

Uppsala universitet
Jämställdhetsfunktionen,
Anneli Andersson

Rapport
2008-08-22

”MAN BLIR INTE UPPBJUDEN TILL DANS”

En kvalitativ studie om dold diskriminering vid Farmaceutiska fakulteten

Innehållsförteckning

Inledning	3
Tillvägagångssätt.....	3
Dold diskriminering.....	5
Sammanfattande reflektion.....	12
Förslag till åtgärdslista.....	13
Referenser	15

Inledning

Claës Linder, lektor vid Farmaceutiska fakulteten tillika ordförande för Farmaceutiska fakultetens jämställdhetskommitté har initierat och genomfört en undersökning om dold diskriminering vid Farmaceutiska fakulteten vid Uppsala universitet. Undersökningen har utförts i två delar där den första delen utgörs av en enkätundersökning¹. Resultatet av denna enkätundersökning visade att det finns skillnader mellan könen i uppfattning om arbetsvillkor för forskare och lärare. Enkäten utformades av Maria Wolters på Enheten för kvalitet och utveckling där en av grundutgångspunkterna var Liisa Husus forskning² om dold diskriminering i akademien. Ett resultat av enkätstudien var att kvinnor och män inte uppfattade sina, och varandras, villkor på samma sätt. Svaren visade övergripande att kvinnor anser att de har andra villkor än män medan män anser att kvinnor och män har samma villkor. Både kvinnor och män var relativt överens om vad man ansåg som viktigt för en akademisk karriär men mindre överens om tillgången till det som var viktigt. Detta resultat ledde till en djupstudie där fokus har legat på de områden som visat störst skillnader i svar i enkäten.

Djupstudien visar en förhållandevis samstämmig syn på villkoren vid fakulteten. Bilden som tonar fram är att kvinnor undervisar och män forskar, män har i högre utsträckning tillgång till de resurser som underlättar/möjliggör en akademisk karriär medan villkoren för exempelvis fördelning av fakultetsmedel och uppdrag av olika slag inte upplevs som tillräckligt transparenta. Eftersom det finns förhållandevis få disputerade kvinnor vid fakulteten får/tilldelas dessa många uppdrag som tar tid och energi från forskning. Förtroendeuppdrag upplevs belastande eftersom de tar så stor del av tiden.

Kvinnor kommer inte in den akademiska karriären på samma sätt som män och förklaringen till att det blir så faller, enligt några av intervjuerna, på kvinnorna själva. Man förefaller inte problematisera frånvaron av kvinnor i så hög utsträckning utan förklarar detta med att kvinnor får barn och tackar nej till befordrande tillfällen. Andra, mer problematiserande, förklaringar kommer emellertid också fram i djupstudien vilka hjälper till med förståelsen av den ojämnställda struktur som finns i fakulteten.

Tillvägagångssätt

Jag har intervjuat åtta personer vid fakulteten om hur de ser på skillnaderna i svar och hur de själva ser på sin fakultet och de arbetsvillkor som råder.

En förfrågan gick ut till alla de i lärarkollegiet som deltog i enkätundersökningen om de ville delta i en djupstudie om resultatet av enkätundersökningen. Fem män och fem kvinnor tackade ja till att delta. En kvinna och en man föll bort ur gruppen så fyra män och fyra kvinnor har blivit intervjuade.

Varje intervju tog 1,5 timme och hade utgångspunkt i ett frågeformulär enligt nedan. Jag valde ut frågor som i resultatet från enkätstudien visade skillnader i uppfattning mellan könen. Jag sökte också viss bredd på frågorna så att både villkor

¹ ”Uppfattningar om synlig/osynlig könsdiskriminering. En enkätundersökning riktad till lärarkollegiet på farmaceutiska fakulteten 2006”.

² Liisa Husu har bland annat skrivit en avhandling om dold diskriminering men också utvecklat sina tankegångar i ett flertal rapporter och artiklar.

och arbetsmiljö skulle ingå i intervjufrågorna. Intervjuerna är semistrukturerade vilket innebär att frågorna syftar till resonerande svar utifrån associationer.

När man söker svar på frågan om hur något är, ett fenomenets karaktär eller varför något uppfattas på ett visst sätt till, exempel arbetsmiljön i en viss kontext, det vill säga söker svar med kvalitativt innehåll är det lämpligt att använda kvalitativ metod av fallstudiekaraktär (Yin, 1991; Trost, 1993; Eneroth, 1994).

