvecklingen för både män och kvinnor*
- *Kvinnor har signifikant lägre chans än män att få fast anställning vid svenska universitet och högskolor*

Analyserna baseras på data från SCB:s Register om personal vid universitet och högskolor år 1995 till 2011 och populationen består av forskande och undervisande personal anställda vid svenskt universitet eller högskola. Till dessa data matchades information för varje år från Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA) avseende bland annat familjesituation, föräldraledighet och sjukfrånvaro. För att få tillgång till information om tillfällig föräldraledighet och sjukfrånvaro gjordes sedvanlig etikprövning hos Stockholms Etikprövningsnämnd.

Data analyserades med statistiska metoder (event history analysis) och vi valde att studera de individer som doktorerat mellan år 1996 och år 2006.11 Som första utfall undersökte vi könskillnader i sannolikheten att bli professor. De preliminnära resultaten visar, i linje med tidigare forskning, att män har högre sannolikheter att bli professorer jämfört med kvinnor både fem och tio år efter doktorsexamen kontrollerat för disciplin, tid i akademin och civilstatus. I motsats till tidigare forskning tyder dock preliminära resultat på att könsgapet i akademiska karriärer minskar uppemot 15 år eller längre efter disputation och att kvinnor då närmar sig män vad gäller sannolikheten att bli professor. Detta torde dock innebär att kvinnor är professorer under färre år totalt sett jämfört med män vilket således leder till att kvinnors akademiska inflytande är lägre i antal år räknat jämfört med män. Eftersom forskning visar att män gynnar andra män i akademin, betyder det också att denna tröghet i sig genererar ytterligare trögheter visavi målet med jämställda professorsbesättningar.

Vidare visar preliminära resultat att om man i analyserna tar hänsyn till att det finns (små) barn i hushållet samt antal dagar i föräldraledighet (ackumulerad sedan disputationsåret) så minskar gapet mellan män och kvinnor avseende sannolikheten att bli professor till viss del (kontrollerat för samma faktorer som ovan). Skillnaderna mellan män och kvinnor i sannolikheten att bli professor (till kvinnors nackdel) är dock fortfarande signifikant vid kontroll för barn och tid i föräldraledighet. Andra faktorer än att kvinnor i betydligt högre utsträckning än män tar hand om barn, exempelvis diskriminering, är alltså i spel vilket gör ta-hand-om-barn-argumentet mindre relevant för att förklara ojämställdhet i akademin. Men det blir inte mindre relevant vad gäller att diskutera vikten av att *fäder* i högre utsträckning än nu tar ut sin föräldraledighet och att det blir kulturellt legitimt att så göra i hög-presterande miljöer på universitet och högskolor.

Separata analyser efter föräldraskap och barnens ålder gjordes också. Dessa preliminära resultat visar att könsgapet är markant större bland individer som har barn under tio år i hushållet jämfört med andra (även när tid i föräldraledighet samt ovan nämnda faktorer kontrollerades för). Vidare visar preliminära analyser att det inte finns några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor avseende chansen att bli professor för gruppen individer som inte har några barn under tio år i hushållet efter det att ackumulerad föräldraledighet justerats för. Vi finner också att föräldraledighet har negativ inverkan på karriär för både

[11] Om vi för något år saknar information om en individ så har denna person uteslutits helt från analyserna. Vi har också exkluderat individer som disputerat inom medicin då detta område karaktäriseras av parallell tjänstgöring utanför akademin (se Danell och Hjerm, 2012).

kvinnor och män, men eftersom kvinnor är föräldralediga i större utsträckning minskar könsgapet i akademiska karriärer när man justerar för denna faktor.

Våra preliminära analyser visar vidare att ohälsa, mätt som antal dagars sjukledighet (ackumulerad sedan disputationsåret), har negativ inverkan på sannolikheten att vara professor. De preliminära resultaten tyder på samma negativa effekt av antal sjukdagar på karriär för män och kvinnor.

Könsskillnader i sannolikheten att vara fast anställda analyserades också.[12] Resultaten, som är preliminära, visar att kvinnor har lägre sannolikhet än män att vara fast anställda även vid kontroll för disciplin, tid i akademin, civilstatus, barn och föräldraledighet.

Resultaten kommer att publiceras i vetenskaplig tidskrift. Acta och European Sociological Review är exempel på tidskrifter som kan komma ifråga. Därutöver kommer forskningsresultat förmedlas i mer populärvetenskaplig publikation (rapportserie eller tidningsartikel).

Referenser till forskningsöversikten

Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt*. Delegationen för Jämställdhet i Högskolan.

Danell, R. & Hjerm, M. (2012). Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics*, vol. 94, s. 999-1006.

Försäkringskassan (2011). *Föräldrapenning: Båda föräldrarnas försäkring?* Socialförsäkringsrapport 2011:13. Försäkringskassan.

Högskoleverket (2008). *Kvinnor och män i högskolan. 2008: 20 R.* Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2011). *Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. 2011: 6 R.* Stockholm: Högskoleverket.

Källhammar, E. (2008). *Akademin som arbetsplats: hälsa, ohälsa och karriärmöjligheter ur ett genusperspektiv.* Luleå: Luleå tekniska universitet.

Silander, C. (2010). *Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan.* Avhandling. Linnéuniversitetet. Göteborg: Intellecta Infolog.

[12] Registerinformation avseende anställningsform finns dock bara tillgängligt från år 2008.

5. Avslutande diskussion

Vi vet sedan länge att akademin, i all sin föränderlighet, är kontinuerligt ojämställd och vi vet också redan mycket om orsakerna till detta (Halldén 2013). Projekten som utförts på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan under, trots en kort mandatperiod, bidragit väsentligt till kunskaperna på området. När Delegationen för jämställdhet i högskolans olika projekt har sammanfattats vet vi ännu mer. Projektet Genuslabbets ambition var att, utifrån dessa kunskaper, jobba konkret, handfast och delvis experimenterande i kollaborativa processer tillsammans med mångfacetterade grupper av anställda inom akademin. Syftet med genuslabben som *lärande möten* har varit att skapa genusmedvetenhet, sprida och skapa tvärvetenskaplig kunskap och förståelse, men även att ge handfasta verktyg för handling med en mer jämställd akademi som målsättning. All den kunskap som redan har genererats inom forskningen och inte minst i Delegationens många övriga projekt har använts och satts i arbete för att på individnivån och förhoppningsvis även på grupp och institutionsnivå kunna uppnå små och större förändringar som kan skapa en mer genusmedveten akademi.

Sammanlagt har 18 lärande möten som involverat (mer än) 185 personer ägt rum under en period av drygt två år på två universitet: Stockholms och Linköpings universitet. Deltagarna har varierat, från doktorander och postdocs som lockats av möjligheten till klokare strategiska val för sina karriärer, forskningsledare som också de vill bidra till mer lika villkor för forskarna i deras grupper och till bättre, mer kreative forskarmiljöer; till personal i universitetsledingen, facket och på personalavdelningarna, som önskat problematisera det de redan vet och lära sig mer för att göra sitt arbete bättre. Projektets syfte har varit begränsat till att iscensätta och ge förutsättningar för dessa lärande möten över gränserna för positioner, discipliner, fakulteter och universitet för att generera förändringar, om möjligt, på lång sikt. Det har dock inte varit vår avsikt att även försöka mäta effekterna av dessa möten, vilket troligtvis inte heller är möjligt, varken på kort eller lång sikt. Däremot har vi redan kunnat se hur nya/andra verksamheter satts igång eller påverkats av att en eller flera deltagare varit med på ett genuslabb (se föregående avsnitt om resultat).

En bedömning av projektets långsiktiga effekter är svår att göra, men vi kan gissa att flera av deltagarna, såväl de som redan nu sitter på nyckelpositioner som de som kanske i framtiden kommer att göra det kan göra en skillnad, om inte annat i det lilla. Kanske är det också så att de deltagare som på sikt gjort sig starka akademiska karriärer har kunnat göra det också delvis på grund av något av det de lärde sig under det eller de genuslabb de deltog i.

Referenser

Ahmed, S (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life.* Duke University Press.

Alaimo, S. (2010). *Bodily Natures. Science, environment, and the material self,* Bloomington & Indianapolis: Indiana University Press.

Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt*. Delegationen för Jämställdhet i Högskolan.

Danell, R. & Hjerm, M. (2012). Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics*, vol. 94, s. 999-1006.

Davies, B. & Gannon, S. (2006). *Doing collective biography: Investigating the production of subjectivity.* Maidenhead, Berkshire: Open University Press

Fox Keller, E. (1992) *Secrets of Life, Secrets of Death: Essays on Language, Gender and Science.* Routledge.

Försäkringskassan (2011). *Föräldrapenning: Båda föräldrarnas försäkring?* Socialförsäkringsrapport 2011:13. Försäkringskassan.

Gender Lectureship at Linköping University: A Model for Gender Mainstreaming in Higher Education. Available 2013 online at www.liu.se

Halldén, K. (2013). *Könsskillnader i akademiska karriärer i Sverige – en forskningsöversikt*. Rapport Genuslabbet.

