



UPPSALA
UNIVERSITET

Arbetsförhållanden för kvinnor som är doktorander

En intervjustudie

Enheten för kvalitet och utvärdering
Monika Appel
Olof Ingesson
December 2008

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND.....	5
Syfte	5
METOD.....	5
Urval och genomförande	5
RESULTAT	6
Likheter – Olikheter.....	6
Vägen till forskarstudier och den första tiden som doktorand.....	6
Handledarrelationen	8
Seminariekulturen.....	10
Osynliga spelregler och osynligt arbete.....	12
Stress och press.....	14
Att vara doktorand och ha familj	15
Karriärmöjligheter.....	16
Doktorandernas åtgärdsförslag	18
DISKUSSION	20

BILAGA 1: Doktoranders arbetssituation – en sammanställning av ett urval undersökningar gjorda 2002-2006. PM skickat till doktoranderna inför intervjutillfället

BAKGRUND

Enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan 2007-2009¹ är arbets- och studieförhållanden vid universitetet ett prioriterat delmål för jämställdhetsarbetet under perioden. Inom ramen för detta delmål beslutades att genomföra en åtgärdsinriktad analys av arbetsförhållandena för kvinnor som är doktorander. Ansvarig för denna analys har varit chefen för kvalitet och utvärdering i samråd med jämställdhetshandläggaren. För projektets genomförande har personal vid enheten för kvalitet och utvärdering svarat.

Syfte

Syftet med föreliggande undersökning är att, med avstamp i ett antal befintliga och relativt nyligen genomförda studier om doktoranders arbetsförhållanden, få en fördjupad bild av kvinnliga doktoranders situation och diskutera förslag till förbättringar.

METOD

Eftersom ett huvudsakligt syfte med denna undersökning är att få en fördjupad bild av kvinnliga doktoranders situation samt lyfta fram förslag på förbättringar av kvinnliga doktoranders arbetsvillkor, har det fallit sig naturligt att använda en kvalitativ ansats och genomföra fokusgruppintervjuer.

En fördel med att använda fokusgruppintervjuer är att det skapas en gruppdynamik där deltagarna influerar varandra och influeras av varandra, vilket innebär att nya idéer kan genereras som annars inte skulle ha kommit fram. Metoden möjliggör också en djupare förståelse av det man studerar, eftersom deltagarnas svar hela tiden kan följas upp.

Urval och genomförande

Undersökningen har genomförts i två steg:

1. Inledningsvis gjordes en genomgång av ett antal studier inom området som sedan sammanställdes i en kortfattad sammanfattning. (Se bilaga 1.) Sammanfattningen fokuserar främst på undersökningar som gjorts vid Uppsala universitet och syftar till att fungera som ett diskussionsunderlag i undersökningens andra steg.

2. I undersökningens andra steg har sedan fokusgruppintervjuer genomförts med ett antal kvinnor som är doktorander. Deltagarna fick inför intervjuerna ta del av ovan nämnda sammanfattning och fick därmed en möjlighet att innan gruppintervjun reflektera över de resultat som framkom i dessa studier.

Målsättningen var att genomföra 3-4 gruppintervjuer med 5-8 personer i varje grupp. Strävan var att dessa grupper skulle vara sammansatta fakultetsvis och att fakulteterna skulle representera olika vetenskapsområden. Doktorandrådets ordförande vid de olika fakulteterna bistod vid rekrytering av deltagare.

Intervjuerna genomfördes under maj, juni samt augusti 2008 och varje intervju varade mellan 1,5 - 2 timmar. För att vissa centrala teman skulle bli belysta under intervjuerna utformades en frågeguide, men vi har hela tiden strävat efter att låta informanterna föra talan och låta

¹ Dnr UFV 2005/1718

intervjusituationen styra. Intervjuerna genomfördes i en öppen atmosfär och doktoranderna uppmuntrades att utveckla resonemang och ta upp nya frågeställningar under intervjuens gång. Fokus har dock legat på att identifiera åtgärder.

RESULTAT

Gruppintervjuer genomfördes med doktorander vid den farmaceutiska fakulteten (tre deltagare), den samhällsvetenskapliga fakulteten (tre deltagare) respektive den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten (fyra deltagare). De intervjuade doktoranderna representerade tillsammans nio olika institutioner och hade en åldersmässig spridning mellan 25 och 39 år. Ungefär hälften av de intervjuade doktoranderna hade barn.

Likheter – Olikheter

Efter att ha genomfört tre gruppintervjuer med doktorander från lika många fakulteter, kunde ett antal fakultetsvisa särdrag urskiljas vad gäller doktorandernas arbetsförhållanden. Vid den farmaceutiska respektive den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten kretsade samtalen i större utsträckning kring finansieringsfrågor och postdoc-möjligheter än vad de gjorde i samtalen med doktoranderna från den samhällsvetenskapliga fakulteten. Beslutet att åka på postdoc eller inte framstår, framförallt för farmaceuter och naturvetare, som något av en vattendelare för huruvida man ser en framtida karriär inom akademien eller inte. Samhällsvetarna å sin sida ansåg i och för sig att det var ”fint” att åka på postdoc, men såg det inte som något hinder för den fortsatta karriären att avstå. Enligt dem var det inte särskilt vanligt inom fakulteten att åka på post doc. En annan skillnad som utkristalliserade sig var att doktoranderna, främst från den farmaceutiska fakulteten, arbetade i forskargrupper till skillnad från framför allt doktoranderna från den samhällsvetenskapliga fakulteten. Den senare gruppens doktorander upplevde avhandlingsarbetet som ganska ensamt.

Givetvis finns ytterligare skillnader avseende arbetsförhållanden mellan grupperna, men det är mer påtagligt hur likartade problem som lyfts fram oavsett fakultetstillhörighet.

Rapportens analys av arbetsförhållanden för kvinnor som är doktorander kommer fortsättningsvis att redovisas tematiskt utifrån de olika områden som diskuterats under intervjuerna.

Vägen till forskarstudier och den första tiden som doktorand

Vägen till forskarstudierna har sett olika ut för de intervjuade kvinnorna och variationen i svaren på frågan om varför de valde att påbörja doktorandstudierna avspeglas i följande citat:

Jag visste redan i 10-12 årsåldern att jag ville doktorera

Jag skulle inte forska alls – överhuvudtaget – förrän jag gjorde mitt exjobb på avdelningen och trivdes bra.

Mellan dessa ytterligheter ryms de som var relativt klara över att de hade som målsättning att studera på forskarnivå redan när de påbörjade grundutbildningen, liksom de som under grundutbildningens gång kom underfund med att de ville doktorera. Motiven var dock inte desamma. I ett fall byggde önskan om att börja doktorera på en insikt om att en doktorsexamen mer eller mindre är ett krav om man vill ”komma någonstans” inom det

aktuella området. I ett annat fall fanns överhuvudtaget ingen alternativ karriär till den akademiska om man ville fortsätta att arbeta med ett visst ämne. Ett par av informanterna bestämde sig för att söka till forskarutbildningen efter att ha blivit uppmuntrade av sin examinator på examensarbetet. Gemensamt för alla kvinnorna är dock att de aldrig skulle ha sökt till forskarutbildningen om det inte hade funnits en utlyst tjänst eller om de inte hade blivit uppmuntrade att söka.

De flesta doktorander var eniga om att det är en god idé att göra vissa efterforskningar innan utbildningen påbörjas. De menade att det är bra att känna till lite om hur det är att vara doktorand och hur arbetsmiljön är på den aktuella institutionen. Huruvida doktoranderna faktiskt undersökt sin blivande arbetsplats varierade emellertid. I något fall ägnades mycket tid åt att utforska atmosfären på den institution som utlyste doktorandtjänsten. Doktoranden i fråga gick på flera olika intervjuer för att kunna välja bort de ställen där handledaren ”pratade över huvudet på doktoranderna” och där stämningen inte kändes bra. Samtidigt ansåg sig en del av doktoranderna inte kunna avstå ett erbjudande om doktorandtjänst, oavsett hur dålig stämning eller dåliga arbetsförhållanden det var. Lockelsen att få en doktorandtjänst var oftast större än rädslan för att hamna i ett dåligt arbetsklimat. Som ett led i granskningen av den kommande arbetsplatsen påtalade doktoranderna vikten av att inte enbart tala med den blivande handledaren, utan även med andra doktorander och nyligen disputerade vid institutionen eller avdelningen. Framförallt ansåg de att det var viktigt att tala med personer som redan hade disputerat, eftersom dessa personer fått lite distans till utbildningen och inte längre befann sig i en beroendeställning till handledaren.

Lite tillspetsat kan man säga att den introduktion till forskarutbildningen som doktoranderna gavs varierade från en dag till ett år. I ett fall bestod introduktionen av en dags presentation av formalia rörande utbildningen. Eftersom vederbörande doktorand hade gjort examensarbete på institutionen förväntades hon redan känna till mycket. I ett annat fall hade doktoranden ingått i en s.k. introduktionsgrupp, vilken träffades ungefär var tredje vecka under hela det första året och bl.a. diskuterade olika avhandlingsämnen. Hon fick också en introduktion i hur man söker i olika databaser på biblioteket.

I intervjuerna framkom flera förslag till förbättringar vad gäller själva introduktionen till forskarutbildningen. Exempelvis framhölls vikten av att tidigt i utbildningen få en kvinnlig mentor som kommit lite längre i karriären och som doktoranden inte befinner sig i beroendeställning till. Ett annat förslag var att låta doktorander, som kommit några år in i utbildningen, ingå i den tidigare nämnda introduktionsgruppen. Ett tredje förslag, som även det ligger i linje med de två tidigare, var att utveckla ett slags faddersystem där nyblivna doktorander under sin första termin ges möjlighet att, under ordnade former, träffa nydisputerade forskare. Det framkom även förslag på att verkligen lägga in frekventa och regelbundna träffar med handledare i början av forskarutbildningen.