Antalet intervjuer för en kvalitativ studie bör vara mellan fem och femton. Eftersom uppdraget gick ut på att ge en så bred bild av fakulteten som möjligt hade det varit önskvärt med flera intervjuer från varje till fakulteten hörande institution. Det har gått ut tre påminnelser till lärarkollegiet på fakulteten utan att det tillkom ytterligare frivilliga varför materialet utgörs av dessa åtta intervjuer. Anonymitetslöftet har lett till att informanterna inte har blivit identifierade varvid institutionstillhörighet inte har registrerats eller ens noterats. Det är dock tydligt uttydligt ur svaren att informanterna kommer från fler än två institutioner. Ett kriterium vid kvalitativ analys är att man utför intervjuer till dess man fått informationsmättnad, det vill säga till dess man upplever att ytterligare en intervju inte skulle bidra med mer information.

Sannolikt hade ytterligare en intervju kunnat tillföra ny information på detaljnivå. På en övergripande nivå gav de två sista intervjuerna ungefär samma bild som de tidigare sex vilket jag har betraktat som tillräcklig informationsmättnad.

De mått man vanligen använder för att säkerställa kvalitet av en undersökning, validitet, reliabilitet och generaliserbarhet, är inte användbara för en kvalitativ undersökning (Trost, 1993; Eneroth, 1994). Eftersom en kvalitativ undersökning går ut på att visa en bild av ett fenomen eller en upplevelse ska man snarare maximera olikheter än att söka representativt urval. På så sätt söker man så många **olika** uppfattningar som möjligt av det man undersöker. Man ska också söka information från olika delar av en process, om möjligt. I föreliggande undersökning skulle det vara någon som har varit lektor/professor länge, någon som är nyanställd, någon som har haft formella positioner, någon som bara undervisar och inte forskar och så vidare. Eftersom förfrågan om deltagande inte var riktad på annat sätt än till hela kollegiet och bygger på frivillighet med löfte om anonymitet har det inte varit möjligt att bredda informantgruppen på det sättet. Däremot kan man av svaren och informanternas berättelser sluta sig till att det i gruppen är ungefär den spridningen. Det är alltså variation ålders-, köns-, befattnings- och erfarenhetsmässigt vilket gör att svaren kan betraktas som förhållandevis breda och representera stora delar av den aktuella verksamheten. De svar jag redogör för i föreliggande rapport ger den bild som varje intervjuad individ har om fakulteten och sin respektive institution men de visar också i de delar svaren är enhetliga en bild av fakultetens och institutionernas arbetsmiljö och villkor.

I en kvalitativ studie ska man redogöra för sin förförståelse, alltså den indata och erfarenhet man är påverkad av som är relevant för studien. Jag har avsiktligt inte satt mig in i fakultetens organisation med avseende på vem som gör/har gjort vad, hur institutionerna ser ut och är uppbyggda. Det har lett till att jag inte vet vilken institution respondenterna kommer ifrån. Jag vet heller inte hur fakultetens och institutionernas informella strukturer, vem som befolkar dem eller hur villkor för inträde ser ut.

I min avhandling "Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö" undersöker jag närmare hur dold diskriminering tar sig uttryck. Den tolkningsmall som jag har tagit fram för att förstå den här typen av

situationer har jag, för min egen förståelse av svaren, använt mig av när jag har analyserat svaren, både i själva intervjufasen och i analysarbetet.

Nedan följer ett avsnitt där jag övergripande redogör för intervju svaren på respektive fråga. Eftersom informanterna har blivit lovade full anonymitet ska läsare av rapporten inte kunna identifiera någon genom ordval. Jag har därför inga direkta citat i texten och refererar inte till någon enskild person. Jag sammanfattar svaren, likheter och skillnader, och övergripande resonemang med mina egna ord.

Den frågemall jag har använt i intervjuerna utgår från enkätundersökningen där jag har valt de svar och figurer som visar skillnad i svarsmönster mellan könen och där både män och kvinnor har värderat villkoren som lika viktiga. Jag har också valt ut de delar som brukar känneteckna dold diskriminering – i lagens formulering negativ särbehandling på grund av kön. I redogörelsen nedan använder jag alltså frågemallen från intervjuerna och sammanfattar svar på respektive avsnitt. Därefter redogör jag för några särskilda frågor som återkom i flera intervju svar och som kan sägas utgöra teman som fallit ut och blivit tydliga genom intervju svaren.