Harding, S (1986) *The Science Question in Feminism.* Cornell University Press.

Harding, S (1998) *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, feminisms, and epistemologies.* Indiana University Press.

Hedlin, M och Åberg, M. (2011) *Lärarutbildningen, jämställdhet och genus. DJ-rapport. Linnéuniversitetet.*

Husu, L. (2001). *Sexism, Support and Survival in Academia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland.* Doktorsavhandling, Helsingfors universitet

Husu, L. (2010). *Mot mer jämställda universitet – en internationell översikt över strategier och åtgärder.* Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ)

Högskoleverket (2003). *Jämställdhet inom universitet och högskolor. En bibliografi med kommentarer.* Stockholm: Högskoleverkets rapportserie 2003:22 R. (Författad av Dag Kyndel, Leif Lindberg & Ulla Riis.)

Högskoleverket (2008). *Kvinnor och män i högskolan*. *2008: 20 R.* Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2011). *Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt*. *2011: 6 R.* Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2012). *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012. 2012:13 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Jordanova, L (1989) *Sexual Visions: Images of Gender in Science and Medicine between the Eighteenth and Twentieth Centuries*. Harvester Wheatsheaf, New York.

Kaufman, M. , Kimmel, M. (2011) *The Guy's Guide to Feminism*. Seal Press.

Kraus C. (2011). 'Critical Studies of the Sexed Brain: A Critique of What and for Whom?' May 3 2011 Neuroethics: Springer online journal.

Källhammar, E. (2008). *Akademin som arbetsplats: hälsa, ohälsa och karriärmöjligheter ur ett genusperspektiv.* Luleå: Luleå tekniska universitet.

Lenz Taguchi, H (2009) Writing practices in Swedish Teacher Education and the Inclusion/Exclusion of Subjectivities. Critical Studies in Education, vol 51, no 2.

Lindgren, G.; Jansson, U.; Jonsson, A. & Mattsson, T. (2010). *Nördar, nomader och duktiga flickor – kön och jämställdhet i excellenta miljöer*. Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ)

Mayberry, M., Subramaniam, B, Weasel, L.H. (2001) *Feminist Science Studies: A New Generation*, Red. Maralee Mayberry, Banu Subramaniam, Lisa H. Weasel. Routledge.

Project Implicit. Implicit Association Test*, see* https://implicit.harvard.edu/

Schiebinger, L (19) *The Mind Has No Sex? Women in the Origins of Modern Science.* Harvard University Press.

Silander, C. (2010). *Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan.* Doktorsavhandling, Linnéuniversitetet

SOU 2011:1 *Svart på vitt – om jämställdhet i högskolan. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan.* Stockholm, Fritze.

The Mind has no Sex? (2005) Film dokumentär om upptäckten av genusmönster vid Massachusetts Insitute of Technology (MIT) och vid Nederländska universitet. Regisör: Mariam Tjaden på uppdrag av Cenrum for Gender and Diversity, Maastrich university.

Traweek, S (1988) Beamtime and Lifetime: The World of High Energy Physicists. Harvard University Press.

Wahl, A. (1996) 'Molnet – att föreläsa om feministisk forskning'. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3-4. S. 31-44.

Wahl, A.; Holgersson, C.; Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur

Åsberg, C, Lykke N (2010) "Feminist technoscience studies" *European Journal of Women's Studies*, Nov 5, 2010, vol 17, no 4 (special issue Åsberg ochLykke).

Översikt: Genuslabbar

Event	Innehåll	Datum	Plats	Del-tagare
Kickoff	*Introduktion till Genuslabbet* Öppen föreläsning, Måns Andersson Paneldiskussion	2011-04-13	Linköping	10 (+3)
Kickoff	*Introduktion till Genuslabbet* Föreläsning, Måns Andersson Paneldiskussion	2011-04-15	Stockholm	13 (+2)
Genuslabb 1	*Genus, kreativitet & forskningsmiljö* Inspirationspanel Kollektivt minnesarbete	2011-05-02	Linköping	10 (+4)
Genuslabb 1	*Genus, kreativitet & forskningsmiljö* Inspirationspanel Kollektivt minnesarbete	2011-05-03	Stockholm	4 (+3)
Genuslabb 2	*Att analysera och experimentera med minnesberättelser*	2011-05-17	Stockholm	(+4)
Genuslabb 2	*Att analysera och experimentera med minnesberättelser*	2011-06-01	Linköping	7 (+3)
Genuslabb 3	Cynthia Kraus *Making sex, making science: Gender as an engine of discovery*	2011-06-10	Stockholm	15 (+4)
Genuslabb 4	Liisa Husu föreläsning *Mot mer jämställda universitet* Med Workshop på temat *Motstrategier i akademin*	2011-09-30	Linköping	33 (+3) Workshop 8 (+3)
Genuslabb 5	Anna Wahl & Sophie Linghag *Organisation och jämställdhet i akademiska miljöer*	2011-11-03	Linköping	11 (+1)
Genuslabb 5	Anna Wahl & Sophie Linghag *Organisation och jämställdhet i akademiska miljöer*	2011-11-10	Stockholm	23 (+3)
Genuslabb 6	Stacy Alaimo / Sharon Traweek *Att knäcka den akademiska kulturens koder*	2011-11-24	Linköping	9 (+3)
Genuslabb 7	Cecilia Åsberg *Is There Life After PhD? Toolbox for Postdocs*	2012-11-15	Linköping	6 + 2
Genuslabb 7	Cecilia Åsberg *Vad händer efter disputationen? Verktygslåda för doktorander och postdokar*	2012-11-14	Stockholm	8 (+2)
Genuslabb 8	Helen Petersson och Birgitta Jordansson *Hur blir man anställningsbar i akademin?*	2013-04-18	Stockholm	32 (+1)
Genuslabb 8	Helen Petersson och Birgitta Jordansson, *Hur blir man anställningsbar i akademin?*	2013-05-31	Linköping	16 (+1)

Könsskillnader i akademiska karriärer i Sverige
– en forskningsöversikt och arbetsrapport

Denna forskningsöversikt är arbetsmaterial för projektet The Gender Lab och får inte citeras utan författarens tillstånd. Forskningsöversikten publiceras i reviderat skick under hösten 2013 som en rapport vid Linköpings och Stockholms universitet (lärosätena för The Gender Lab). Hör gärna av er till författaren eller projektledare Cecilia Åsberg och Hillevi Lenz Taguchi för instruktioner om hur den färdiga och publicerade rapporten kan citeras och användas.

Projektet The Gender Lab genomförs med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1).

Karin Halldén

Institutet för Social Forskning (SOFI)

Stockholms universitet

Email: karin.hallden@sofi.su.se
Telefon: + 46 (0) 8 16 28 62

Om rapporten

I denna rapport har forskning avseende könsskillnader inom akademin sammanställts. Fokus har primärt varit större kvantitativa undersökningar som baseras på svenska data. Dock har i vissa fall även mindre kvantitativa studier samt kvalitativa studier tagits med, framförallt i de fall då större kvantitativa studier saknats. Vad gäller vilka mindre kvantitativa studier samt kvalitativa studier som finns refererade i rapporten är urvalskriteriet således mindre tydligt.

Innehållsförteckning

1. **Introduktion** **3**5
2. **Teoretiska utgångspunkter** 36
2.1 Kultur och normer inom akademin 36
2.2 Individuella preferenser samt produktivitetsrelaterade argument 36
2.3 Horisontell könssegregering inom akademin 37
2.4 ”Time lag”- eller fördröjningstesen 37
2.5 ”The leaking pipeline” eller tesen om den avsmalnande pyramiden 38
2.6 Den patriarkala järnlagen 38
3. **Kvotering för jämn(are) könsfördelning och andra reformer som inverkat på könsbalansen inom akademin** **3**9
4. **Könsfördelning på Sveriges högskolor och universitet samt forskning om könsskillnader inom akademin** 41
4.1 Generella mönster och förändringar över tid 41
4.2 Grundutbildning, doktorander och doktorer 42
4.3 Forskande och undervisande personal 45
4.4 Professorer, dekaner och prestigeuppdrag 47
4.5 Arbetsmiljö 48
4.6 Samarbeten och nätverk 48
4.7 Publiceringar, sakkunnigutlåtanden och forskningsfinansiering 49
4.8 Lämna akademin? 51
4.9 Löneskillnader 53
4.10 Effekt av barn 54
4.11 Konklusioner från tidigare forskning 54
5. **Områden som enligt tidigare forskning identifierats som viktiga för framtida forskning avseende könsskillnader inom akademin** 55

1. Introduktion

1873 fick kvinnor tillträde till de svenska universiteten och 1883 erhöll den första kvinnan doktorsexamen i Sverige (Blomqvist, 1996; Dahlerup, 2010). Fram till 1925 var dock kvinnor i princip inte tillåtna att inneha officiella positioner inom akademin (Jonung & Ståhlberg, 2008). 1937 fick Sverige sin första kvinnliga professor vid ett statligt lärosäte då Nanna Charlotta Svartz fick en professur i medicin vid Karolinska institutet[13]. Uppsala universitet fick sin första kvinnliga professur 1949, medan detta inträffade först 1965 vid Lunds universitet (Ibid.). Under de senaste tre decennierna har andelen kvinnor i akademin ökat markant och andelen kvinnor på höga akademiska positioner har stigit främst de senaste tio åren.