Några av kvinnorna berättade att de inledningsvis kände sig ensamma och utelämnade och hade svårt att anpassa sig till den akademiska miljön.

Det tar ett tag att komma in i det, man måste bli lite avtrubbad och sluta bry sig om andra människor.

Ett par av kvinnorna berättade att när de slutade att anstränga sig så hårt för att vara en del av institutionen och blev lite avtrubbade, kändes det paradoxalt nog plötsligt riktigt bra. Båda kvinnorna konstaterade krasst att de håller på att ”skolas in i att bli lite grand som killarna var

från början”. De exemplifierade det hela med männens sätt att ta lite lättare på deltagande i obligatoriska sammankomster, institutionsmöten eller informationsträffar.

Under intervjun ombads doktoranderna berätta om hur de såg på forskarstudier innan de började – vilka förväntningar de hade och hur det faktiskt blev. Relativt många svarade att de inte hade en aning om vad de gav sig in på. Någon tyckte att det lät skönt med fria arbetstider, att få ägna sig åt det man verkligen vill och samtidigt få betalt för det. En annan doktorand sa sig ha haft en ganska god uppfattning om vad doktorandstudier innebär redan när hon påbörjade utbildningen, eftersom hennes man precis hade disputerat. En tredje påpekade dock att, eftersom alla hade läst så länge vid universitetet innan de bestämde sig för att söka till forskarutbildningen, kände de förmodligen till mer om hur det är att vara forskare än vad de hade känt till om jobb utanför universitetet. Gemensamt för nästan alla är att de, oavsett förkunskaper om forskarstudier, i dag ändå är mycket nöjda med sina val.

Visst är det stressigt och jobbigt och sådär, men samtidigt får man sitta och gräva i något man är intresserad av, vilket är hur spännande som helst.

Handledarrelationen

En väl fungerande relation mellan doktorand och handledare brukar nämnas som en av de viktigaste faktorerna för att lyckas med en forskarutbildning. I samtliga intervjuer ägnades en stor del av tiden åt att diskutera handledningen och handledarens betydelse för att nå akademisk framgång.

Betydelsen av en god handledarrelation är något som samtliga intervjupersoner betonade. Några av dem har själva erfarenheter av mindre goda relationer som har inneburit att de har bytt handledare. I dessa fall har bytet av handledare inte orsakat några problem i sig, utan har snarare upplevts som något positivt av såväl doktorand som handledare.

Doktoranderna ansåg att det är viktigt att handledaren förmedlar lite vett och etikett i forskarvärlden, om vad som passar sig och inte passar sig. En av doktoranderna beskrev handledarens roll som ”guiden in i forskarvärlden”, dels genom att introducera doktoranden i de olika regler som finns i forskarvärlden men även genom att vara den som sätter riktningen för projektet. Det finns ett antal kriterier som, enligt doktoranderna, kännetecknar en bra handledare. I samtliga intervjuer nämns betydelsen av att handledaren verkligen har ett genuint intresse för avhandlingsämnet samt att hon eller han är tillgänglig. Just tillgängligheten menade särskilt doktoranderna från den samhällsvetenskapliga fakulteten var viktig, eftersom de inte ingår i någon forskargrupp. De som jobbar i projekt ansågs få en helt annan, mer personlig relation till sina handledare eftersom de ses dagligen och exempelvis kan diskutera forskningsfrågor över en lunch eller tillbringa tid i labbet tillsammans.

Det blir så konstigt om man efter flera års handledning knappt känner till något om sin handledare och vice versa.

Vid intervjuerna framkom att samtidigt som den personliga handledarrelationen eftersträvas så finns det, från bägge parter, en viss osäkerhet i *hur* personlig man kan och bör vara. En teori som lades fram var att den mer personliga, informella handledarrollen i större utsträckning förekommer mellan manliga handledare och manliga doktorander. En av de

intervjuade doktoranderna exemplifierade med den manlige handledaren som gärna idrottade tillsammans med sina doktorander - dock enbart med männen. Intervjupersonen trodde att handledaren inte skulle vara bekväm i en motsvarande relation med sina kvinnliga doktorander, och menade att det fanns en rädsla hos handledaren hur liknande informella kontakter med kvinnor skulle uppfattas. På liknande sätt uttryckte en annan doktorand en osäkerhet över hur hon ska uppträda gentemot den manlige handledaren i olika sammanhang. Hon funderade över hur det skulle uppfattas om hon exempelvis skulle ge sin handledare en kram som hälsning och menade att om handledaren hade varit en kvinna hade hon gjort det utan att reflektera över det. Trots denna uppenbart ömsesidiga osäkerhet i hur personlig relationen mellan handledare och doktorand bör och kan vara, efterlyste doktoranderna generellt en mer personlig relation. De påtalade att det mycket väl går att vara professionell och ändå vara personlig, att det inte finns något likhetstecken mellan att vara professionell och att vara distanserad.

Utöver tillgänglighet och genuint intresse nämndes vid flera tillfällen under intervjuerna även förmåga att uppmuntra doktoranden som något som kännetecknar en bra handledare.

I den akademiska traditionen kritiseras det ofta, men man glömmar ofta bort det som är bra.

Flertalet av de kvinnor som intervjuades menade att deras handledare generellt sett är ganska dåliga på att uppmuntra. Frågan om kvinnor och män har olika behov av uppmuntran och bekräftelse diskuterades också. Flera av kvinnorna uttryckte en önskan om att få mer uppmuntran i sitt forskningsarbete och ett par av intervjupersonerna trodde att kvinnor har ett något större behov av att få bekräftelse. Samtidigt finns det, enligt flera av doktoranderna, underliggande strukturer som gör att män i betydligt större utsträckning än kvinnor får den bekräftelse och uppmuntran som kvinnor efterlyser, vad gäller den egna forskningen. En av de intervjuade berättade om en senior forskare, en kvinna, som upplever att hon bara får positiv feedback från prefekten när hon tar på sig schemaläggning eller jobb som ingen annan vill göra, inte för sina forskningsresultat. En av doktoranderna tyckte sig se liknande tendenser vid sin avdelning.

Man kan få beröm för att man har städat i köket, men inte för att man har fått bra forskningsresultat. Man kanske får lika mycket feedback, men för olika saker – framsteg i forskningen... kanske blir mer en manlig grej...

Några av doktoranderna underströk betydelsen av medvetenhet om kvinnors och mäns behov av uppmuntran och bekräftelse och menade att handledarkurser och handledarutbildningar borde genomsyras av inslag om detta. De betonade också vikten av att handledarkurser och handledarutbildningar ska vara obligatoriska för att få handleda.

Svårigheten att veta vilka krav som kan ställas på handledaren diskuterades i alla intervjuer. De flesta framhöll att det många gånger, framför allt i början av utbildningen, var svårt att avgöra hur ofta de kunde "besvåra" sina handledare. En av kvinnorna betonade att man som doktorand måste vara tydlig med att man behöver träffa sin handledare.

Om jag inte går och ber om den [tiden] kommer jag aldrig att få den.

Samma kvinna menade att man måste ha rätt att ställa krav, men samtidigt ha en dialog med handledaren om vad som är rimliga krav. Hon betonade att det är en process där man måste lära känna varandra för att komma fram till vad som fungerar.

Vid en av intervjuerna berättade doktoranderna att de i sina doktorandgrupper ofta diskuterar hur de bäst ”hanterar” olika handledare för att få den hjälp de behöver. Vissa doktorander har handledare som mer eller mindre alltid är tillgängliga, medan andra bokar formella handledarträffar. En av doktoranderna beskrev att de vid hennes institution har inbokade handledarträffar varje vecka, något som föranletts av att det tidigare förekommit en konkurrens om handledningstid doktoranderna emellan. Alla doktorander i föreliggande undersökning var i princip ense om att det är bra att ha flera handledare, inte minst med tanke på tillgängligheten. De påpekade också hur viktigt det är med en tydlig rollfördelning om flera handledare är inblandade. En doktorand beskrev, utifrån egen erfarenhet, att en handledare kan fungera som riktningssättande i ett projekt medan en annan kan vara mer tillgänglig i det dagliga arbetet.

Förutom handledningstid berördes även handledningens kvalitet i intervjuerna. En av doktoranderna ansåg att det behövdes en allmän kartläggning av hur handledningssituationen för doktoranderna ser ut på de olika institutionerna och lyfte fram en rad frågor i stil med: Vad pratar man om i handledningssituationen? Får doktoranden konkreta praktiska tips? Får doktoranden relevanta kommentarer? Får doktoranden ett bra kontaktnät genom sin handledare? Vilket intresse visar handledaren för doktorandens arbete? Liknande frågor, men även frågor om hur mycket handledningstid en doktorand har rätt till samt hur handledningstid fördelas mellan doktorander vid olika institutioner, framhölls av flera intervjupersoner.

De intervjuade doktoranderna trodde generellt sett att det finns en ovilja vid institutionerna mot att formalisera handledningen alltför mycket, men menade att det i dag råder en alltför stor osäkerhet kring exempelvis hur mycket handledning de har rätt att få. De efterlyste årliga utvärderingar av handledningen, inte bara genom uppföljningen av den individuella studieplanen. Eftersom handledaren sedan ska skriva under dokumentet, menade doktoranderna att det kan kännas obekvämt att svara uppriktigt på frågor om handledning.

Seminarieulturen

När intervjuerna kom in på ämnet seminarier och doktorandernas erfarenhet av dessa, visade det sig finnas stora skillnader mellan doktoranderna. Skillnaderna berodde snarare på vid vilka institutioner de var verksamma än vilken fakultet de tillhörde. Vid ett och samma intervjutillfälle uppgav en doktorand att de vid hennes institution nästan aldrig hade haft några seminarier, medan en annan enbart hade erfarenhet av seminarier där bara doktorander deltog. En tredje hade erfarenhet av seminarier såväl med som utan seniora forskare. Doktoranden med mest seminarieerfarenhet berättade att de har ett seminarium i veckan, där ofta en inbjuden gäst deltar. Ibland har de också seminarier som fungerar som en repetition inför exempelvis ett licentiatseminarium eller konferenspresentationer.