Dold diskriminering

Svaren på frågorna i enkäten visar skillnader i uppfattning mellan hur kvinnor och män ser på kvinnors och mäns villkor, även om det också finns en spridning inom respektive grupp. En del svar visar mindre skillnader i uppfattning och en del svar visar stora skillnader i uppfattning. Det är dessa skillnader jag har frågat informanterna om.

Figur 1a visar att kvinnor och män har olika uppfattning om möjligheten att vara med i formella forskargrupper. Män menar i hög utsträckning att det inte är någon skillnad mellan kvinnor och män medan en ganska stor andel kvinnor anser att det är skillnad. Både kvinnor och män anser att det är mycket viktigt att man har tillgång till formella nätverk och forskargrupper men man har olika uppfattning om tillgången till det på grund av kön. Jag frågade informanterna:

- i. Hur ser du på det?
- ii. Anser du att det är skillnad?
- iii. Hur uttrycker sig den skillnaden?
- iv. Vilka konsekvenser anser du att det får?

Reflektionerna kring svaren som visas i figur 1a varierar. Några menar att det inte är skillnad i tillgång på formella nätverk medan andra menar att det är skillnad i tillgång. De som inte ser något problem med tillgången på formella nätverk refererar till att de själva deltar i dem. De som deltar i formella nätverk menar att det inte är så svårt och att det inte förekommer skillnader medan de som menar att de inte är med svarar att det är svårt och att villkoren är olika för män och kvinnor. De som har svarat att formella nätverk är viktiga har svarat att de är viktiga för att man annars inte kommer in i adekvata miljöer och det blir väsentligt svårare att bygga upp en stomme för en akademisk karriär. I några av intervjuerna har man svarat att det inte är de formella nätverken som är slutna för kvinnor utan de informella.

Figur 2 a och b visar att kvinnor och män har olika uppfattning om möjligheten att vara med i informella nätverk där kvinnor menar att det är svårare för kvinnor medan män anser att det inte alls är svårare. Män anser i större utsträckning att kvinnor inte alls har sämre tillgång till informella nätverk medan kvinnor anser att de har sämre tillgång till det. Jag frågade informanterna:

- i. Hur ser du på det?
- ii. Anser du att det är skillnad?
- iii. Hur uttrycker sig den skillnaden?
- iv. Vilka konsekvenser anser du att det får?
- v. Är kvinnor med i informella nätverk, enligt din mening?

Reflektionerna kring svaren i figur 2 är mer enhetliga. Det verkar råda en uppfattning om att kvinnor inte har tillgång till informella nätverk men en viss förvirring om vad som betraktas som informella nätverk. I flera av intervjuerna funderade man på om männen vet/förstår att de är med i informella nätverk och vad som är informella nätverk. Är det ett informellt nätverk till exempel att gå ut och dricka öl efter jobbet, är en reflektion från några informanter. Man har också svarat att män rekommenderar män till uppdrag till exempel och att kvinnor inte kommer ifråga eftersom kvinnor inte ingår i rätt "kompiskretsar". Konsekvenserna menar man är desamma som i frågan om formella nätverk, att det är väsentligt svårare att bygga upp en akademisk karriär utan de informella nätverken, att det är lättare att få forskningsmedel och tillgång till mentorer samt information om vad som pågår genom de informella nätverken. Det verkar råda en uppfattning att kvinnor inte är med i informella nätverk eller ens känner till dem om de inte själv startar ett.

Till skillnad från i figur 1 där man har ganska lika uppfattning om vikten av formella nätverk anser kvinnor att informella nätverk är mycket viktigt för en forskarkarriär medan män inte anser att det är så viktigt. Jag frågade informanterna:

- i. Varför tror du att män och kvinnor har olika uppfattning om vikten av informella nätverk?
- ii. Anser du att det är viktigt med informella nätverk?
- iii. Varför är det viktigt?
- iv. Vad blir konsekvensen av att inte ha tillgång till informella nätverk?