År 2010 utgjorde kvinnor 51 procent av alla disputerade jämfört med 32 procent år 1995 (Högskoleverket, 2012). Andelen kvinnor låg år 2010 inom intervallet 40-60 procent för naturvetenskap, medicin, samhällsvetenskap samt humaniora. För teknikvetenskap låg andelen kvinnor lägre (31 procent). Denna fördelning av andelen kvinnor i olika akademiska ämnen har i princip sett liknande ut sedan år 2000 (Ibid.). År 2010 var andelen kvinnliga professorer totalt sett 21 procent jämfört med cirka 6.3 procent 1991 (Högskoleverket, 2012). Mellan 2001 och 2010 har andelen kvinnliga professorer totalt sett ökat med cirka 0.8 procentenheter per år. Om ökningstakten skulle fortsätta på en likartad nivå skulle andelen kvinnliga professorer utgöra 50 procent år 2047 (då utflödet av professorer, främst de som lämnar på grund av ålder, endast har en marginell inverkan på könsfördelningen) (Ibid.).

Kvinnor är således underrepresenterade på högre positioner inom akademin (Högskoleverket, 2011). I denna rapport listas kort teoretiska utgångspunkter avseende kvinnors

[13] Sonja Kovalevsky var dock den första kvinnan som fick en professur i Sverige. Kovalevsky blev professor i matematik vid Stockholms högskola redan år 1884 (ref.). Stockholms högskola (nuvarande Stockholms universitet) blev dock ej statlig förrän 1960 (ref.) varför Nanna Charlotta Svartz ofta räknas som den första kvinna som erhöll en professur då Svartz erhöll den vid en svensk, offentlig institution.

underrepresentation på högre akademiska nivåer (sektion 2) och kvotering diskuteras översiktligt (sektion 3). Vidare presenteras forskning avseende könsskillnader i akademin, framförallt de studier som baserats på större kvantitativa datamaterial från Sverige (sektion 4). Slutligen listas områden som, enligt relativt aktuell tidigare forskning, är väsentliga för könsskillnader i akademin (sektion 5).

2. Teoretiska utgångspunkter

Nedan listas kort ett antal teoretiska utgångspunkter (delvis överlappande) avseende könsojämlikhet i akademiska karriärer.

2.1 Kultur och normer inom akademin

Inom detta perspektiv anser man att könsojämlikhet inom akademin baseras på förekomsten av manliga hierarkier och kultur i en diskurs (den akademiska) som presenteras som könsneutral och meritokratisk. Kvinnor associeras till kön och kropp och bedöms utifrån detta annorlunda än vad män gör. I forskning och vetenskap ses män som norm och kvinnor som det avvikande. Detta exemplifieras bland annat av att föreläsare, handledare, professorer tenderar att vara män, liksom att manliga förebilder framhålls samt att kurslitteratur tenderar av vara författad av män (Åsberg et al., 1999). Kvinnor underordnas och blir ifrågasatta i rollen som kunskapsproducenter (Wahl et al., 2008).

2.2 Individuella preferenser samt produktivitetsrelaterade argument (till exempel könsskillnader i familjeansvar, publiceringsgrad, nätverk, samarbeten)

Dessa typer av argument relaterar kvinnors lägre representation i högre positioner i akademin jämfört med män till könsskillnader i preferenser samt produktivitetsrelaterade faktorer. Det förstnämnda hävdar bland annat att kvinnor själva i lägre utsträckning än män tenderar att föredra höga positioner i akademin (och på arbetsmarknaden) då detta ofta innebär friktion vad

gäller barn och familj (se till exempel Hakim, 2008). Produktivitetsrelaterade argument går bland annat ut på att kvinnors generellt större ansvar för barn och hem leder till att kvinnor är mindre produktiva än män (Becker, 1985), vilket gäller inte bara akademin utan arbetsmarknaden som helhet. Inom detta område återfinns också argument avseende könsskillnader till kvinnors nackdel avseende publiceringar (publiceringar i prestigefyllda tidskrifter samt citeringar), nätverk, kontakter och samarbetspartners. Det finns också argument som relaterar till könsskillnader avseende reaktioner på till exempel osäkra anställningsvillkor (på så sätt att kvinnor i större utsträckning än män skulle lämna akademin). Dessa typer av argument härleds ibland till könsdiskriminatorisk praktik, till exempel könsbias i publiceringsprocessen och könsskillnader avseende uppmuntran av överordnad.

2.3 Horisontell könssegregering inom akademin

Argument under denna rubrik kan kopplas till att kvinnor och män delvis tenderar att söka sig till olika vetenskapsområden som kan skilja vad gäller möjlighet till akademisk karriär (det vill säga andel doktorandplatser, lektorat, forskarassistenttjänster och professorspositioner samt forskningsresurser). Denna inriktning ser könsojämlikheten inom akademin som någonting som är både utbuds- och efterfrågestyrt (Dahlerup, 2010). Om det är så att kvinnor söker sig till ämnen där en forskarkarriär är svårare, alternativt blir utestängda från ämnen där en forskarkarriär är relativt sett lättare, kan detta vara del av förklaringen till kvinnors relativa underrepresentation på högre akademiska positioner jämfört med män.

2.4 ”Time lag”- eller fördröjningstesen

Enligt ”time lag”- eller fördröjningstesen beror kvinnors underrepresentation inom akademin (framförallt på de högsta nivåerna) på att det fram till nyligen inte funnits en tillräckligt stor andel kvinnor på lägre nivåer - det vill säga den kvinnliga andelen av rekryteringspoolen till de högre (högsta) akademiska positionerna har varit för liten. Enligt denna ansats kommer kvinnors

representation på högre nivåer inom akademin öka givet att rekryteringsbasen ökar med en viss eftersläpning (då det främst är vid nyrekrytering som den ökade andelen kvinnor i rekryteringsbasen torde avspeglas i könsbalans avseende tjänstetillsättning).

2.5 ”The leaking pipeline” eller tesen om den avsmalnande pyramiden

Enligt detta perspektiv missgynnas kvinnor systematiskt jämfört med män inom akademin. Metaforen till ett ”läckande rör” syftar på att kvinnor sorteras ut på olika nivåer i den akademiska karriären. Ofta tenderar forskning att använda termen ”glastak” (”glas ceiling”) vilket implicerar att selektionen av kvinnor blir hårdare ju högre upp i hierarkin man kommer, det vill säga sorteringen av kvinnor sker främst på högre nivåer. Denna term ställs ibland mot ”sticky floors” vilket avser det omvända scenariot: att missgynnandet av kvinnor relativt män sker främst på ett tidigt stadium i karriären. Inom detta perspektiv tenderar kvinnors underrepresentation på högre akademiska nivåer att kopplas till efterfråge- snarare än utbudsförklaringar.

2.6 Den patriarkala järnlagen

Denna teoretiska utgångspunkt bygger på teorier om könsmaktsordning och homosocialitet, det vill säga att mansdominansen inom akademin reproduceras och att andelen kvinnor följaktligen blir mindre högre upp i den akademiska hierarkin. Enligt detta perspektiv finns det således ett akademiska ”glastak” (”glas ceiling”) för kvinnor. Vidare kan de teoretiska argumenten kopplas till ”the theory of shrinking institutions” (Dahlerup, 2010) som innebär att kvinnor endast tenderar att få tillträde till akademiska områden som förlorat avseende status och lön, alternativt redan har låg prestige och lön[14] (här kan en parallell dras till argument avseende horisontell könssegregering avseende akademiska områden).

[14] Det omvända hävdas också - att akademiska områden där kvinnor gör intåg tenderar att förlora i status och lönenivå. Vilket av dessa två som kommer först (det vill säga innebär en ökad andel kvinnor tapp i status och lön eller innebär tapp i status och lön att en högre andel kvinnor får tillträde till området) är fortfarande en debatterad fråga.

3. Kvotering för jämn(are) könsfördelning och andra reformer som inverkat på könsbalansen inom akademin

Kvotering, det vill säga positiv särbehandling av det underrepresenterade könet, har varit legitimt inom politiken sedan 1990-talet (Freidenvall, 2006), men har varit (och är) betydligt mer kontroversiellt inom akademin (och på arbetsmarknaden). Rent lagligt är fältet ganska rörligt enligt Dahlerup och Freidenvall (2008) både avseende den svenska lagstiftningen och EG/EU-rätt, då vissa jämställdhetssatsningar godkänts men inte andra (Ibid.). År 1995 infördes de så kallade Tham-professurerna vilket innebar att cirka 30 professurer samt ungefär 70 forskningstjänster instiftades med syftet att öka kvinnors karriärmöjligheter inom akademin (då det underrepresenterade könet skulle beredas företräde till positionen givet att krav på meriter uppfylldes). EU-domstolen prövade den svenska lagstiftningen från 1995 avseende positiv särbehandling vid tjänstetillsättning i högskolan och kom fram till att det inte är i enlighet med EU-direktivet om lika behandling av män och kvinnor (76/207/EG). Att ge det underrepresenterade könet företräde vid tjänstetillsättningen givet tillräckliga kvalifikationer underkändes således. Däremot kan företräde ges till det underrepresenterade könet vid lika, eller i det närmaste lika, meriter.