Ett bra seminarium, bör enligt doktoranderna, inte bestå av alltför få deltagare. Det är också väsentligt att det leds av en seminarieledare och att det finns en opponent som läst på ordentligt och som kommer med konstruktiva synpunkter. Deltagarna bör även delta av ”rätt” anledningar, d.v.s. för att de är intresserade snarare än för att hacka på någon eller visa upp sig

själva. Vidare betonade några av doktoranderna vikten av att seniora forskare verkligen närvarar.

Även om det är värdefullt med kommentarer från doktorandkollegor är det ändå mer värdefullt då någon senior forskare har synpunkter på arbetet.

Trots den kvalitetshöjande aspekten då seniora forskare deltar finns det, enligt vissa doktorander, tillfällen där de valt att hålla seminarier enbart inom doktorandgruppen för att på så vis kunna diskutera exempelvis metodfrågor mer otvunget. De menade att sådana doktorandseminarier dessutom är socialt viktiga, speciellt vid små avdelningar där man inte har så mycket kontakt med andra doktorander. De doktorander som har erfarenhet av seminarier med enbart doktorander menade att dessa fungerar väl, även om de också påpekade att det främst är männen som pratar. En doktorand trodde dock att männen ändå är mindre dominanta än de skulle ha varit om också seniora forskare deltagit.

Generellt sett går det, enligt kvinnorna, att se ett mönster för vilka som pratar mest under seminarierna. De seniora forskarna, såväl kvinnor som män, tar ofta mest utrymme, vilket många gånger uppfattas som helt naturligt av de flesta doktorander. En av de intervjuade kvinnorna, som kommer från en avdelning som traditionellt dominerats av kvinnor, har emellertid noterat att det alltid har lyssnats lite mer, och tagits större hänsyn till vad de manliga doktoranderna säger vid möten och seminarier, inte minst av doktorander som är kvinnor. Enligt henne får männen alltid tala till punkt och blir inte avbrutna lika ofta som kvinnorna. I intervjuerna framkom exempel där doktoranderna har utvecklat olika strategier i syfte att lyfta fram sina synpunkter vid möten och seminarier. I ett av exemplen berättas om hur avdelningens doktorander har möte i anslutning till det månatliga avdelningsmötet för att diskutera igenom om det är någon eller några frågor som doktoranderna särskilt vill ta upp. Det ger en större tyngd i diskussionen om alla doktorander vet vilka frågor som ska komma upp och kan kommentera dessa. En annan strategi handlar även den om att komma bättre förberedd till seminarierna. En doktorand berättade att den person som ska presentera något på ett seminarium skickar ut frågor som ett seminarieunderlag, vilket ger alla en möjlighet att läsa in sig på ämnet i förväg. Detta ledde i sin tur till mer diskussion generellt sett.

En av doktoranderna beskrev att det vid hennes institution alltid kommer fler personer, såväl kvinnor som män, till de manliga doktorandernas halvtidsseminarier och disputationer, vilket hon menade kan ses som en form av bekräftelse.

Det är viktigt att faktiskt titta på de informella strukturer som faktiskt ger männen mer bekräftelse under doktorandtidens gång. Att helt plötsligt få alla de seniora forskarna på ens seminarier är ju en jättebekräftelse på att det man gör faktiskt är spännande och bra! Att någon kommer fram och säger att de läst ens text och har kommentarer om man är intresserad, är även det en viktig bekräftelse. Det händer aldrig för vissa.

En konkret åtgärd för att komma till rätta med problematiken kring vilka doktoranders seminarium och disputationer som lockar de seniora forskarna, skulle kunna vara att införa någon form av obligatorium.

Ställ krav på att professorerna ska komma på disputationerna. Det ska inte vara en popularitetstävling. De ska vara där!

Ovanstående uttalande har sin bakgrund i att det ofta är en statusfråga bland doktoranderna att vara den vars seminarier professorn kommer på. Högst status vid den aktuella institution har de teoretiska seminarierna som av tradition är en ”manlig domän”. En av de intervjuade kvinnorna väckte frågan om varför det är fler män än kvinnor som dras till den teoretiska inriktningen och om det ligger något strategiskt bakom detta val. ”Tycker killar att det är mer intressant från början eller dras de till den inriktning som räknas?”

Flera av de intervjuade doktoranderna menade också att det finns en uttalad könskodning i vad som lyfts fram som viktig forskning. Vid institutionen är det fler män än kvinnor som arbetar med kvantitativ forskning och enligt doktoranderna anses det vid institutionen som ”finare” att syssla med denna typ av forskning jämfört med den kvalitativt inriktade forskningen.

Flera kvinnor framhöll dock positiva erfarenheter av seminarieverksamhet och menade att den präglas av en trygghet och en känsla av att ”man är bland vänner”. Det som skapar den trygga stämningen är, enligt dem, att deltagarna inte är direkta konkurrenter i forskningen, utan mer kollegor.

En uppskattad form av seminarieverksamhet som lyftes fram, är den där syftet med seminariet är själva presentationen. Doktoranderna får då möjlighet att läsa in sig på ett ämne utanför den egna forskningen och även om de upplevt det som stressigt att hinna läsa in sig, har de ändå positiva erfarenheter av seminarieformen. En doktorand beskrev hur deltagarna vid hennes institution efter ett seminarium får lämna in lappar till den som har haft en presentation. På lapparna får de skriva kommentarer om vad som varit bra och vad doktoranden som presenterat kan tänka på till nästa gång. Fördelen med detta kan, enligt intervjupersonen, vara att man på ett bättre sätt kan ta till sig kritiken i lugn och ro efter seminariet.

Just sättet att ta till sig av kritik skiljer sig, enligt en av doktoranderna, mellan kvinnor och män. Hon menade att doktorander som är män oftare har svårt att ta kritik som rör annat än det vetenskapliga resultatet. Kritik som handlar om själva framförandet, om presentationen, tycker männen ofta är irrelevant och har svårare att ta till sig, medan kvinnor i större utsträckning börjar fundera på hur de ska förbättra framförandet till nästa presentation.

Osynliga spelregler och osynligt arbete

Flera forskare (bl.a. Huusu, 2005) pekar på att det finns en dold diskriminering av kvinnor i akademien. En särbehandling som är osynlig är svårare att upptäcka och därmed också svårare att erkänna. En av de intervjuade kvinnorna i denna rapport uttryckte det på följande sätt:

Det är ju ofta saker som är lite vaga, subtila. Det är ju inte direkt som om nå'n skulle ta en på bröstet. Och skulle man faktiskt nämna det så skulle folk mest rycka på axlarna och säga att 'det är väl ingenting', att man överdriver.

Som tidigare nämnts visar bl.a. Högskoleverkets doktorandspegel 2008 att kvinnor generellt sett upplever doktorandtillvaron mer stressande än sina manliga kollegor. Doktoranderna i en

av intervjuerna menade att en anledning till detta är att kvinnor i större utsträckning än män tillfrågas om och också utför ”osynligt arbete”. Det kan vara administrativt förberedelsearbete vid disputationer, avtackningar och liknande arbetsuppgifter som i allmänhet vare sig berättigar ekonomisk eller tidsmässig ersättning och heller inte är meriterande.

Det är ett slags extra doktorandtjänst som påläggs som inte syns och man får inget tillbaka.

Olika slags arbete tycks i vissa fall också ge olika slags gensvar från omgivningen beroende på om man är man eller kvinna. Som tidigare nämnts har några kvinnor erfarenhet av att få beröm för gjorda administrativa insatser eller om de har städlat köket, medan de upplevde att män i större utsträckning får återkoppling på sina forskningsresultat.

En kvinna uttryckte det så här:

Det vore jätteintressant att se nå'n statistik, om man kan göra nå't på det här med feedback och vad olika personer av olika kön får för feedback på och hur mycket. Jag tror att killar fortfarande får mer positiv feedback på sin forskning.

Ett par av informanterna uppgav att de har börjat säga ”nej” till pålagda osynliga arbetsuppgifter, men att uppgifterna då tilldelas någon annan kvinna. För att åtgärda problemen med den ojämlika fördelningen av osynligt arbete föreslog de att sådant arbete formaliseras i större utsträckning än vad som görs i dag. ”Är det mer formaliserat så blir det jämställt, är det informellt så blir det inte det.” Ett förslag som nämdes var att inrätta ett slags rullande schema för det administrativa, osynliga arbetet, som på så vis skulle synliggöras och fördelas mer jämnt mellan olika personer. En av de intervjuade kvinnorna berättade om att man under jämställdhetsdagar som arrangerats på fakulteten, har använt sig av olika övningar där man har fått byta könsroller, vilket hon upplevde som positivt.

I intervjugruppen från teknisk/naturvetenskaplig fakultet, en fakultet där kvinnor är i minoritet, påpekade de att institutionernas strävan efter att få en jämnare könsfördelning i olika arbetsgrupper, nämnder och kommittéer ibland har inneburit att kvinnorna får en orimlig arbetsbörda, eftersom de förväntas ingå i alla sammanhang.

En arbetsuppgift som kan vara både meriterande och som tillgodoräknas i forskarutbildningen är undervisning. För den som är ovan kan förberedelsearbetet för undervisning dock ta mycket tid i anspråk och informanterna funderade på om det kan finnas några könsskillnader i kvinnor och mäns ambitionsnivå vad gäller det förberedande arbetet. Några av de intervjuade doktoranderna menade att det finns skillnader på vilken nivå kvinnor och män undervisar.

Kvinnliga doktorander som hade hållit på betydligt längre än manliga doktorander fick sitta på A-nivå som seminarielärare medan manliga doktorander som startat betydligt senare fick föreläsa på C-nivå.