Informanterna har, på den här följdfrågan, svarat relativt genomgående att de tror att de män som har svarat att det inte är viktigt svarar så antingen för att de är med men inte förstår att de är med eller att de inte vill erkänna att de är med. De menar, i enlighet med ovanstående, att det är viktigt med informella nätverk för att de leder till medel, information och viktiga uppdrag.

Figur 3 a och b visar att kvinnor och män har lika uppfattning om vikten av att få utrymme för egen forskning men har olika uppfattning om hur svårt det är att få utrymme för egen forskning. Män anser att det inte är svårare för kvinnor än för män medan kvinnor anser att det är svårare. Jag frågade informanterna:

- i. Hur förstår du skillnaden i uppfattning om utrymme för egen forskning?

En vanlig uppfattning verkar vara att man anser eller tror att kvinnor har svårare att säga nej till olika uppdrag, har mer undervisning än män och att kvinnor är ”duktiga flickor” som alltid måste göra ett bra jobb och det förklarar varför de inte tar sig tid till egen forskning. I flera av intervjuerna kretsade samtalet kring att kvinnor är duktiga och man vet att de levererar varför det finns risk att kvinnor får fler andra uppgifter än forskningsrelaterade. I några av intervjuerna menade man mer explicit att det är så mycket undervisning att det inte är möjligt att få loss tid för forskning. Det blir en ond cirkel eftersom man med stor undervisningsbörda inte hinner meritera sig för vare sig externa eller interna forskningsmedel. De som forskar ”köper loss tid” och det är nästan uteslutande män.

Figur 7 a och b visar att både män och kvinnor anser det vara viktigt att ha seniora forskare som stöd i forskarkarriären även om män inte anser det lika viktigt som kvinnor. Män och kvinnor har dock olika uppfattning om svårigheten för kvinnor att få tillgång till en senior forskare som stöd. Kvinnor anser i mycket stor utsträckning att det är svårare för kvinnor än för män medan många män inte alls anser att det är svårare. Jag frågade informanterna:

- i. Vad är den här skillnaden i svar ett uttryck för, enligt din uppfattning?
- ii. Anser du att den här skillnaden förekommer?
- iii. Vad är konsekvensen av att ha tillgång till seniora forskare som stöd, enligt din uppfattning?

Överlag menar man i svaren att kvinnor inte har tillgång till stöd från seniora forskare på samma sätt som män och att konsekvenserna av det är förödande för den akademiska karriären. Det förefaller som om skillnaden mellan könen inträffar efter disputationen. Under forskarutbildningen verkar det vara mer enhetliga villkor medan skillnaden inträder i och med att forskarutbildningen är över. Allt från den kritiska tiden direkt efter disputationen då män i väsentligt högre utsträckning än kvinnor får det seniora stödet till lektorernas undervisnings/forskningsituation kommenteras som ojämförbart. Det som skiljer i svaren är resonemanget kring förklaringarna till *varför* det blir så snarare än *att* det blir så. Det finns i delar av gruppen reflektioner kring att kvinnor på individnivå av någon outgrundlig anledning väljer att tacka nej till möjligheter. Vad den outgrundliga anledningen kan tänkas vara är mer höljt i dunkel men förmodas handla om antingen familjebildning eller krav från partner att inte delta i arbetsaktiviteter på fritiden. Andra svar speglar en uppfattning om att kvinnor inte får del av det seniora stödet, alltså inte släpps in, och därmed inte får möjligheterna till en akademisk karriär. En relativt återkommande reflektion är att yngre kvinnor som går in en, i Kanter's (Kanter, 1977) termer, maskotstereotyp har lättare att få tillgång till äldre manliga mentorer åtminstone under en begränsad tid³.

Figur 8 visar en tendens till skillnad i uppfattning om hur man upplever institutionen. Män anser i högre utsträckning än kvinnor att det är högt i tak och prestigelöst vid institutionen. Kvinnorna håller inte alls med om detta eller i liten grad. Jag frågade informanterna:

³ Rosabeth Moss Kanter (1977) utvecklar i en studie om kvinnors och mäns villkor i organisationer en teori om strategier för att verka i miljöer där det finns en könsmissig underrepresentation. Hon menar att kvinnor när de är underrepresenterat kön tilldelas och utvecklar stereotypa roller så som järnlady, modersrollen, maskoten eller förförerskan för att kunna verka i sin befattning/position. På kort eller lång sikt fungerar dessa begränsande för yrkes- och maktutövning.