Törnqvist (2004) jämför kvinnorepresentationsfrågan och kvoteringsstrategin inom politiken och akademin under 1990-talet med syfte att förstå varför de mottogs så olika. Törnqvist konkluderar att den akademiska diskursens ofta ses som fri från kön och endast baserad på meritokratiska principer vilket enligt Törnqvist är en bidragande orsak till att förslagen mottogs så olika. Sedan 1997 har universiteten och högskolorna mål uppsatta vid nyrekrytering för att motverka könobalans, men under senare år har dessa mål oftast inte uppnåtts (Högskoleverket, 2008a). Törnqvists resonemang kan kopplas till studier som visar att vissa universitetet och högskolor anser att rekryteringsmål för könsbalans bland nyanställda professorer är svåra att uppfylla eller

olämpliga då det hotar forskningskvalitén då tjänsterna enligt rådande lagstiftning skall tillsättas efter meriter enbart (Högskoleverket, 2012; Jordansson, 1999).

Schenk (2007) visar på strukturella förändringar inom det högre utbildningssystemet som inverkat på könsfördelningen inom akademin. Schenk diskuterar till exempel 1977 års högskolereform (som bland annat innebar att forskning inte bara bedrevs på universitet utan även på högskolor), 1995 års införande av de så kallade Tham-professurerna (vilket innebar ungefär 30 professurer samt cirka 70 forskningstjänster instiftades för att främja könsbalansen i akademin – se avsnittet ovan), samt 1999 års reform där målet var att dubbla antalet professurer nästkommande år för att försäkra en mer jämn fördelning av forskning jämfört med undervisning (och förutom forskningsmeriter skulle även undervisningsmeriter tas i beaktande vi tillsättning av tjänster). Ytterligare en förändring som Schenk (2007) menar inverkade på fördelningen av män och kvinnor inom akademin var att högskoleadjunker och högskolelektor kunde ansöka om titeln högskolelektor respektive professor[15](så kallade befordringsprofessur) givet tillräckliga kvalifikationer (dvs. professor blev en titel och inte en tjänsteposition). Ytterligare jämställdhetspolitiska reformer var postdoc-medel riktat endast till kvinnor. Den högre andelen kvinnor på inom akademin under senare år ska ses som effekter av de genomförda högskolepolitiska reformerna (SOU, 2007). Dock ifrågasätter Hjerm och Danell (2013) om 1999 års professorsreform verkligen gynnade jämställdeheten mellan män och kvinnor inom akademin och konkluderar att ”*Från att ha varit en tjänst som tillsattes meritokratiskt har professurer nu blivit en titel som erhålls i mycket mindre transparenta granskningssystem och med mer oklara riktlinjer för vad man ska ha uppfyllt för att erhålla en sådan titel. Så det som delvis var tänkt att gynna kvinnor inom universitetsvärlden har snarast fått motsatt effekt.*”.

[15] Inledningsvis var det dock en större andel män än kvinnor som ansökte om befordringsprofessurer (Högskoleverket, 2012).

4. Könsfördelning på Sveriges högskolor och universitet samt forskning om könsskillnader inom akademin

I detta stycke presenteras könsfördelningen på Sveriges högskolor och universitet samt forskning om könsskillnader inom akademin (framförallt på stora kvalitativa studier, survey eller registerdata samt officiella statistik). Nedanstående genomgång är både uppdelade efter tjänstekategori samt tematisk - detta gör att de olika avsnitten ibland överlappar.

4.1 Generella mönster och förändringar över tid

Schenk (2007) använder registerdata från slutet av 1980-tal till början av 2000-tal och visar att kvinnor är underrepresenterade på högre nivåer i akademin (doktorander, högskoleadjunker, forskare [research associates], högskolelektorer och professorer) jämfört med den kvinnliga representationen på studentnivå. Schenks (2007) resultat indikerar att detta inte beror på att kvinnor väljer yrkesinriktade program i högre utsträckning än män.

Inom merparten av alla ämnesområden var könsfördelningen mellan 40-60 procent kvinnor år 2009, men naturvetenskap, teknikvetenskap och matematik dominerades av män, medan vårdvetenskap och veterinärvetenskap dominerades av kvinnor. Inom medicin har andelen kvinnor varit kring 60 procent de senaste åren (Högskoleverket, 2012). Högskoleverket visar i en rapport från 2008 (2008a) att 41 procent av all forskande och undervisande personal var kvinnor år 2007 (räknat i heltidstjänster). Dock blir könsfördelningen snedare högre upp i hierarkin och bland nyanställda är det könsbalans endast bland lektorer (Ibid.). Mönstret ändras inte i någon större utsträckning om man delar upp materialet efter ålder (med undantag för forskarassistenter och adjunkter där det är en större andel kvinnor i de högre åldrarna). År 2007 var endast 18 procent av professorerna kvinnor. Det är stora variationer mellan ämnen: det är mer könsbalans inom religionskunskap, samhällsvetenskap och humaniora jämfört med naturvetenskap, teknik och vårdvetenskap. Den manliga dominansen är störst i teknikvetenskap. Liknande mönster gäller kvinnors andel av professurerna – endast i vårdvetenskap är kvinnors andel av

professurerna högre än männens andel (det skall dock noteras att detta ämne har relativt få professurer). Studerar man den nyanställda forskande och undervisande personalen är dock könssammansättning balanserad från 2002 och framåt (det vill säga inom intervallet 40-60 procent). Ingen motsvarande trend finns avseende professurer – även om kvinnors andel har ökat de senaste åren (sett per ämne så är ökningen störst inom humaniora och religionsvetenskap medan andelen har minskat över tid inom naturvetenskap de senaste tre åren) (Högskoleverket, 2008a).

År 2010 utgjorde kvinnor 51 procent av alla disputerade jämfört med 32 procent 1995 (Högskoleverket, 2012). Med undantag för teknikvetenskap, där andelen kvinnor var 31 procent år 2010, låg andelen kvinnor 2010 inom intervallet 40-60 procent för naturvetenskap, medicin, samhällsvetenskap samt humaniora, vilket i princip är samma resultat som man har haft sedan 2000 (Ibid.).

Antalet lektorat har ökat mer inom forskningsområden med relativt hög andel kvinnor medan antalet lektorat har ökat mindre (eller minskat) inom områden med liten andel kvinnor (naturvetenskap) (Högskoleverket, 2012).

4.2 Grundutbildning, doktorander och doktorer

Fram till 1970-talet var kvinnor i minoritet inom högre utbildningar på alla nivåer. Under läsåret 2007/2008 utgjorde kvinnor 57 procent av nybörjarna på högskolan[16]. Kvinnor är också majoritet bland alla utexaminerade på alla områden utom teknik (Högskoleverket, 2008a; 2009).

[16] Kvinnor har varit i majoritet bland nybörjare på universitet/högskola sedan en reform 1977 då vissa kvinnodominerade utbildningar inom vård/omsorg (till exempel förskollärare, sjuksköterskor) omklassificerades till högskoleutbildningar (Högskoleverket, 2008a; 2009). Denna reform innebar också att forskning inte separerades mellan universitet och högskolor som tidigare varit fallet. Enlig Schenk (2007) hade det betydelse för kvinnors ökade möjligheter i akademin (se stycke 3).

Män har dock fortfarande längre studietider jämfört med kvinnor och det är fortfarande en större andel av männen som går över från grundutbildning till forskarutbildning (Högskoleverket, 2006). 2007 utgjorde kvinnor 47 procent av de studenter som påbörjar forskarutbildning (Högskoleverket, 2008a). Då andelen kvinnor på grundutbildning är högre innebär detta att kvinnor påbörjar forskarutbildning i mindre utsträckning än män. Detta gäller även när hänsyn tagits till att män och kvinnor tar examen inom forskningsområden som potentiellt skiljer sig åt avseende andelen doktorandplatser (även om detta förklarar en del av skillnaderna). Högskoleverkets (2008a) rapport från 2008 pekar också på vikten av en öppen, formell och transparent antagningsprocess till forskarutbildning, och dylika riktlinjer integrerades år 2007 i regelverket kring antagningsförfarandet till doktorandutbildningen. Cirka 7 procent av de som tar examen på grundutbildningen går vidare till forskarutbildning, ungefär 5 procent kvinnor och 9 procent män. Till viss del beror kvinnors mindre benägenhet att gå vidare till forskarutbildning på att de i större utsträckning än män tar examen inom vård- och lärarutbildning där möjligheterna till forskarstudier är mindre jämfört med andra ämnen (se ovan).