Stress och press

Resultat från Högskoleverkets doktorandspegel 2008 visar att en högre andel² kvinnor än män upplever att de *i mycket hög grad* känt stress eller press. En av intervjupersonerna berättade att de i doktorandrådet, med anledning av resultaten, har diskuterat varför kvinnor som är doktorander upplever en större stress än män som är doktorander. De kom då fram till att det i stor utsträckning handlar om den tyngre bördan av osynligt, administrativt arbete som kvinnor har och efterlyste en möjlighet att få några procent av sin tjänst vikta för dylika åtaganden. Intervjupersonen konstaterade samtidigt krasst att så fort saker och ting blir en resursfråga blir det också en ”icke-fråga”, d.v.s. ledningen kan lätt avfärda frågan med hänvisning till att det inte finns några pengar att avsätta för ändamålet. Vid samma intervju menade en annan doktorand att det alltid är en enkel lösning att skylla på resursbrist, men att det nog ligger något annat, djupare, bakom också. På den direkta frågan om vad de tror det är som gör att kvinnor upplever doktorandtiden som mer stressfylld än män, framkom bl. a. uppfattningen att kvinnor blir mer splittrade som en konsekvens av att de utför mer administrativa sysslor. Vidare tyckte intervjupersonerna sig märka att de manliga doktoranderna inte i lika stor utsträckning vistas på institutionen eller går på institutionens möten m.m.

Det är ingen som är förvånad om killarna inte är där... de förväntas på något vis göra de saker de måste på institutionen – undervisa - men fokusera på forskningen kanske framför allt.

Vid ett intervjutillfälle tog en av deltagarna spontant upp ett ämne som hon tyckte var ett generellt problem på forskarutbildningen, men som vid hennes institution har blivit mycket bättre. Det gäller inställningen till arbete och arbetstider. Vid institutionen har det traditionellt setts som ett tecken på drivkraft och ambition att jobba övertid och med fördel nattetid, något som gärna har bekräftats med att skicka nattlig e-post. Intervjupersonen menade att hon i dag upplever att det, i takt med att fler och fler av doktoranderna har fått barn, har skett en gradvis förändring av beteendet. Hon tyckte också att det har skett en förbättring och anpassning till småbarnsföräldrars situation då veckoseminarierna numera förläggs så att det är möjligt att närvara och ändå hinna hämta på dagis. En av de intervjuade doktoranderna, verksam vid en annan institution, var emellertid mer tveksam då hon trodde att kulturen med övertid möjligen försvunnit ”utåt”. Intervjupersonen menade att man, istället för att vistas på institutionen, sitter hemma och jobbar då barnen har gått och lagt sig. Hon beskrev hur många doktorander vid institutionen mår dåligt, mestadels p.g.a. av stress, och att hon har en känsla av att en större andel av kvinnorna har dessa problem. Då alla i doktorandgruppen är medvetna om problemen har effekten blivit att de tar hand om varandra och försöker se till att de inte jobbar för mycket. Vid doktorandseminarierna försöker doktorandgruppen, som en följd av den pressade situationen, snarare hjälpa till att avgränsa projekten än att komma med alltför mycket nya idéer och förslag. Frågan om doktorandernas arbetssituation tror hon inte diskuteras särskilt mycket i institutionsledningen, och som doktorand är det inte en fråga som man lyfter fram i fikarummet då det skulle kännas obehagligt. Obehaget bottnar i att hon av erfarenhet vet att det, då doktorandernas jobbiga arbetssituation någon gång nämns, tenderar att komma en kommentar från någon som disputerade på 60-talet om hur de minsann inte hade någon finansiering alls. Hon menade också att det finns en något raljerande ton från de seniora forskarna gentemot doktoranderna om att de är bortskämda, och berättade att det inte är ovanligt att få höra kommentarer om hur de på ”deras tid” jobbade heltid, forskade på kvällarna, och träffade en handledare först när slutmanuset skulle läsas. Hon beskrev

² 22% av kvinnorna och 16% av männen

situationen som pressande och lite ”läskig”, att hela ens identitet förväntas ligga i att vara forskare och akademiker.

Man ska vilja jobba mycket, man ska inte kunna hålla sig, man ska vara så intresserad av det man gör att det ska vara en ren avkoppling att ligga och läsa tung teori på kvällarna...det ska vara sättet för mig att koppla av...Sättet för mig att koppla av ska inte vara att gå och shoppa med kompisarna för jag ska vara så otroligt intellektuell, liksom, i hela mitt sätt att vara...Det är väl nästan det som kanske kan kännas jobbigt... att man inte känner att man kopplar av genom att läsa Wittgenstein...

Att vara doktorand och ha familj

Sverige är i ett internationellt perspektiv ovanligt på så sätt att många doktorander har barn och familj.³ En av de intervjuade doktoranderna, som själv har bakgrund i ett annat land, berättade hur hon reagerade på detta faktum:

Det var en chock för mig att upptäcka hur många doktorander i Sverige som har barn. I [hemlandet] är det jättekonstigt att få barn före slutet av postdoc. Här är det helt accepterat att ha barn under doktorandtiden, men det är det inte riktigt där hemma.

Vid alla intervjuerna diskuterades hur de ser på möjligheten att göra karriär och samtidigt ha barn. De flesta var relativt eniga om att det kan vara problematiskt även om någon påtalade det positiva i att få chansen att åka utomlands på postdoc tillsammans med hela familjen. Den vanligaste reaktionen de mötts av när det gäller att kombinera barn och karriär har dock varit av det mer negativa slaget.

Bland dom manliga forskarna är det ofta som...åååh nu är ju hennes karriär körd. Nu kommer det ju inte gå något bra för henne...medan om männen får barn så är det ju mera som en merit istället.

I ett fall berättade en kvinna hur hon upplevde att hennes mans föräldraledighet inte riktigt togs på allvar, att han stannade hemma ”som någon sorts rolig hobby”. Många av hans kollegor uttryckte åsikter i stil med att ”nu har du ju jättemycket tid att forska”.

Flera av kvinnorna menade att då de får barn blir det sannolikt de som, kanske omedvetet men ändå påtagligt, får ta störst ansvar för hemmet och barnen. En av doktoranderna trodde att det i praktiken ofta blir så att kvinnorna stannar hemma längre, även om man från början har tänkt sig att dela 50/50 på föräldraledigheten. Hennes uppfattning är att männen oftast kommer tillbaka till jobbet snabbare än kvinnorna och oftast tar ut mindre av föräldraledigheten. En annan beskrev hur hon ständigt dras med dåligt samvete när hon arbetar över eller åker på konferens och inte kan komma hem till barnen, och menade att när hennes man gör motsvarande så verkar han inte ha dåligt samvete. Hon trodde att det antagligen hänger samman med djupt rotade könsroller, som kan ha präglat den egna uppväxten.

³ Enligt Doktorandspegeln 2008 har fyra av tio doktorander hemmavarande barn under 18 år (42 procent av kvinnorna och 38 procent av männen).

Man har dåligt samvete för precis de saker som ens mamma gjorde men som man själv inte gör. I den jämförelsen blir man alltid sämre, medan män, hur de än gör, så blir de nästan alltid bättre än deras fäder. (syftande på ansvaret i hemmet)

De attityder som doktoranderna möts av beträffande att få barn under doktorandtiden varierar. Någon beskriver det som att hon upplever att det är helt OK, med förbehållet att man snabbt är tillbaka igen, åtminstone på deltid. En annan berättar hur hon i korridoren råkat höra hur ”man på avdelningen haft tur” då de haft tre kvinnliga doktorander i rad som inte fått barn. Det såg man som en bonus.

En av de intervjuade, som själv inte har barn, berättade att hon inte blivit särskilt uppmuntrad av att höra en senior forskare på hennes avdelning säga att, även om hon älskar sina barn över allt annat, var att få barn nog det värsta karriärdraget hon kunnat göra. En annan sa att de flesta kvinnliga professorer hon känner till inte har några eller har högst ett barn.

Karriärmöjligheter

Har kvinnor och män samma karriärmöjligheter? Så här sa en av kvinnorna vi intervjuade:

Alla [inom forskarvärlden] är välutbildade och alla tror på jämställdhet och ändå fungerar det inte i praktiken.

Faktum kvarstår att det fortfarande är betydligt färre kvinnor än män som gör en akademisk karriär och ett av de största ”läckagen” sker efter disputationen. Vad är det då som inte fungerar i praktiken och vad kan man göra åt det? De intervjuade kvinnorna identifierade problemområden såväl inom som utanför akademien. Ett problem som lyftes fram i intervjuerna var att en del av den upplevda ojämlikheten utgörs av mer eller mindre subtila, osynliga företeelser som är svåra att komma åt. (Se också avsnittet om osynligt arbete.) Sådana företeelser kan, förutom att stjäla mycket energi, också medföra en känsla av att inte riktigt passa in. Att försöka komma åt och förändra manliga strukturer upplevdes dock ofta som svårare än att förändra sig själv eller som en av kvinnorna uttryckte det: ”Det är lättare att anpassa sig själv än att försöka anpassa resten av världen”. För att förändra strukturer och för att få fler kvinnor att göra en akademisk karriär behövs kvinnliga förebilder. De intervjuade kvinnorna betonade just vikten av att ha kvinnliga förebilder inom akademien och underströk att kvinnor, i likhet med män, behöver personer som banar väg för dem. En av informanterna menade att det dock är sannolikt att färre kvinnor än män hittar en sådan person.

Väldigt många av de yngre forskarna som kommer fram har väldigt starka promoters – nå'n professor som curlar lite för dem. Det kanske är så att det är lättare för en manlig professor att känna igen sig i en ung, lovande forskare som är man än i en kvinna. Det kanske är lättare att relatera till det. Om man aldrig har sett en kvinna göra akademisk karriär, så är det väldigt stort att tro att man ska klara av det. Man definierar sig så otroligt mycket efter kön.