- i. Hur ser du på miljön på din institution? Skulle du säga att det är högt i tak och prestigelöst?
- ii. Vad tror du att svaret på frågan är ett uttryck för?
- iii. Anser du att det är skillnad i miljön för kvinnor och för män?
- iv. Hur menar du att den skillnaden uttrycks?

Ett återkommande svar på den här frågan är att det är olika på olika institutioner inom fakulteten. De som upplever att det är högt i tak i deras närmiljö kommenterar att de har sett att det inte är genomgående för fakulteten. De som kommenterar att det inte är högt i tak utan en miljö som i mycket hög utsträckning präglas av tystnad och rädsla verkar tro att det ser ut så i hela fakulteten. Det finns några svar som pekar på att man inte upplever det som en problematisk miljö för egen del men kan se att andra kan ha det och i en del svar resonerar man om huruvida de män som är med informella grupperingar upplever att det är högt i tak för att de är ”med”. I flera av svaren menar man att det väljs ut vem som ska uteslutas, att man inte vågar säga vad man tycker och att den bästa strategin är att bara gå till jobbet och göra det man ska utan att bli synlig för då får man inte så stora problem.

Figur 9 visar att män och kvinnor har olika uppfattning om framtida möjligheter till akademiskt utvecklande arbetsuppgifter på institutionen. Män ser mer positivt på sina möjligheter medan kvinnor inte har lika positiv syn på sina möjligheter. Jag frågade informanterna:

- i. Anser du att det är skillnad i män och kvinnors möjligheter att påverka sitt arbetsinnehåll till akademiskt utvecklande arbetsuppgifter?
- ii. Finns det arbetsuppgifter/undervisning som ingen vill ha (som anses oattraktiva uppgifter som man måste ta om man får dem tilldelade men som ingen frivilligt tar på sig)?
- iii. OM JA: Verkar det finnas ett mönster i vem som får dessa arbetsuppgifter? (eller är det tydligt att fördelningen av dessa uppgifter sker formellt och öppet och utifrån tydliga kriterier?)

Generellt verkar man anse att det de facto är skillnad för män och kvinnor men även här varierar det i svaren vad man anser vara orsaken till det. Några anser att uppdelningen i forskning och undervisning är en bild av den ojämställda strukturen, att den ojämställda strukturen leder till att kvinnor undervisar och män forskar. De flesta anser att det finns arbetsuppgifter som man inte vill ha utan blir tilldelad och att man när man blir tilldelad dessa arbetsuppgifter inte ”får” säga nej. Flera av de svarande anser att kvinnor i mycket högre utsträckning blir tilldelade arbetsuppgifter på det sättet och att det är arbetsuppgifter som hindrar forskning eftersom de tar så mycket tid i anspråk. Det finns också en återkommande diskussion om ”duktiga flickor”, att det är lätt att som kvinna fastna i det facket och att det är lätt att tilldela dessa kvinnor diverse uppgifter eftersom man då vet att det blir bra och snabbt gjort. Kvinnor känner, enligt flera av informanterna, större ansvar och ser till att saker blir gjort. Några har reflekterat över att kvinnor borde säga nej till den sortens uppgifter och forska mer men kan inte svara på varför det inte sker. Det finns också reflektioner om att familjebildning slår hårdare mot kvinnor än män och att det är barnafödandet som förklarar skillnaden i mäns och kvinnors möjligheter. Här varierar resonemangen

lite från strikt biologiska till att samhällsstrukturen hindrar kvinnor från att göra karriär eftersom det blir för dyrt för män att vara föräldralediga då de i allmänhet tjänar mer än sina partners.

Figur 11 visar att kvinnor och män har olika uppfattning i om det är svårare för kvinnor än för män att bli uppfattade som kompetenta medarbetare på institutionen. Män anser i ganska hög utsträckning att det inte är någon skillnad mellan hur kompetent kvinnor och män uppfattas vara medan kvinnor i högre utsträckning anser att det är skillnad mellan hur könen uppfattas. Jag frågade informanterna:

- i. Håller du med om den här beskrivningen? Är det skillnad mellan könen i hur kompetens uppfattas?
- ii. Hur kan det uttrycka sig i den dagliga verksamheten?