Antalet doktorer har ökat från 1970-talet och framåt, speciellt markant var ökningen från slutet av 1980-talet (Amilon et al., 2008). En av anledningarna till denna ökning var politiska beslut om expansion av högre utbildning (Ibid.). Ökningen av doktorer varierar dock mellan olika discipliner, och 2004 var antalet doktorer störst inom medicinen med naturvetenskap på andra plats. Samhällsvetenskap hamnar på tredje plats och humaniora sist (Ibid.). Andel kvinnliga doktorer har ökat inom alla discipliner över tid, och mest så inom medicin (från tidigare mycket låga andelar av disputerade kvinnor). År 2004 var andelen kvinnliga doktorer relativt lika inom medicin, samhällsvetenskap och humaniora. Andelen kvinnliga doktorer var 2004 lägst inom naturvetenskap. Mönstret ser liknande ut också om man studerar de individer som har disputerat och som är anställda inom akademin (med skillnaden att andelen disputerade kvinnor anställda

inom akademin är något högre än andelen disputerade kvinnor och detta är speciellt markant inom medicin).

1999 var andelen manliga doktorander med finansiering från doktorandanställning, vilket kan ses som den mest fördelaktiga finansieringsformen (bland annat då den ger social trygghet), något högre jämfört med motsvarande andel för kvinnor, men år 2006 var andelen lika mellan män och kvinnor (Högskoleverket, 2008:a). År 2006 var det fler manliga doktorander jämfört med kvinnliga doktorander som hade en aktivitetsgrad mellan 80-100 procent. Dock är det relativt stora skillnader mellan olika ämnen (Ibid.).

Hanström (2000) visar bland annat att bland individer som doktorerat på Kungliga Tekniska Högskolan 1994-1998 så var fler kvinnor än män missnöjda med bland annat handledning och handledare och en stor andel hade funderat på att hoppa av forskarutbildning. Kvinnorna tenderade också att ha haft mer administrativa uppgifter jämte forskning, undervisning och handledning både under och efter doktorandtiden jämfört med män[17]. En stor del av kvinnorna hade också känt sig särbehandlade vilken inga av männen känt. Dessa resultat går i linje med konklusionen från en stor enkätundersökning bland doktorander i Sverige som Högskoleverket (2008b) gjorde under 2007 som visar att kvinnliga doktorander har känt mindre uppmuntran avseende övergång till doktorandutbildning jämfört med män.

Givet antagning till forskarutbildning så tog män doktorsexamen i högre utsträckning än kvinnor under både 1980- och 1990-talets doktorandkohorter (Högskoleverket, 2011). För de kohorter som påbörjade forskarutbildningen 2000/2001 hade en högre andel män än kvinnor erhållit doktorsexamen efter både fem och sex år, men dessa könsskillnader försvann i princip åtta år

[17] Ståhle (1997) får liknande resultat vid studie av forskare.

efter påbörjade forskarstudier. Dock finns det stora variationer mellan olika ämnen. Ståhle (1997) visar att kvinnor disputerar vid yngre ålder än män inom forskningsområden med forskarutbildningar som klassas som mer strukturerade. Det omvända gäller områden med forskarutbildningar som klassas som ostrukturerade. Kvinnor utgjorde 51 procent av de som tog doktorsexamen 2009 och 42 procent av dem som tog licentiatexamen (Högskoleverket, 2011). Om man ser till ämnesområden var kvinnors andel av de som avlade doktorsexamen 2009 störst inom medicin (63 procent) och samhällsvetenskap (58 procent), humaniora och religionsvetenskap (52 procent). Inom naturvetenskap och teknikvetenskap var kvinnors andel 46 respektive 30 procent. Rankingen av ämnena avseende könsbalans är representativt även för hela perioden 2000-2009 (Ibid.).

Öfverström (1996) gör en uppföljning avseende de som avlagt doktorsexamen och licentiatexamen på KTH mellan 1990 och 1995. Resultaten visar inte på någon könskillnad bland doktorer avseende första anställning på KTH. Dock blev kvinnor med licentiatexamen anställda på KTH i mindre utsträckning än män med motsvarande examen.

4.3 Forskande och undervisande personal

År 2011 var den kvinnliga andelen av all forskande och undervisande personal 43 procent (jämfört med 37 procent år 2001) (SCB, 2012). Detta innebär att könsfördelningen har blivit mer jämlik över tid. Tittar man på olika personal kategorier så var kvinnors representation högst bland adjunkterna år 2009. Ander kvinnor har ökat inom samtliga personalkategorier över 2000-talet – särskilt bland lektorerna (från 27 procent år 2000 till 42 procent år 2009).

Högskoleverket (2011) analyserar registerdata över kvinnor och män som disputerade mellan 1980 till 2007 (och som inte var äldre än 60 år). Resultaten visar att bland de senare kohorterna (de som disputerade mellan 2000 och 2007) så finns det en liten könsskillnad avseende

anställning som biträdande lektor eller forskarassistent till mäns fördel åren alldeles efter disputation, men sex år efter doktorsexamen finns inte dessa könsskillnader kvar. Dock finns det stora skillnader mellan olika vetenskapsområden. Vidare visar rapporten att män som disputerar vid relativ ung ålder anställs på meritanställning (det vill säga som biträdande lektor eller forskarassistent) i högre utsträckning än kvinnor som disputerat i samma ålder. Dock finns ingen könsskillnad (eller könsskillnad till kvinnors fördel) avseende dessa anställningar när man analyserar individer som var 35 år eller äldre när de disputerade. Kvinnor var i snitt ett år äldre än män vid disputation både år 2000 och 2009.

Nermo (2008) får resultat i linje med de presenterade ovan vid studie av sannolikheten att anställas inom universitets- och högskolevärlden efter avlagd examen 1984-2003 (det vill säga att få ett lektorat eller en forskarassistenttjänst två och sex år efter disputation). Nermo undersökte universiteten i Stockholm, Lund, Göteborg, Umeå och Uppsala och gjorde både analyser där alla discipliner var inkluderade samt analyser med bara de samhällsvetenskapliga fakulteterna. Nermo hittar generellt sett väldigt små könsskillnader.

Wennerås och Wold (1997) visar (på data från 1990-talet) att trots att kvinnor inom biomedicin utgjorde 44 procent av alla disputerade så erhöll de endast 25 procent av post-doc-tjänsterna och 7 procent av professorstjänsterna.

Danell och Hjerm (2012, 2013) visar (på svenskt registerdata från 1995 till 2010) att det inte fanns någon skillnad mellan män och kvinnor vad gällde chansen att erhålla en postdoktorsposition (dvs. fyra år tjänst med forskning på heltid).

4.4 Professorer, dekaner och prestigeuppdrag

Högskoleverket (2008a; 2009) konkluderar i flera rapporter att högskolans ledning i princip är mansdominerad och år 2006/2007 var 82 procent av professorerna av manligt kön (Ibid.). Andelen kvinnliga professorer var 23 procent år 2011 (SCB, 2012). Män har större sannolikhet att (givet doktorsexamen) bli professorer än vad kvinnor har (gäller alla discipliner och alla kohorter men med vissa variationer) (Högskoleverket, 2006, analyser på registerdata). Detta gäller både 12 år och 18 år efter doktorsexamen (Högskoleverket, 2011). Män som disputerar vid relativ ung ålder (dvs. innan de fyllt 30 år) blir professorer i högre grad än kvinnor som disputerat i samma ålder. Könsskillnaden är mycket mindre när man analyserar individer 40 år eller äldre (Ibid.). Dessa resultat stöds av forskning från Jonung och Ståhlberg (2003; 2008), Lindberg, Riis och Silander (2011), Riis och Lindberg (1996), Wold och Chrapkowska (1994). Danell och Hjerm (2012) visar (på svenska registerdata från 1995 till 2010) att kvinnor har mindre chanser att bli professorer jämfört med män och att sannolikheten för en kvinna att bli professor är samma som för 20 år sedan. De finner även att de gamla lärosäten missgynnar kvinnor mer (kontrollerat för disciplinsammansättning) samt att det är inom de mer kostnadsintensiva forskningsområden (t.ex. inom den experimentella naturvetenskapen) som kvinnor missgynnas mest (Hjerm & Danell, 2013). Danell och Hjerms (2012) visar också att bland de män och kvinnor som får en postdoktorsposition (dvs. fyra år tjänst med forskning på heltid) så finns det inga signifikanta könsskillnader avseende chanserna att bli professor. Det är istället bland dem som inte erhållit en position som postdoktor som kvinnor har klart lägre chanser att bli befordrade (dvs. bli professorer) jämfört med män. Detta resultat kvarstår även vid kontroll för till exempel deltid (både nuvarande och tidigare) (Danell & Hjerm, 2013).