En del av de intervjuade doktoranderna beskrev att det upplevde villkoren för att göra en akademisk karriär som ett hinder och menade att en av de främsta orsakerna till att färre kvinnor än män fortsätter efter disputation har att göra med de osäkra anställningsvillkor som

finns inom forskarvärlden. De trodde att kvinnor generellt sett är mer måna än män om att ha en ekonomisk trygghet och att osäkra anställningsvillkor och brist på tjänster har en negativ inverkan särskilt på kvinnors fortsatta akademiska karriär.

Jag skulle jättegärna vilja fortsätta, men vet inte hur länge jag orkar hålla på år efter år i osäkerhet. [...] Om man vill vara kvar är det för att forska. Man utbildar sig inte till att lägga 50 % av sin tid på att söka pengar.

Kvinnorna kanske ger upp eftersom de vill ha tryggheten. De kanske skickar in en ansökan en eller två gånger och så får de avslag och då skiter de i det, men mannen kanske ändå fortsätter att skicka in ansökningar.

En av de intervjuade doktoranderna framhöll att ”det är absurt att Sveriges mest välutbildade människor har de sämsta anställningsvillkoren av alla.” Att skapa fler beständiga anställningar är en viktig aspekt, men det är också viktigt *hur* tjänsterna tillsätts. Några av informanterna poängterade att informella tjänstetillsättningar tenderar att gynna män, och menade att man genom att formalisera tillsättningarna skulle kunna komma åt en del av problematiken med en skev könsfördelning efter disputation.

Vid teknisk-naturvetenskaplig respektive farmaceutisk fakultet är det gängse akademiska karriärsteget efter disputation att åka i väg på en postdoc utomlands. Även om doktoranderna tyckte sig se vissa fördelar med detta – bl.a. gynnsamma ekonomiska villkor i exempelvis USA – var det ändå flera informanter som tvekade inför en postdoc utomlands och menade att ett sådant krav kan inverka på benägenheten att vilja fortsätta en akademisk karriär.

Nu känns det ändå som att Sverige har kommit så pass långt när det gäller doktorander. Doktorander är faktiskt också människor, de är inte slavar och arbetsdjur som man kan piska till att jobba 12-13 timmar per dygn sju dagar i veckan. Vi har ju fått lite högre status i alla fall. Jag vill jättegärna göra en postdoc, men jag är inte beredd att göra den utomlands.

I intervjuerna påtalades också de svårigheter man tror att det innebär att kombinera en postdoc utomlands med familjebildande, även om en informant lyfte fram vissa positiva sidor av myntet, som att få en chans att vistas utomlands hela familjen. I allmänhet tyckte man sig dock se bättre möjligheter att kombinera karriär och familj i Sverige. En kvinna berättade att efter hon fick barn så vill hon inte alls åka på postdoc utomlands, något som hon tidigare var helt inställd på att göra.

Jag tror det här med att skaffa barn är en av de stora anledningarna [till att färre kvinnor än män fortsätter en akademisk karriär]. Som doktorand och boende i Sverige är det okey. Man har en hyfsad föräldraledighet.

En åtgärd som nämndes för att få fler kvinnor att fortsätta en akademisk karriär, är att instifta fler postdoc-tjänster i Sverige. Det är något som redan görs i dag, vilket flera doktorander beskrev som något positivt, men de menade också att dessa skulle kunna utökas. Vikten av att kunna vara föräldraledig från sin postdoc-tjänst betonades också, eftersom tiden för en

postdoc ofta infaller samtidigt med barnafödslar. Även män får ju barn och torde också påverkas av detta. Flera av de intervjuade kvinnorna menade dock att den biologiska klockan är mer påtaglig för kvinnor än för män och en informant sa att hon tror att männen i allmänhet är något äldre än kvinnorna när de får barn och därför redan har klarat av postdoc-steget. Som nämnts i tidigare kapitel poängterade flera av de intervjuade att synen på kvinnors och mäns föräldraskap skiljer sig åt inom akademien. Kvinnor kan få höra att deras karriär ”är körd” om de får barn medan det för män snarast verkar vara meriterande. Den kultur som finns på vissa ställen - att man ska jobba mycket övertid och gärna natttid - verkar normbildande för synen på hur en ”riktig” forskare ska vara. Även om informanterna tyckte sig se en förbättring i takt med att allt fler har fått barn, finns det fortfarande mycket kvar att göra för att få en barnvänligare forskarvärld.

Att göra en akademisk karriär väcker många frågor och en informant efterlyste också någon form av karriärvägledning för doktorander. Handledare tycker ofta att det är doktorandens ensak, men behovet av råd och stöd i alla de val man ska göra behövs, menade hon.

Doktorandernas åtgärdsförslag

Varje genomförd intervju avslutades genom att intervjugruppen fick en liten arbetsuppgift. Uppgiften bestod i att låta doktoranderna bilda en fiktiv arbetsgrupp som fått i uppgift att föreslå åtgärder i syfte att förbättra arbetsvillkoren för kvinnor som är doktorander. Vilka skulle deras första åtgärder då vara? Många av förslagen hade redan nämnts under den föregående intervjun men i några fall var det andra, eller i viss mån vidareutvecklade, idéer som kom fram.

Helt oberoende av varandra lämnades 4-6 åtgärdsförslag av respektive grupp. I nedanstående redovisning av förslagen finns ingen inbördes rangordning och förslagen är heller inte sorterade utifrån vilken fakultet uppgiftslämnarna tillhör. Redogörelsen får helt enkelt ses som en osorterad lista av de åtgärdsförslag som framkommit. I efterföljande text kommenteras förslagen mer utförligt.

Tabell 1. De intervjuade doktorandernas åtgärdsförslag i syfte att förbättra arbetsvillkoren för kvinnor som är doktorander

- | |
|--|
| • Skapa formellt stödda kvinnliga nätverk |
| • Skapa ett mentorssystem för kvinnliga doktorander |
| • Skapa ett faddersystem |
| • Se till att alla doktorandtjänster och senare tjänster utlyses centralt |
| • Se till att det finns tryggare och bättre förutsättningar för att göra postdoc, gärna inom Sverige |
| • Inför obligatoriska jämställdhetsdagar |
| • Medvetandegör jämställdhetsarbetet |
| • Ta upp könsaspekten i handledarutbildningen |
| • Se till att kvinnliga forskare och doktorander inte alltid behöver vara med i alla kommittéer, arbetsgrupper och nämnder p.g.a. sitt kön |
| • Säkra tillgången på kvinnliga handledare |

I två av tre grupper lyftes vikten av att skapa formellt stödda kvinnliga nätverk upp som en av de första åtgärderna de skulle vidta. Det framkom även ett förslag som är närbesläktat med ovanstående, nämligen att skapa ett mentorssystem för kvinnliga doktorander där varje doktorand får en mentor i form av en kvinna som kommit längre i karriären, men som doktoranden inte befinner sig i beroendeställning till. Ytterligare ett förslag, som ligger i linje med dessa, var att skapa ett faddersystem där doktorander under sin första termin får en fadder som nyligen har disputerat. Här betonades inte specifikt att det måste vara kvinnor som fungerar som faddrar.

Se till att alla doktorandtjänster och senare tjänster utlyses centralt, och om så behövs, inför kvotering under några år. Informanterna var medvetna om det kontroversiella med kvotering, men den ansågs viktig för att på sikt få fram kvinnliga förebilder som kommit längre i karriären. Via en central tjänsteutlysning säkerställs att såväl kvinnor som män har likvärdiga möjligheter att få en tjänst. De intervjuade kvinnorna har uppfattningen att det i dag är enklare för män att ”plockas upp” i forskningsprojekt och att män i större utsträckning ingår i informella nätverk.

Se till att det finns tryggare och bättre förutsättningar för att göra postdoc, gärna inom Sverige. Förslaget lämnades då doktoranderna ansåg att kvinnor i lägre utsträckning var benägna att söka sig utomlands under ett skede i livet då ekonomisk och social trygghet prioriterades.

Inför obligatoriska jämställdhetsdagar och medvetandegör jämställdhetsarbetet t. ex. genom att visa på fakta om könsskillnader på de pedagogiska kurserna. De som lämnade detta förslag menade att resultaten som framkommer i olika undersökningar måste nå ut på alla nivåer för att jämställdhetsarbetet ska ha en chans att nå framgång. Förslaget med obligatoriska jämställdhetsdagar framkom då ett par av doktoranderna hade haft sådana dagar på sina respektive institutioner och upplevde det som nyttigt. De framhöll övningar där man fick byta könsroller som särskilt givande.

I två av tre grupper påpekades hur viktigt det är att grundligt behandla könsaspekten i handledarutbildningen. Det var tydligt att grupperna ansåg att handledarutbildningen är mycket viktig och att det är av betydelse att det där framkommer att kvinnor och män kan ha olika slags behov i handledningssituationen. En av de skillnader som doktoranderna kom fram till var att kvinnor förmodligen har ett större behov av uppmuntran under avhandlingsarbetet.

I samband med att frågan om stress diskuterades framhöll en av grupperna att det, i de fall där kvinnorna var i klar minoritet på institutionen, var viktigt att se till att kvinnliga forskare och doktorander inte alltid behöver vara med i alla kommittéer, arbetsgrupper och nämnder p.g.a. sitt kön. Trots att syftet är vällovligt medför detta en i många fall tung extra arbetsuppgift för kvinnorna.