Flera av informanterna svarar nekande på frågan om de känner igen beskrivningen om kompetens och flera svarade att de absolut känner igen beskrivningen. De som känner igen beskrivningen berättar också om vilken frustration det medför att ha en arbetsmiljö som präglas av sådana skillnader. De som svarar nekande känner sig mycket förvånade över skillnaden som kommer fram i enkätsvaren. Eftersom de inte kan se ett sånt mönster i sin arbetsmiljö så ser de heller inte att det uttrycks på något särskilt sätt. De som menar att det finns en skillnad i hur kompetens uppfattas på institutionen menar att den uttrycks som att man inte får kredit för det man gör, i marginalisering och vilka som (inte) blir rekommenderade för intressanta uppdrag, osynliggöranden och liknande.

Figur 12 och 13 visar att män och kvinnor har olika uppfattningar om kvinnors möjligheter att få gehör för åsikter och idéer och att män verkar föredra att diskutera viktiga forskningsrelevanta frågor med andra män istället för med kvinnor. Kvinnor anser i högre utsträckning att det är svårare för kvinnor att få gehör och att män hellre diskuterar med män. Jag frågade informanterna:

- i. Vad skulle du säga att de här skillnaderna i svaren speglar för något? (Det här att män och kvinnor har olika uppfattning om gehör och tillgång till kollegors uppfattning)
- ii. Är det din uppfattning att kvinnor och män har olika villkor för yrkesmässig bekräftelse på institutionen? Inom forskningsfältet?

Även på den här frågan varierar svaren mellan två helt skilda positioner. Antingen ser man inte den skillnaden alls eller så resonerar man explicit om skillnaden och då menar man på en personlig nivå att man har uppfattningen att det är olika villkor för yrkesmässig bekräftelse. I några av svaren har man skilt mellan gehör för uppfattning inom forskning och inom undervisning/administration där man menar att det inte är svårare att få gehör inom undervisning/administration men att det är det inom forskning. Det finns också resonemang om att skillnaden i gehör handlar om att kvinnor väljer att prata om ämnen som inte är så intressanta medan män pratar om forskning varför de får större gehör. Förklaringarna varierar således men åtminstone inom delar av fakulteten är det tydligt att man uppfattar att det är skillnad.

En fråga, som sammanställdes i figur 14, visar stora skillnader mellan kvinnors och mäns uppfattning om att det verkar finnas värderingar i fakultetskulturen som främjar mäns karriärutveckling. Män anser i större utsträckning att det inte är så än kvinnorna. Jag frågade informanterna:

- i. Vad tror du att den här skillnaden i svar är uttryck för?
- ii. Hur kan man tänka sig att värderingar som främjar mäns karriärutveckling tar sig uttryck i det dagliga arbetet?

I svaren framkommer det att svaren på den här enkätfrågan har väckt stor förvåning och bestörtning vare sig man håller med eller ej. Några av informanterna känner igen bilden medan andra inte gör det alls och inte vill tro att det är på det här sättet. Det förefaller som om det finns skillnader mellan institutionerna i det här avseendet. En konkret uppfattning är att man kan se att det tar längre tid för kvinnor än för män att ta sig upp för befördringsstegen från ett lektorat. Kvinnor *blir* docenter och professorer men det tar längre tid, är svårare och färre genomför det som krävs för att kunna bli docent eller professor. Andra reflektioner är att man noterar att när en man har forskat ett tag och får loss medel så ”uppstår” en professur för honom medan kvinnor inte ens får möjlighet att skriva så mycket att de kan meritera sig för fakultets- eller externa medel. Några har också påpekat att det bara är vissa män som har tillgång till möjligheten att göra akademisk karriär och det är de män i olika åldrar som är med i de informella grupperingarna. Män som inte är med i informella grupperingar kan också bli utestängda från möjligheter men de som har svarat så menar också att dessa män visserligen stöter på motstånd men att motståndet mot kvinnor är ännu större.