Då andelen kvinnor både i gruppen disputerade och i gruppen rekryteringsanställda (lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer) har ökat över tid inom nästan samtliga ämnesområden bör rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer sättas högre än tidigare för kommande

målperioder (Högskoleverket, 2012). Om ökningsakten av nyanställda kvinnliga professorer ser liknande ut de kommande åren som den gjort de senaste 10 åren så kommer andelen kvinnliga professorer vara 31 procent år 2030 totalt sett: 43 procent inom humaniora och samhällsvetenskap, medan andelen kvinnliga professorer inom naturvetenskaplig och teknik beräknas sjunka till cirka 5 procent (Högskoleverket, 2008a). Dock pekar Högskoleverket (2012) på att andelen kvinnor i rekryteringsbasen för professorer kan komma att förändras om andelen utländska forskare ökar (då andelen män är högre i denna grupp än i gruppen svenskar)[18].

Högskolor styrs oftare av kvinnor än vad universitet görs (SOU 2007:108) och dekanerna består till fyra femtedelar av män vid universiteten (Ibid.). Vidare innehar kvinnor en mindre andel av styrelseordförandeposterna på universitet, medan könsfördelningen är jämnare för högskolor (könsfördelningen var jämn inom både universitet och högskola avseende övriga styrelseledarmöten) (Högskoleverket, 2008a).

4.5 Arbetsmiljö

Källhammar (2008) visar på stort kvalitativt material (60 djupintervjuer med doktorander och universitetslärare vid tre lärosäten) att kvinnliga doktorander är överrepresenterade bland långtidssjukskrivna. I samma linje visar Mark och Larsson (2001) att kvinnor rapporterar sämre arbetsmiljö än män på data över universitetsanställda som avlagt doktorsexamen mellan 1996-1999 vid humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet vid Göteborgs universitet.

4.6 Samarbeten och nätverk

Boschini och Sjögren (2007) undersöker samförfattande inom nationalekonomi och visar att samförfattande inte är könsneutralt då könsgapet i sannolikheten att skriva med en kvinna ökar

[18] SOU 2004:47 fastslås dock att bland utrikes födda professorer var år 1998 andelen kvinnor högre än för gruppen svenskfödda.

med andelen kvinnor inom forskningsområdet samt att kvinnor tenderar att samförfatta i mindre utsträckning än män.

Fridner (2004) studerar könsskillnader i karriärer för disputerade inom medicin och visar att kvinnor i de fall samarbete skedde med den fd. handledare så ansågs kvinnor oftare sågs som beroende och i behov av stöd, medan män tenderade att ses som en likvärdig samarbetspartner.

4.7 Publiceringar, sakkunnigutlåtanden och forskningsfinansiering

Riis och Lindberg (1996) studerade 311 tjänstetillsättningar från fyra olika fakulteter och lärosäten under perioden 1982-1994 och hittade varken könsskillnader avseende sakkunnigutlåtanden eller faktiskt tjänstetillsättning (då 22 procent av de sökande var kvinnor och kvinnors andel av tillsatta tjänster var 31 procent). Dock visar Olsson (1999), som studerade könsskillnader i sakkunnigbedömningar av meriter vid tjänstetillsättning på universiteten (nio lektorat och nio forskarassistenttjänster vid sammanlagt 18 universitetet under perioden 1988-1995), att kvinnor blev bedömda som mindre kompetenta än sina manliga kollegor oavsett kön på den sakkunnige. De kvinnliga sökandes självständighet ifrågasattes också.

Norén (1997) går igenom sakkunnigutlåtanden och överklaganden vid tjänstetillsättning vid Göteborgs universitet och konkluderar att det är mycket svårt att bevisa att kvinnor systematiskt missgynnas vid tjänstetillsättning.

Wennerås och Wold (1997) resultat indikerar att kvinnor behövde vara betydligt mer meriterade än män för att få forskarassistenttjänster (på data från 1995 från Medicinska forskningsrådet). I Sandström och Hällstens (2008) replikation på studien hittas dock en mindre könsskillnad till

kvinnors fördel[19]. Vetenskapsrådet har ett flertal gånger gjort utvärderingar av könsjämlikheten avseende forskningsfinansiering. I den senaste rapporten för åren 2009 till 2010 (Vetenskapsrådet, 2012) hittades inga könsskillnader avseende de bidragsformer som riktade sig till unga forskare. Vad det gäller bidrag till etablerade forskare (s.k. projektbidrag) så har män och kvinnor samma sannolikhet att söka forskningsfinansiering, men män erhöll bidrag i större utsträckning än kvinnor inom alla ämnesråd och kommittéer förutom konstnärlig forskning och utveckling (Ibid.). Särskilt tydliga var könsskillnaderna inom medicin och hälsa. När hänsyn togs till tid som förflutit sedan doktorsexamen minskade skillnaderna och de skillnader som återstod betraktas som små (Ibid.). Norström (2007) undersökte fördelningen av forskningsmedel från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) 2004 och 2005. Norströms finner att män har större chans att få forskningsanslag än kvinnor, men att denna skillnad försvinner när position justeras för (professor, docent eller doktor). Det innebär således att könsskillnaderna avseende chanserna att få forskningsanslag tenderar att bero på att kvinnor är underrepresenterade på högre akademiska positioner. Dock har studier som dem ovan blivit kritiserade för att inte ha inkluderat bibliometriska kontroller som mäter publiceringar och citeringsgrad (Hällsten & Sandström, 2009).

En rapport från Vetenskapsrådet (2012) visar att det råder könsbalans inom all Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2009 och 2010 förutom naturvetenskap och teknikveteskap samt inom rådet för infrastruktur där andelen kvinnor var lägre än 40 procent.

Sandström et al. (2010) visar att kvinnor är underrepresenterade avseende bifallna ansökningar för ”excellenta” forskningsmiljöer inom naturvetenskap och medicin. Kvinnor utgör 20-30

[19] Vidare visar studien att män och kvinnor med kontakter i beredningsgruppen samt kvinnor utan dylika kontakter fick högre bedömningspoäng jämfört med män utan några kontakter i beredningsgruppen (Sandström & Hällsten, 2008).

procent av forskarna inom dessa områden, men mottog endast 12.7 procent av excellensmedlen (och kvinnors andel av ansökningarna var endast 15 procent).

En rapport från Vetenskapsrådet (2009) konkluderar att kvinnor publicerar mindre utsträckning än män (även vid justering för ålder). Vidare visade rapporten att kvinnor oftare än män publicerade i tidskrifter som var mindre citerade inom forskningsfältet (Ibid.). Sandström et al. (2010) finner också att manliga forskare publicerat mer jämfört med kvinnliga forskare, men de hittar ingen skillnad avseende kvalitén på publikationerna (mätt som citeringsgrad).

Ytterligare en rapport från Vetenskapsrådet (2013) syftar till att utvärdera kön i relation till diskussionerna i Vetenskapsrådets beredningsgrupper. Sex observatörer genomförde observationer i 13 beredskapsgrupper. Rapporten pekar på att det i flera grupper förekom könsmönster i interaktion ofta till kvinnors nackdel (så som att kvinnor i flera grupper oftare ändrade sina betyg jämfört med män), men att detta även skulle kunna härledas till andra faktorer än kön (så som status kopplat till senioritet). I beredningsgrupper inom de naturvetenskapliga och tekniska områdena ifrågasattes ett flertal gånger om kvinnor inom starka forskningsmiljöer var självständiga. Vidare lyfter rapporten fram att beredningsgrupperna var mycket medvetna om att en jämn fördelning mellan kvinnor och män vad gäller beviljandegrad var eftersträvansvärt.

Carlsson et al. (2012) hittade inga könsskillnader avseende ranking av artiklar skickade till internationella konferenser (hållna i Sverige) i nationalekonomi (och ingen effekt av ”non-blind” jämfört med ”blind” rankningsprocess).

4.8 Lämna akademin?

En rapport från Högskoleverket (2011) visar att det är en större andel män än kvinnor som lämnar akademin efter doktorsexamen (dock med variationer mellan olika ämnesområden). Detta

är en förändring jämfört med tidigare då fler kvinnor än män lämnade akademin. Enligt rapporten tenderar kvinnor i större utsträckning än män att lämna akademin på grund av upplevda brister i arbetssituationen, medan män i högre utsträckning lämnar akademin på grund av högre lön eller andra karriärplaner. Liknande resultat får Anaya-Carlsson och Melin (2007) som använde registerdata och undersökte disputerades karriärvägar mellan 1998/1999 (examensår) och 2004. Analyserna visar att kvinnor var anställda inom universitet och högskola i större utsträckning än män. Detta resultat stöds även av Silander (2010) som också pekar på att könsgapet blir större ju längre tid efter examen som förflutit. Könsskillnaderna var störst inom medicin, medan naturvetenskap var det enda ämnesområde där män var i majoritet 10 år efter doktorsexamen (Ibid.). Silander (2010) visar också att det största utflödet av både män och kvinnor från akademin sker direkt efter disputation, varför författaren konkluderar att metaforen om akademin som a "*leaking pipeline*" är bristfällig. Danell och Hjerm (2012) finner dock inga signifikanta könsskillnader avseende sannolikheten att lämna akademin efter doktorsexamen (på svenska registerdata från 1995 till 2010).