En grupp påpekade att tillgång till kvinnliga handledare är viktiga, något som i intervjuerna bekräftades av de andra två grupperna även om det inte lämnades som ett konkret förslag till förbättring av dessa. Doktorandernas förhoppningar är att en kvinnlig handledare kan dela med sig av sina erfarenheter av att göra karriär, förmedla vilka motgångar de kan möta som kvinnor samt ge lite tips om vad de bör tänka på. De flesta doktorander vi intervjuade skulle själva gärna ha en kvinnlig handledare. På den direkta frågan varför de gärna skulle vilja ha det svarade en kvinna: ”Man skulle helt konkret kunna prata igenom hur man som kvinna skulle kunna göra för att främja sin karriär inom vetenskapen”. En annan aspekt av att som

kvinnor ha en kvinnlig handledare är att det, enligt informanterna, kan underlätta den tidigare efterlysta mer personliga handledarrelationen, som de ofta kan se mellan män och deras manliga handledare.

De ovanstående förslagen är specifikt inriktade för att förbättra arbetsförhållandena för doktorander som är kvinnor, medan de tre nedanstående förslagen till sin karaktär är sådana att de gynnar doktorander som är såväl kvinnor som män.

Inför riktlinjer för handledning som följs upp varje termin samt gör en kartläggning av hur handledningssituationen ser ut vid varje institution. Bakgrunden till varför dessa åtgärder ansågs viktiga var den osäkerhet som doktoranderna upplevde beträffande vilka krav de kunde ställa på sina handledare samt oklarheten om hur handledningssituationen ser ut för doktorander vid andra institutioner och fakulteter.

En av grupperna tyckte att en viktig åtgärd för att förbättra arbetsvillkoren var att möjliggöra utvecklingssamtal med någon annan än handledaren. I samma grupp föreslogs även att studierektorn för forskarutbildningen skulle ges en tydligare roll och uttalat verka för doktorandens bästa.

Avslutningsvis lämnade en grupp ett förslag om att införa ett introduktionsprogram till forskarutbildningen, mycket beroende på att deltagarna i gruppen hade så varierande erfarenheter av sin introduktion, allt från någon dag till aktiviteter som sträckte sig över hela det första året.

DISKUSSION

Målsättningen med detta projekt har varit att genomföra en åtgärdsinriktad analys av arbetsförhållandena för doktorander som är kvinnor. En begränsning med undersökningen är att antalet doktorander i respektive grupp blev lägre än avsett, p.g.a. att rekryteringen gick trögt trots upprepade förfrågningar och hjälp från doktorandnämndernas ordförande. Det begränsade intresset av att delta kan tolkas på olika sätt. Det skulle kunna vara uttryck för en pressad arbetssituation där det omedelbara forskningsarbetet ges prioritet, eller bero på att ämnet inte är av så stort intresse hos merparten av de kvinnor som är doktorander. Sjunkande svarsfrekvenser och bristande intresse för deltagande i undersökningar är dock ett generellt problem i alla typer av undersökningar, oavsett fokus.

Vilka slutsatser kan man då egentligen dra efter att ha genomfört tre intervjuer med totalt 10 doktorander från tre olika fakulteter? Som framgår av rapportens inledande kapitel har vår avsikt aldrig varit att intervjua doktorandrepresentanter för alla Uppsala universitets olika forskningsinriktningar. En ansats av det slaget hade legat utanför våra tids- och resursramar. De tre grupper vi har intervjuat är dock hämtade från tre sinsemellan vitt skilda fakulteter, där varje grupp består av doktorander från olika institutioner inom respektive fakultet. Totalt är doktorander från nio olika institutioner representerade i undersökningen och även om resultaten delvis skiljer sig åt mellan grupperna, var likheterna fler än olikheterna. I och med detta är det sannolikt att de uppfattningar och åtgärdsförslag som har kommit fram har giltighet även vid andra fakulteter och institutioner. Undersökningen bidrar därför med ett användbart underlag för fortsatt förbättringsarbete. Hur många av de kvinnor som är doktorander vid Uppsala universitet, som står bakom en viss uppfattning eller ett visst åtgärdsförslag kan dock inte fastställas inom ramen för denna kvalitativa studie, utan skulle kräva en kvantitativ ansats med ett representativt urval doktorander.

Fokusgruppsintervjuer valdes eftersom det är ett effektivt sätt att få fördjupad information om hur en viss grupp förhåller sig till ett visst fenomen. Gruppdynamiken, som är metodens styrka, kan emellertid också ha sina risker. En nackdel är att intervjupersonerna kan påverka varandra, så att bara vissa åsikter tillåts komma fram. Denna risk är dock mindre i homogena grupper, utan inbördes hierarkier eller beroendeförhållanden. Kvinnor som är doktorander är att betrakta som en förhållandevis homogen grupp och som moderatorer har vi medvetet försökt skapa ett så tillåtande klimat som möjligt för att alla låta alla röster komma fram.

Vid en granskning av de åtgärdsförslag som framförs av doktoranderna framstår några som enkla och i vissa fall nästan självklara att genomföra. Att se till att alla doktorandtjänster och senare tjänster utlyses centralt är självklart, och att införa obligatoriska jämställdhetsdagar eller behandla könsaspekten i handledarutbildningen bör inte heller vara svårt att införa om man så önskar. Inte heller bör förslaget att se till att varje enskild kvinna inte belastas med för många uppdrag vara omöjligt att ta hänsyn till.

Åsikten att tillgång till kvinnliga handledare är viktig, tillsammans med förslaget att varje doktorand bör få en mentor i form av en kvinna som kommit lite längre i karriären, förutsätter att det finns tillräckligt med kvinnor som kan anta dessa roller. I detta sammanhang är det långsiktiga arbetet för att hålla kvar disputerade kvinnor i akademien samt att successivt öka andelen kvinnliga professorer viktigt.

Vid sidan av ovan nämnda förslag, som är möjliga att åtgärda på lokal nivå vid institutionen, fakulteten eller universitetet centralt, finns andra förslag som kräver större resurser och samverkan med andra aktörer. Ett sådant är förslaget att se till att det finns tryggare och bättre förutsättningar för att göra postdoc, gärna inom Sverige.

Åtgärdsförslaget om att behandla könsaspekten i handledarutbildningen bygger på att de intervjuade kvinnorna hade uppfattningen att kvinnor förmodligen har ett större behov av uppmuntran under avhandlingsarbetet än män. Vid en av intervjuerna framfördes dock åsikten att manliga doktorander, i större utsträckning än kvinnor, på olika sätt får bekräftelse och uppmärksamhet för sina forskningsresultat. Då dessa båda påståenden ställs bredvid varandra är det ofrånkomligt att inte reflektera över om kvinnor kanske egentligen inte har ett *större* behov av uppmuntran än män, utan snarare har ett behov av att uppnå *samma grad* av bekräftelse och uppmärksamhet som männen redan i dag får.

Avslutningsvis kan vi konstatera att många av de synpunkter som kommer fram under intervjuerna bekräftar den bild som redan tidigare framkommit i t, ex. Högskoleverkets *Doktorandspegeln 2003* och *2008* och i Uppsala universitets egen undersökning *Doktorandernas åsikter om sin utbildning*. En bild som, bland mycket annat, visar att kvinnor som är doktorander upplever en högre grad av stress än vad manliga doktorander gör och att en större andel av kvinnliga doktorander upplever olika aspekter av handledningssituationen som problematisk. Förhoppningsvis kan föreliggande rapport bidra till att förtydliga såväl var problemen egentligen ligger, som till att konkretisera åtgärdsförslag.



UPPSALA
UNIVERSITET

Doktoranders arbetssituation

En sammanställning av ett urval
undersökningar gjorda 2002-2006

Enheten för kvalitet och utvärdering
2008

Inledning

I denna PM sammanställs översiktligt resultaten från ett antal olika relativt nyligen genomförda undersökningar avseende doktoranders arbetsmiljö/arbetsförhållanden. Sammanställningen fokuserar främst på undersökningar som gjorts vid Uppsala universitet men även på resultaten från några nationella undersökningar. Då syftet med denna PM är fungera som ett bakgrundsmaterial och diskussionsunderlag till fortsatta gruppintervjuer görs sammanfattningarna ganska korta och utan syfte att heltäckande beskriva innehållet i varje enskild undersökning.

Bakgrund och genomförande

Av jämställdhetsplanen 2007-2009 för Uppsala universitet (Dnr UFV 2005/1718) framgår det enligt åtgärdsprogrammet för jämställdhetsarbetet 2008 att en analys av arbetsförhållandena för kvinnor som är doktorander ska genomföras. Enligt föreliggande projektplan genomförs analysen i två delar, där del ett utgörs av denna översiktliga sammanställning av redan genomförda undersökningar. Del två kommer som ovan nämnts att bestå av gruppintervjuer med 3-4 doktorandgrupper och eventuellt någon grupp med prefekter, studierektorer, personalkonsulenter. Intervjuerna syftar till att ytterligare belysa och eventuellt finna förslag till förbättringar av kvinnliga doktoranders arbetsförhållanden.

Inventering av genomförda undersökningar

Under 2000-talet har ett antal undersökningar genomförts som fokuserar på olika aspekter av doktorandernas arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Även inriktningen varierar i hög grad mellan de olika undersökningarna. Någon koncentrerar sig på Uppsala universitet som helhet (inkluderar anställda, doktorander och studenter) medan andra enbart rör doktorandernas arbetsförhållanden. I något fall är undersökningen riktad till samtliga doktorander vid universitetet och i ett annat fall enbart till doktoranderna vid en viss institution. Vidare har några av undersökningarna en mer övergripande och nationell prägel.