Enkäten innehöll en del andra frågor som tyder på skillnader i uppfattning om könsstereotypa beteenden, där svaren är sammanställda på sidan 19 i enkätstudien. T ex så anser kvinnor i högre utsträckning än män att kvinnor står för trivselskapande aktiviteter och att män har större tillgång till materiella resurser medan män menar att det inte är någon skillnad. Jag frågade informanterna:

- i. Anser du att det finns tydliga könsstereotypa förväntningar och möjligheter på din institution? (att kvinnor gör typiskt kvinnliga saker som fixar juldukar på borden och tänder ljus, köper blommor och ordnar personalfesten och liknande medan män får ordförandepositioner och tar ledningen i olika sammanhang, pratar mer vid offentliga tillställningar av olika slag)
- ii. Anser du att det finns subtila könsstereotypa förväntningar och möjligheter på institutionen? (att kvinnor inte ska prata för mycket om sina yrkesmässiga framgångar eller ta på sig ordföranderoller eller att män inte ska vara intresserade av hur det ser ut i personalrummet, välja gardiner till fönstren eller prata om problem i familjelivet)
- iii. Hur kan man märka att de förväntningarna finns, om de gör det?

På den första delen svarar alla entydigt att det stämmer att kvinnor står för de trivselskapande aktiviteterna och att männen kommer ut och deltar i aktiviteter när bordet är dukat. En del menar att kvinnorna vill ha det så och att det i huvudsak är administratörerna som ”kokar kaffet” medan andra tycker att det inte borde vara så, att man borde dela de uppgifterna lika.

De svarar inte lika samstämmigt på frågan om subtila könsstereotypa förväntningar och de svarar att det kanske finns det om kvinnor men inte om män. Att ha en förväntan om att kvinnor pyntar och kokar kaffe uppfattas som en könsstereotyp förväntan medan det inte uppfattas som en könsstereotyp förväntan att män blir professionellt synliggjorda genom att hålla tal eller på annat sätt syns mer i offentliga sammanhang. Det betraktas mer som naturligt eftersom det är män som är professorer och innehar de ledande positionerna.

Jag ställde också några avslutande frågor för att summera uppfattningen om villkor för män och kvinnor på fakulteten och deras respektive institutioner.

Svaren i enkäten visar relativt genomgående att män och kvinnor har olika uppfattningar om möjligheter där många kvinnors svar visar på en uppfattning om skillnad mellan könen medan mäns svar i högre utsträckning visar att man inte anser att det föreligger någon skillnad mellan mäns och kvinnors miljö, möjligheter och villkor. Jag frågade informanterna:

- Skulle du säga att män och kvinnor har olika möjligheter och villkor på din institution? Vid din fakultet?
- Anser du att det bör åtgärdas?
- Anser du att det kan åtgärdas?
- Anser du att det finns en diskussion om den här skillnaden i uppfattning?
- Om skillnader i möjligheter och villkor mellan könen?

Informanterna är förhållandevis eniga, med något undantag, om att män och kvinnor har olika villkor vid åtminstone någon eller några institutioner vid fakulteten och i vissa avseenden vid fakulteten. De resonerar om det både vid respektive fråga och i det avslutande avsnittet och de menar att dessa skillnader i villkor och möjligheter leder till att kvinnor har svårare att göra akademisk karriär. Även om de anser att det bör åtgärdas, vilket inte alla svarar entydigt på, så anser de att det är svårt att ta radikala grepp och göra stora förändringar snabbt. De talar hellre i termer av värdegrundsförändring över tid än om kvotering, kan man sammanfatta uppfattningarna. De anser att det inte förekommer någon livaktig diskussion vare sig på institutioner eller på fakulteten och inte heller att resultaten av enkätstudien bidrog med underlag för diskussioner. Av svaren att döma är det förhållandevis tyst om kvinnors villkor vid fakulteten även om det förefaller vara genomgående sämre villkor för kvinnor.

Några konkreta förslag har emellertid kommit fram och då rör det sig om att öka transparens genom kvantitativ information, tydliggöranden av hur fakultetsmedel fördelas, mer ”schemalagd” administration alltså vad jag uppfattar som en slags rättvis turordning i fördelningen av oönskade sidouppgifter, arbetsmiljöundersökning, dela på trivselskapande aktiviteter (vilket inte alla håller med om) och liknande. Alla som har någon fundering på förändring menar att den måste komma uppifrån för att kunna bli framgångsrik. Med ”uppifrån” förstår jag det som att man menar antingen dekan, vicerector eller rektor.