Amilon et al. (2008) analyserar registerdata (individer som disputerat 1980-2004 och var anställda 2004) och fann att kvinnliga doktorer inom naturvetenskap och medicin hade mindre sannolikhet att vara anställda inom akademin jämfört med manliga doktorer. Dock återfanns ingen dylik könsskillnad inom samhällsvetenskap eller humaniora (och analyserades alla discipliner tillsammans hittades ingen könsskillnad). När författarna undersökte effekten av examensår fann de att det är endast inom medicin det fanns signifikanta könsskillnader (då kvinnor i de senare kohorterna har signifikant högre sannolikhet att vara anställda inom akademin jämfört med män).[20]

[20] Amilon och Person (2010) analyserar alla individer som i Sverige doktorerat mellan 1970 och 2004 (som år 2004 både var under 68 år och anställda samt bosatta i Sverige). De finner att kvinnliga doktorer är överrepresenterade inom akademin inom alla områden utom naturvetenskap (och inom detta område är könsskillnaderna små).

Chrapkowska (2006) analyserade sannolikheten att kvinnor och män stannar kvar inom akademin efter vetenskapsområde. Resultaten visar att män har mycket högre sannolikhet att vara kvar i akademin jämfört med kvinnor inom samhällsvetenskap och humaniora och könsskillnaden uppstår främst mellan grundexamen och forskarutbildning. Även inom naturvetenskap och farmaci har män mycket högre sannolikhet att vara kvar i akademin jämfört med kvinnor, men här uppstår könsskillnaderna främst mellan doktorsexamen och professur. Silandet et al. (2012) pekar också på att sannolikheten att lämna akademin efter doktorsexamen varierar mycket mellan discipliner.

Jonung och Ståhlberg (2008) har studerat könsskillnader inom nationalekonomi och visar att män och kvinnor stannar kvar i akademin i ungefär lika stor utsträckning efter disputation.

4.9 Löneskillnader

En undersökning från Arbetslivsinstitutet (1998) visar att kvinnliga forskare och universitetslärare tjänar ungefär 90 procent av vad män i motsvarande positioner tjänar. Dock varierar löneskillnaderna efter vetenskapsområde. Detta resultat stöds av senare forskning av Amilon et al. (2008) som analyserar registerdata över individer som disputerat 1980-2004 och var bosatta och anställda i Sverige år 2004 (samt under 68 år). Kvinnliga doktorer inom akademin tjänade signifikant mindre än män, men storleken på könslönegapet varierade mellan discipliner. Könsskillnaderna i lön var större inom akademin för humaniora och naturvetenskap jämfört med de doktorer som lämnat akademin, medan det omvända gäller för samhällsvetenskap och medicin (och i genomsnitt tjänade doktorer som lämnat akademin mer än de som återfanns inom akademin). Författarna konkluderar dock att de inte kan utröna om dessa könsskillnader beror på skillnader i preferenser, om de är relaterade till skillnader i familjeansvar eller kan kopplas till diskriminering. I en senare studie (Amilon & Persson, 2010) har könslöneskillnader inom och

utanför akademin analyserar registerdata över personer som disputerat 1970-2004 (och som var bosatta samt anställda i Sverige år 2004 och var under 68 års ålder) med kontroller för vetenskapsområde (samhällsvetenskap, naturvetenskap, medicin, humanist och övrigt) familjerelaterade variabler (dvs. barn och om individen var gift), erfarenhet och postdoktorposition. Resultaten för akademin visar, till skillnad från resultaten för de disputerade som lämnat akademin, inte på någon generell könslöneskillnad. Dock visar analysen att män får bättre lönemässig avkastning på postdoc-erfarenheter jämfört med kvinnor. Detta gäller inte för de som lämnat akademin. Men för dessa är det ur ett löneperspektiv negativt att vara gift och att ha små barn (0-3 år), vilket inte är fallet för de disputerade som inte lämnat akademin.

4.10 Effekt av barn

I en rapport från Högskoleverket (2011) analyseras registerdata över kvinnor och män som disputerade mellan 1980 till 2007 (och som inte var äldre än 60 år) avseende effekten av barn på meritanställning (det vill säga anställning som biträdande lektor eller forskarassistent). Resultaten visar ingen övergripande negativ effekt av föräldraskap avseende erhållandet av meritanställning, snarare pekar resultaten i motsatt riktning. Dock ger analyser av Silander (2010), också de på registerdata, viss indikation om att kvinnor med små barn tenderar att lämna akademin i högre utsträckning än kvinnor utan barn. Detta mönster är mycket svagare för pappor jämfört med män utan barn.[21]

4.11 Konklusioner från tidigare forskning

”Time lag”-tesen får inte stöd. Istället tyder merparten av forskning på att kvinnor systematiskt missgynnas då män har större chans till karriärer inom akademin jämfört med kvinnor med till synes samma bakgrund (Dahlerup, 2010; Danell & Hjerm, 2012, 2013; Högskoleverket, 2008a;

[21] Signifikanta skillnader mellan pappor och män utan barn återfinns bara för ett utav de studerade åren, medan Silander (2010) finner signifikanta skillnader mellan mammor och kvinnor utan barn för ett flertal av de år som analyseras.

SCB, 2005; Schenk, 2007). Dock finns det skillnader mellan discipliner. Istället pekar forskning mot ”the leaking pipeline”-tesen (Ibid.) även om ”läckan” tenderar att ha förskjutits över tid – från att tidigare ha funnits mellan grundutbildning till forskarutbildning finns den nu främst avseende högre akademiska positioner (till exempel professurer), vilket kan tolkas som stöd för ett akademiskt glastak för kvinnor.

Statistik från EU stödjer ”the leaking pipeline”-tesen alternativt glastakshypotesen (det vill säga en minskande andel kvinnor på högre akademiska positioner) även för andra europeiska länder även om variationen mellan olika ämnesområden är stor också för andra länder (Högskoleverket, 2008a).

5. Områden som enligt tidigare forskning identifierats som viktiga för framtida forskning avseende könsskillnader inom akademin[22]

Nermo (2008) tar upp följande frågor:

(1) Hur kan forskarutbildningen förändras/ anpassas för att attrahera fler kvinnor?

(2) Finns det en könsskillnad i att söka post-doc/ projektbidrag snarare än lektorat?

(3) Finns det en könsskillnad i att anställas som lektor vid ett större universitet respektive mindre universitet och högskolor?

(4) Hur går internrekryteringen till?

(5) Finns det en könsskillnad i att anställas som vikarierande lektor, och har det i så fall betydelse för att få tillsvidare anställning som lektor?

(6) Kan halvtidslektorat ge trygghet samtidigt som det stimulerar till fortsatt aktiv forskning (minska könsskillnaderna och samtidigt få bra forskningsanknuten undervisning vid våra institutioner)?

(7) Är fler post-doc-tjänster en möjlig väg?

[22] Här presenteras ett urval av slutsaster från relativt aktuella publikationer.

Dahlerup (2010) tar (bland annat) upp följande aspekter:

(1) Empirisk forskning inom institutionskulturer:

- Mer forskning på institutionsnivå.

- Forskning som jämför olika institutioner.

(2) Genusperspektiv på grundutbildningen:

- Forskning om studieval, studiemiljö och pedagogik utifrån ett genusperspektiv avseende alla utbildningar.

- Forskning avseende jämförelse mellan utbildningar och samma utbildning vid olika lärosäten.

- Forskning om förändring över tid.

- Forskning om könade studieval och intersektionella studier av studieval.

(3) Karriärvägar. ”The leaking pipekline”:

- Forskning om varför kvinnor sorteras bort på olika nivåer i akademin.

- Kohortstudier av karriärvägar inom olika utbildningar.

- Forskning om könsbias vid bedömningar.

- Bättre statistik avseende vissa områden.

(4) Forskning om jämställdhetspolitiken inom högskolan:

- Forskning om jämställdhetsarbetets organisering, processer och effekter (med fördel jämförelse mellan olika lärosäten).

- Forskning om jämställdhetsarbetets omorganisering över tid.

- Forskning om olikhet avseende löner och lönebildning inom akademin.

- Forskning om effekterna av olika statliga insatser för jämställdhet i högskolan.

- Forskning om nya strategier inom jämställdhetspolitiken, t.ex. ”gender mainstreaming”/jämställdhetsintegrering.

- Forskning om jämställdhetsarbete och mångfaldsarbete från ett intersektionellt perspektiv.

- Forskning om de nya styrningsformernas betydelse för jämställdhetspolitiken.

- Forskning som jämför jämställdhetspolitiken inom den svenska högskolan med andra länder avseende t.ex. affekten av olika satsningar inom jämförbara utbildningar.

Högskoleverket (2012) tar upp följande frågor:

(1) Nya rekryteringsmål efter innevarande period

Detta innebär att nya mål avseende jämn könsfördelning skall sättas om inte jämn könsbalans (40-60 procent kvinnliga professorer bland de nyrekryterade professorerna för varje lärosäte) uppnåtts 2015.