Denna sammanställning gör inte anspråk på att vara heltäckande utan syftar i första hand till att ge en överblick och ett diskussionsunderlag för efterföljande intervjuer. Denna avgränsning innebär att en del intressanta undersökningar lämnats därhän. Till dessa hör Gunilla Carstensens avhandling om kvinnliga doktoranders erfarenheter av sexuella trakasserier, där de intervjuade kvinnornas berättelser ger en bild av sexuella trakasserier som ett komplext och motsägelsefullt begrepp. Det beskrivs som ett problem som både finns och inte finns. En liknande bild framträder i Fredrik Bondestam och Gunilla Carstensens studie av berättelser om sexuella trakasserier hos en blandad grupp kvinnor i akademisk miljö: professorer, lektorer, forskare, doktorander och studenter. Kvinnornas beskrivning av olika incidenter visar på en otydlig gräns mellan regelrätta trakasserier och mer subtila kränkningar. Kvinnorna använder olika sätt att hantera dessa situationer, som förnekande, undvikande och andra strategier karakteriserade av maktlöshet. De mer subtila kränkningarna är närapå normaliserade och lämnar en vag känsla av obehag, sårbarhet och diffus press. Författarna konstaterar att strävan att försöka definiera varje enskild typ av könskränkning i en organisation inte är meningsfull. Anneli Anderssons avhandling från 2007, som behandlar disputerades kvinnors erfarenhet av könskränkning i akademisk miljö, visar på kvinnor som utsatts av aggressiva och utstötande beteenden, som förvärras när kvinnan når framgång och börjar konkurrera om pengar.

De undersökningar som redogörs närmare för i denna PM framgår nedan. Vår förhoppning är att resultat från dessa undersökningar sammantaget ger en nyanserad bild av hur kvinnor som är doktorander upplever sin arbetsmiljö och sina arbetsförhållanden.

- Doktorandernas åsikter om sin utbildning – Annika Lundmark, Enheten för kvalitet och utvärdering, 2003
- Undersökning om förekomsten av kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier vid Uppsala universitet – Anne-Marie Morhed, 2006
- Maskrosfysiker – Agnes Lundborg, Karin Schönning, Institutionen för kärn- och partikelfysik Uppsala universitet, 2004
- Doktorandspegeln 2003 – Högskoleverket
- Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – Liisa Husu, Högskoleverket, 2005

Doktorandernas åsikter om sin utbildning

- ett led i kvalitetsutvecklingen av forskarutbildningen vid Uppsala universitet

I Annika Lundmarks rapport från hösten 2003 sammanfattas resultaten för 1370 doktorander vid Uppsala universitet som i slutet av vårterminen 2002 besvarade en enkät om sin situation som doktorand. Enkätstudien var första steget i en utvärdering av forskarutbildningen vid Uppsala universitet som genomfördes mellan 2002 och 2005. I utvärderingens första fas fick alla doktorander en enkät med frågor om forsknings- och arbetsmiljö, handledning och avhandlingsarbete, seminarieverksamheten vid institutionen, kurser inom forskarutbildningen samt möjligheter till pedagogisk meritering och undervisning. Svarsfrekvensen för kvinnliga doktorander är 68 procent och för männen 62 procent. I svarsgruppen ingår något färre kvinnor (49 procent) än män (51 procent).

I rapporten redovisas bl.a. eventuella skillnader i villkor mellan kvinnor och män som är doktorander samt i vilka avseenden de upplever situationen som doktorand på olika sätt. Skillnaderna mellan kvinnor och män signifikansprövades med χ^2 -test i alla frågor utom i ett antal kvantitativa frågor där gruppskillnaderna prövades med Mann-Whitneys test.

I resultatredovisningen nedan lyfts differenserna mellan män och kvinnor fram i syfte att tydliggöra tänkbara skillnader i förutsättningarna för doktorandstudier. Det bör dock påpekas att variationen mellan olika institutioner är betydligt större än variationen mellan fakulteter respektive mellan män och kvinnor i de frågor som kan rubriceras som attitydfrågor. För påståendet ”*Jag tycker att handledningen har fungerat bra under det senaste året*” varierar andelen som instämmer (i hög eller ganska hög grad) mellan olika institutioner från 50 procent till 100 procent, även om dessa andelar är ytterlighetsvärden. Vanligtvis ligger andelen som instämmer mellan 65 procent och 85 procent.

Det sammanfattande intrycket är att det i ett antal avseenden finns svaga, icke signifikanta, tendenser till skillnader mellan män och kvinnor till kvinnornas ”nackdel”

vad gäller *situationen som doktorand*, medan det i andra avseenden inte finns några sådana skillnader. Däremot finns det signifikanta skillnader mellan kvinnor och män vad gäller hur de bedömer *betydelsen* av ett antal angivna förutsättningar för doktorandstudierna och hur de bedömer *betydelsen* av olika förhållanden som rör handledningen. Kvinnorna var trots detta inte mer missnöjda än männen i flertalet av de angivna förutsättningarna respektive med sin handledningssituation, även om det i vissa avseenden finns *tendenser* till skillnader mellan kvinnor och män, i de flesta fall till kvinnornas ”nackdel”, vilka sammanfattas nedan:

- Drygt en fjärdedel (28 procent) av kvinnorna instämde i ett påstående att det finns brister i arbetsmiljön som varit till hinder för forskningsarbetet, medan motsvarande andel för männens del är 20 procent.
- När det gäller den studiesociala miljön på institutionen som helhet var totalgruppen kvinnor något mindre nöjda. 28 procent av kvinnorna och 23 procent av männen uttryckte här ett direkt missnöje.
- Drygt en fjärdedel (28 procent) av kvinnorna instämde i låg grad eller inte alls i ett påstående om att de tycker att handledningen fungerat bra det senaste året, medan motsvarande andel för männen var drygt en femtedel (22 procent).
- Kvinnorna instämde i högre grad i påståendet att brister i handledningen har varit till hinder i forskningsarbetet. I totalgruppen kvinnor instämde 34 procent, medan motsvarande andel för männen var 29 procent.
- Drygt en fjärdedel (27 procent) av kvinnorna instämde i hög eller ganska hög grad i påståendet att de kände sig osäkra på hur ofta de kan träffa sin handledare, medan motsvarande andel för männen var 19 procent.
- Ungefär hälften av kvinnorna (51 procent) instämde i hög eller ganska hög grad i att de tyckte att det var svårt att säkert veta vilka krav som ställs på avhandlingen, medan motsvarande andel för männen var 39 procent.
- En något lägre andel av kvinnorna ansåg sig ha fått stöd och information från institutionen när det gäller deras undervisning. Andelen som instämde i hög eller ganska hög grad är för kvinnornas del 41 procent och för männens del 46 procent.
- En större andel av totalgruppen män ville arbeta kvar vid Uppsala universitet jämfört med motsvarande grupp kvinnor. Mer än 60 procent av männen i totalgruppen svarande, men endast drygt hälften av kvinnorna, besvarar den aktuella frågan jakande.
- Kvinnorna bedömde möjligheterna att arbeta kvar vid Uppsala universitet mer pessimistiskt än männen. En tredjedel av kvinnorna trodde att möjligheterna är mycket eller ganska stora, medan motsvarande andel för männen var 42 procent.
- Totalgruppen kvinnliga doktorander hade deltagit i högre grad i den pedagogiska grundkursen än motsvarande grupp män. Drygt en tredjedel av kvinnorna och ungefär en fjärdedel av männen hade deltagit i kursen.
- Kvinnliga doktorander uppskattade också den pedagogiska grundkursen i högre grad än vad männen gjorde. Drygt nio av tio kvinnor bedömde kursen som värdefull, medan ungefär åtta av tio män gjorde denna bedömning.

- Totalgruppen kvinnor var något mer positiv än de manliga kollegorna i fråga om värdet av undervisningserfarenheterna. Två tredjedelar (66 procent) av kvinnorna ansåg att erfarenheterna var mycket värdefulla, medan motsvarande andel för männen var 58 procent. (Det fanns däremot ingen påtaglig skillnad mellan kvinnor och män med avseende på om det har fungerat väl att kombinera undervisning och avhandlingsarbete.)
- Kvinnorna tenderade också att vara mer nöjda med seminarierna i vissa avseenden, även om en något lägre andel av dem ansåg att seminarierna präglades av en öppen stämning med ”högt i tak”.

Ytterligare ett resultat som är värt att notera är att en femtedel av männen (20 procent) och 29 procent av kvinnorna hade gjort ett längre avbrott i doktorandstudierna.

Undersökning om förekomsten av kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier vid Uppsala universitet

Anne-Marie Morheds slutrapport från 2006 bygger på en enkätundersökning våren 2003 riktad till anställda (800 st), doktorander (600) och studenter (1100) vid Uppsala universitet. Undersökningen gjordes på uppdrag av universitetets rektor och på initiativ av universitetets jämställdhetskommitté. Resultatsammanfattningen nedan beskriver främst doktorandernas situation. Inledningsvis ställs frågan; vad är sexuella trakasserier? Enligt jämställdhetslagen betecknar sexuella trakasserier två typer av oönskade handlingar – könskränkningar och kränkningar av sexuell natur. Rapporten belyser vidare det problematiska i hur det är möjligt att avgränsa sexuella trakasserier samt hur det är möjligt att mäta detta i en enkätundersökning.

Av resultaten framgår inledningsvis att andelen kvinnor som uppfattar sig själva som diskriminerade, oavsett om de är doktorander, anställda eller studenter, är högre än andelen män som har denna uppfattning. De handlingar som störst andel av de kvinnliga doktoranderna utsatts för var att inte bli tagna på allvar (28 procent) samt att deras yttranden eller handlingar har ignorerats (27 procent). Motsvarande andel för de manliga doktoranderna var 5 respektive 3 procent. En något lägre andel kvinnliga doktorander upplever att något de yttrat eller gjort har förlöjligats (15 procent) eller att deras doktorandstudier har undervärderats (13 procent). Skillnaden mellan män och kvinnor som är doktorander är dock stor även avseende dessa handlingar då motsvarande andel för männen är 4 respektive 2 procent.

Undersökningen visar vidare att en ungefär lika stor andel kvinnor som män (6% av kvinnorna respektive 5% av männen) i doktorandgruppen anser *sig själv* ha blivit favoriserade p.g.a. sin könstillhörighet. Då frågan ställs om *någon annan manlig* doktorandkollega blivit favoriserad p.g.a. könstillhörighet svarar däremot var fjärde (26%) kvinna att så har skett, medan bara var sjunde man (14%) svarar att *någon annan kvinnlig* doktorandkollega favoriserats p.g.a. könstillhörighet.