(2) Andel kvinnor bland doktorsexaminerade skall utgöra bas när rekryteringsmålen för andelen kvinnliga professorer sätts.

(3) Det högsta (dvs. mest fingradiga) skala för ämnesindelning av forskningsämnesstandarden skall användas efter målperioden 2012-2015 vid beräkning av rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer.

(4) Inga rekryteringsmål avseende andel kvinnliga professorer för små lärosäten.

(5) Små lärosäten bör redovisa rekryteringen av kvinnliga professor och arbete med rekryteringsfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

(6) Särredovisning av gästprofessorer/adjungerande professorer efter kön.

(7) Ett samlat mål för könbalansen för hela populationen professorer per lärosäten (endast stora lärosäten).

(8) Mall för redovisning av nyrekryterade kvinnliga professorer (fastställt av Utbildningsdepartementet).

(9) Presentation av måluppfyllelse vid enskilda lärosäten (t.ex. i budgetpropositionen) efter avslutad målperiod.

(10) Dialog mellan lärosäten och myndigheter om måluppfyllelsen avseende könsbalansen bland nyrekryterade professorer. Dock ej rangordning av lärosäten efter måluppfyllelse.

Referenser

Amilon, A., Persson, I. (2010). Sveriges vetenskapliga arbetskraft – ett genusperspektiv. *Ekonomisk Debatt*, 38, 27-38.

Amilon, A., Persson, I. & Rooth, D.-O. (2008). Scientific (wo)manpower ? Gender and the composition and earnings of PhDs in Sweden. *IZA Discussion Paper Series No. 3878*. Institute for the Study of Labor.

Arbetslivsinstitutet (1998). *Löneskillander. SACO-studie om kvinnliga och manliga akademikers löner inom offentlig och privat sektor*. Lönebildning och arbetsvärdering (LÖV): 16. Solna.

Anaya-Carlsson, K & Melin, G. (2007). *Den postdoktorala perioden för doktorsexaminerade läsåret 1998/1999*. SISTER. Arbetsrapport 2007:60.

Becker, 1985

Blomqvist, G. (1996). Så blev kvinnor professorer vid Lunds universitet. I Wirmark (red.), *Professorsboken*. Carlssons.

Boschini, A. & Sjögren, A. (2007). Is team formation gender neutral? Evidence from coauthorship patterns. *Journal of Labor Economics*, vol. 25, s. 325-365.

Carlsson, F., Löfgren, Å. & Sterner, T. (2012). Discrimination in scientific review: A natural field experiment on blind versus non-blind reviews. *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 114, s. 500-519.

Chrapkowska, C. (2006). Akademins anrikning av män. En studie av svensk utbildningsstatistik 1957-2002. Uppsala universitet.

Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt*. Delegationen för Jämställdhet i högskolan.

Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2008). *Kvotering*. Stockholm: SNS Förlag.

Danell, R. & Hjerm, M. (2012). Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics*, vol. 94, s. 999-1006.

Danell, R. & Hjerm, M. (2013). The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. Working paper. Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

Freidenvall, L. (2006). Vägen *till Varannan damernas: om kvinnorepresentation, kvotering och kandidatur i svensk politik 1970-2002*. Avhandling. Stadsvetenskapliga institutionen. Stockholms universitet.

Fridner, A. (2004). *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerade läkare och medicinare*. Psykologiska institutionen. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.

Hakim, C. (2008). Diversity in tastes, values, and preferences: Comment on Jonung and Ståhlberg. *Econ Journal Watch*, vol. 5, s. 204-218.

Hanström, M.-B. (2000). *Kvinnor och män, lika möjligheter till forskning?* Stockholm: Rapport från KTH:s jämställdhetskommitté.

Hjerm, M. & Danell, R. (2013a). Kvinnor diskrimineras på lärosäterna. *Curie – en tidning från Vetenskapsrådet*. 2013.05.21. http://www.tidningencurie.se/22/debatt/debatter/2013-05-21-kvinnor-diskrimineras-pa-larosatena.html

Hällsten, M. & Sandström, U. (2009). Fördelning av medicinska forskningsanslag: Män utan kontakter missgynnas. *Läkartidningen*, 106, 1872-1873.

Högskoleverkets (2006). *Forskarutbildning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung. 2006: 2 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverkets (2008a). *Kvinnor och män i högskolan. 2008: 20 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2008b). *Doktorandspegeln 2008. 2008: 23 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2009). *Universitet och högskolor*. Årsrapport 2009: 12 R. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2011). *Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. 2011: 6 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket (2012). *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012. 2012:13 R*. Stockholm: Högskoleverket.

Jonung, C. & Ståhlberg, A.-C. (2003). Nationalekonomins frukter även för kvinnor? *Ekonimisk debatt*, vol. 31, s. 5-20.

Jonung, C. & Ståhlberg, A.-C. (2008). Reaching the top? On gender balance in the economics profession. *Econ Journal Watch*, vol. 5, s. 174-192.

Källhammar, E. (2008). *Akademin som arbetsplats: hälsa, ohälsa och karriärmöjligheter ur ett genusperspektiv*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Lindberg, L., Riis, U. & Silander, C. (2011). Gender equality in Swedish higher education: Patterns and shifts. *Scandinavian Journal of Educational Research*, vol. 55, s. 165-179.

Mark, E. & Larsson, C. (2001). *Arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv. En könsuppdelad kartläggning av doktoranders arbetsmiljö och anställning efter examen*. Jämställdhetskommiténs skriftserie 3. Jämställdhetskommitén, Göteborgs universitet.

Nermo, M. (2008). *Sannolikheten att anställas inom universitets- och högskolevärlden efter avlagd doktorsexamen 1984-2003. En studie av likheter och skillnader med avseende på kön.* Rapport från samhällsvetenskapliga fakultetens jämställdhetsgrupp. Stockholms universitet.

Norström, T. (2007). Forskningsanslag beviljas oftare för män än för kvinnor. Olikheter i formell kompetens förklarar det mesta av fördelningen. *Läkartidningen*, 104, 3273-3275.

Norén, K. (1997). *Tjänst efter förtjänst? Argument i sakkunnigutlåtanden och andra skrivelser, förslag och beslut i överklagningsärenden vid Göteborgs universitet 1988-1994*. Götebords universitet.

Olsson, G. (1999). Kvinna i akademin – gäst vid mannens bord. *Nordisk psykologi*, vol. 51, s. 59-76.

Riis, U. & Lindberg, L. (1996). *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*. Utbildningsdepartementet, Ds 1996: 14.

Sandström, U. & Hällsten, M. (2008). Persistent nepotism in per-review. *Scientometrics*, vol. 74, s. 175-189.

Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Olsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Delegationen för jämställdhet i högskolan. Rapport 2010: 4.

SCB (2005). *Personal vid universitet och högskolor 2005*. Statistiska meddelanden.

SCB (2012). *Personal vid universitet och högskolor 2011* . Statistiska meddelanden. UF 23, SM 1201.

Schenk, A. (2007). New universities and new opportunities for female academics in Sweden. I R. Siemienska & A. Zimmer (red.), *Gender Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Warsaw: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Silander, C. (2010). *Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Avhandling. Linnéuniversitetet. Göteborg: Intellecta Infolog.

Silander, C., Haake, U. & Lindberg, L. (2012). The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education*, online access 18 December 2012.

SOU (2007:108). *Kön, makt och statistik. Betänkande av utredningen om kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället*. Stockholm.

Ståhle, B. (1997). *Universiteten och forskarna – från stagnation till förnyelse. Universitetsforskare, forskarutbildning och forskarrekrytering i Norden*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet. Nord 1996:39.

Törnqvist, M. (2004). *Könspolitik på gränsen. Debatten om varannan damernas och Thamprofessurerna*. Avhandling Stockholms universitet. Lund: Arkiv.

Wahl, A., Eduards, M., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. & Rönnblom, M. (2008). *Motstånd och fantasi: Historien on F*. Lund: Studentlitteratur.

Wennerås, C. & Wold, A. (1997). *Nepotism and sexism in peer-review*. Nature, vol. 387, s. 341-343.

Wold, A. & Chrapkowska, C. (1994). Kvinnor slås ut i universitetskarriären. Artikel i Dagens Nyheter.

Vetenskapsrådet (2009). *Kvinnors och mäns framgångar med projektansökningar inom medicin*. Vetenskapsrådets rapportserie 4: 2009.

Vetenskapsrådet (2012). *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2009-2010*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vetenskapsrådet (2013). *Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Åsberg, C., Edvardsson-Stiwne, E. & Hensing, G. (1999). *Studenter, forskarutbildning och genus. En studie av övergången från grundutbildning till forskarutbildning vid Linköpings universitet*. Forums skriftserie 1. Linköpings universitet.

Öfverström, M. (1996). *Vart tar våra licentiater och doktorer vägen?* Kungl. Tekniska Högskolans administration. Stockholm.