I syfte att undersöka förekomsten av trakasserier av sexuell natur fick respondenterna ta ställning till en serie frågor (13 st) om huruvida någon anställd vid Uppsala universitet under den senaste femårsperioden utsatt dem för handlingen i fråga. Vad som var slående var att för flertalet av dessa frågor var andelen som svarat ja högst för just kvinnliga doktorander, jämfört med anställda och studenter såväl kvinnor som män. Det förefaller som att doktorander som är kvinnor är den grupp vid Uppsala universitet som i störst utsträckning känner sig utsatta för trakasserier av sexuell natur.

Den enskilda fråga som störst andel svarat ja på (14 procent) var frågan ifall ”någon anställd kommit dig fysiskt så nära att du känt obehag”. Vidare svarar mellan 5 och 9 procent av de kvinnliga doktoranderna att de upplevt att någon (man eller kvinna) har:

- ”kommenterat din klädsel så att du har känt obehag”
- ”givit dig sexuellt menande blickar så att du har känt obehag”
- ”kommenterat din kropp så att det har berört dig illa”
- ”kommenterat ditt privatliv med sexuella anspelningar”
- ”anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder på din arbetsplats”
- ”tagit i dig så att du har känt obehag”

Andelen män som är doktorander som har svarat ja på dessa frågor överstiger endast i undantagsfall 2 procent.

På den explicit ställda frågan ”Anser du att du någon gång blivit utsatt för sexuella kränkningar vid Uppsala universitet?” svarar 13 procent av de kvinnliga doktoranderna ja medan 3 procent av de manliga doktoranderna gör det. Vid en jämförelse med grupperna anställda och studenter visar det sig att av de anställda som är kvinnor svarar 9 procent ja, samtidigt som 3 procent av de anställda männen gör det. I studentgruppen är det 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen som svarar ja på frågan.

Maskrosfysiker

-genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander

Hösten 2005 genomförde Agnes Lundborg och Karin Schönning vid institutionen för kärn- och partikelfysik en totalundersökning i enkätform bland fysiksektionens doktorander. Enkätens frågor berörde rekrytering, arbetsmiljö, framtidsplaner, handledning och jämställdhet.

Bakgrunden till varför undersökningen genomfördes var bl.a. att ta reda på varför andelen kvinnor minskar ju högre upp i utbildningshierarkin/karriären man kommer.

Av resultaten framgår bl.a. att rekryteringen till doktorandtjänster ofta skedde genom att studenterna själva frågade efter lediga doktorandtjänster snarare än via utannonserad doktorandtjänst. Nästan hälften av fysikdoktoranderna som besvarade enkäten fick sin doktorandtjänst via en personlig förfrågan. Undersökningens resultat visar att detta medför en mycket ojämn könsfördelning då 93 procent av de doktorander som fått sin tjänst på detta sätt är män. Könsfördelningen bland dem som fått sin doktorandtjänst genom att svara på en utannonserad tjänst speglar däremot ganska väl könsfördelningen bland grundutbildningsstudenterna.

Vidare framgår det att en stor andel av de manliga doktoranderna upplever att de får hjälp av erfarna kollegor med anpassningen från grundutbildningsstudier till forskarstudier medan ingen av de kvinnliga doktoranderna upplever sig ha fått detta stöd.

Undersökningen visar också att flertalet av de kvinnliga doktoranderna har upplevt att de särbehandlats p.g.a. kön medan de manliga fysikdoktoranderna endast i undantagsfall har erfarenhet av det. De kvinnor som utsatts för särbehandling upplevde att den skedde vid såväl den egna institutionen som under konferenser eller sommarskolor och tog sig t. ex. uttryck genom att kvinnors kompetens ifrågasätts eller att de tilldelas olika ”könskodade” uppgifter.

Flera av kvinnorna i undersökningen upplevde det som problemfyllt att vara på konferenser, sommarskolor, workshops och andra arbetsrelaterade sammanhang eftersom de i dessa sammanhang kände ett utanförskap och i viss mån oroade sig för att de skulle anklagas för att försöka få uppmärksamhet av andra orsaker än sina vetenskapliga presentationer, t. ex. genom sitt sätt att klä sig eller uppföra sig.

Undersökningens kvinnor mår generellt sett sämre än männen då nästan hälften av dem uppger att de ofta har symptom som huvudvärk, magont och sömnproblem. Endast 11 procent av männen i undersökningen uppger detta. Rapportens författare håller för troligt att denna skillnad beror på skillnader i den sociala arbetsmiljön för kvinnor och män.

Då männen i undersökningen kategoriserades efter sina attityder till jämställdhet visar det sig att de som är positivt inställda till jämställdhetsarbete i större utsträckning uppger att de vill lämna akademien efter disputationen jämfört med dem som ha en negativ inställning till jämställdhetsarbete.

Andelen kvinnor som känner sig säkra på att de vill fortsätta med forskning efter disputationen är 57 procent (8 av 14) medan motsvarande andel för männen är 69 procent (33 av 48). På en fråga som rör karriärmöjligheten svarar 79% (11 av 14) av kvinnorna att de inte tror att kvinnor har samma möjligheter som män att göra karriär, något som även 52% (25 av 48) av männen i undersökningen håller med om. Rapportens författare ställer sig frågan hur kvinnliga doktorander påverkas av att tvingas förhålla sig till att de förmodligen inte har samma karriärmöjligheter som män.

Doktorandspegeln 2003

Den nationella enkätundersökningen Doktorandspegeln, som publicerades av Högskoleverket 2003, är den mest omfattande kartläggningen som gjorts i Sverige av forskarstuderandes syn på sin utbildning. Enkäten skickades ut till 9816 doktorander vid landets alla universitet och högskolor som har forskarutbildning.

Undersökningen visar att kvinnor som är doktorander har upplevt sin studiesituation mer utsatt än vad deras manliga kollegor har gjort. Över hälften av doktoranderna – kvinnorna i högre grad än männen – har upplevt miljön på institutionen som mindre kreativ. Kvinnorna har också i lägre grad känt sig accepterade som medlemmar i forskarkollektivet. Nästan hälften av kvinnorna i undersökningen uppgav att de har blivit särbehandlade p.g.a. kön.

Handledningen spelar en viktig roll i hur forskarutbildningen upplevs. Av rapporten framgår att dialogen med handledaren fungerar sämre för kvinnorna än för männen inom alla ämnesområden. En tredjedel av doktoranderna i undersökningen uppgav att de inte fått konstruktiv kritik av sin handledare, och mer än var fjärde menade att brister i handledningen har varit ett hinder i forskningsarbetet. Var fjärde doktorand har dessutom bytt eller allvarligt övervägt att byta handledare. Kvinnor har i högre grad än män uppgett att de befunnit sig i en beroendeställning till sin handledare som känts besvärande. Ju sämre förhållande till handledaren, desto större har känslan av stress och press varit hos doktoranden. De kvinnliga doktoranderna har i större utsträckning än de manliga uppgett att forskarutbildningen innebär för stora krav i förhållande till utbildningens längd.

I övrigt kan noteras att en majoritet av doktoranderna inte var nöjda med institutionernas introduktion för nyantagna. De var inte tillfreds med upplysningen om vilka rättigheter och skyldigheter de har som doktorander och inte heller med

förhandsinformationen om forskarutbildningen. Hälften av doktoranderna tyckte också att antagningskraven var otydliga.

Det var genomgående en högre andel kvinnor än män som sa sig vara osäkra på om de skulle vilja påbörja forskarutbildning om valet skulle ske nu. Samma sak gällde frågan om doktoranderna skulle välja samma universitet/högskola om de kunde börja om.

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor

- osynligt, synligt, subtilt

Liisa Huusus rapport från 2005 baseras bl.a. på brev och intervjuer med kvinnliga akademiker i Finland. I undersökningen beskriver hon olika typer av diskriminering av kvinnor – synlig, osynlig, subtil. Kännetecknande för könsdiskriminering vid högskolor och universitet är enligt Huusu att den ofta är dold. Den systematiska negativa särbehandlingen p.g.a. kön som sker vid universitet och högskolor består enligt författaren av en rad ”icke-händelser”, vilket gör den svår att bemöta och upptäcka. Exempel på dessa ”icke-händelser” kan vara att tjänster inte annonseras ut formellt utan tillsättningen sker informellt, kvinnor inbjuds inte som ”key note speakers” vid konferenser eller att de utestängs från mansdominerade informella nätverk.

I rapporten framkommer också att många kvinnor i akademien har utvecklat speciella strategier för att överleva i systemet, många gånger anpassade efter manliga normer.

Vidare visar undersökningen att det inom institutioner och forskargrupper kan finnas en arbetsfördelning som innebär att du som kvinna och forskare förväntas ta hand om det sociala, att ikläda dig en ”mammaroll”, medan männen ofta slipper sådana uppgifter och kan koncentrera sig på karriärmässigt meriterande uppgifter. I några fall berättade de intervjuade om positiv särbehandling av män genom att institutionen sände ut signaler om vilka det var värt att satsa på genom tilldelning av arbetsrum, laboratorieutrymme, datorer etc.

Det framkommer också en bild av hur olika synen på föräldraskap under forskarutbildningen uppfattas. För en man ses det inte som problematiskt att få barn under doktorandperioden medan attityden gentemot kvinnor som får barn under forskarutbildningen upplevdes som betydligt hårdare. Ingen av de intervjuade hade dock övervägt att lämna den akademiska karriären p.g.a. sådana svårigheter.

För mer information
kontakta gärna

Olof Ingesson
Olof.Ingesson@uadm.uu.se
018-471 17 36

eller besök
www.uadm.uu.se/kvalitet

Enheten för kvalitet och utvärdering

Uppsala universitet
Box 256
751 05 Uppsala