Sammanfattande reflektion

Resultatet av enkätstudien och intervjuvären ger en bild av en fakultet där kvinnor dignar under en undervisnings- och administrationsbörda och har svårt att meritera sig forskningsmässigt. De som kan sägas ha en lite bättre position är yngre kvinnor som uppfattas som duktiga och trevliga. Forskning utförs av både kvinnor och män men de kvinnor som utför forskning gör det i stark motvind medan det finns en (eller flera) konstellationer av informella manliga nätverk som fungerar karriärstödande. Till en del verkar det vara en så genomgående bild att den har blivit normaliserad, att det är en kultur som man är så van vid att man inte ser den ens när någon påpekar den.

Några teman har fallit ut som viktigare än andra. Ett av dessa är *undervisningsbördan* som formuleras som just en börda. Inte för att man inte tycker om att undervisa utan för att det är för få lärare som tar hand om en stor mängd studenter. Dessa lärare upplever att de inte får positiv bekräftelse på det jobb de utför utan att det tas för givet i allt för hög grad vilket bidrar till att undervisningen uppfattas som en börda. De som har pratat om undervisning har samtliga sagt att de tycker om att undervisa men att det blir för mycket. Det har också i intervjuerna resonats om att "köpa sig fri" från undervisning och att de enda som kan göra det är (en del av) de manliga professorerna. Man menar att man som lärare drar in mycket medel till institutionen men att man inte får del av dessa medel i tillräckligt stor utsträckning. Det upplevs som ogenomskinligt vart medlen tar vägen.

Ålder är ett annat tema som återkommer. Det är yngre kvinnor som har möjligheter och hyfsade villkor på institutionen (respektive institution) och de har bättre villkor så länge de är unga och trevliga. Äldre kvinnor förefaller upplevas som mer besvärliga och med sämre villkor och en del kommenterar att de har det ganska svårt, inte tas på allvar och liknande. Det finns en del kommentarer om att kvinnor spelas ut mot varandra och att kvinnor gör bäst i att vara tyst och sköta sitt jobb.

"*Duktiga flickor*" har diskuterats i ganska många av intervjuerna. Antingen har man kommenterat att man lägger uppgifter på kvinnor om man vill ha något gjort eftersom kvinnor känner mer ansvar, levererar i tid och gör ett bra jobb eller så har man kommenterat att kvinnor måste lära sig att säga nej till mer uppgifter eftersom det inte gynnar karriären att ta på sig för mycket sidouppgifter. Det här resonemanget utgår i flertalet av intervjuerna från att det är kvinnorna själva som gör sig till "duktiga flickor". Man funderar inte i termer av strukturer utan menar att det handlar om kvinnors egna val. Samtidigt kan man reflektera att kvinnor inte får säga nej till mer arbete eftersom det leder till negativa reaktioner.

Männens omedvetenhet är ett tema som återkommer i flertalet av intervjuerna där man menar att männen nog har svarat som de har gjort för att de inte ser sina bättre villkor, att de inte vet att de befinner sig i informella nätverk som gynnar dem och att de om de gynnas inte uppsåtligt diskriminerar kvinnor utan att det bara blir så, en sån effekt av det man gör om dagarna. Informanterna talar inte i termer av diskriminering utan om villkor och möjligheter. Man talar dock också i termer av grabbighet, mycket gubbar och att det finns gott om alfahannar som präglar miljön.

Familjebildning verkar vara ett starkt tema både inom fakulteten och på åtminstone någon eller några institutioner. Vad gäller familjebildning förekommer vitt skilda kommentarer där några står för att det är olämpligt att få barn under doktorandtiden och det "vet" man vid fakulteten så får man ändå barn under doktorandtiden så inverkar det negativt på en fortsatt karriär. Andra kommentarer är att det är olämpligt att få barn efter forskarutbildningen också men att kvinnor då tenderar att bilda familj och det inverkar negativt på en fortsatt karriär. Det verkar förekomma en del teambuildning och viktiga aktiviteter på kvällar eller i samband

med övernattnig då kvinnor inte deltar i lika hög utsträckning som män och det förklaras också av familjebildning och att den inverkar negativt på kvinnors akademiska karriär. Samtidigt förefaller det finnas en hel del män som tar föräldradigt och hämtar på dagis vilket återkommer i flera av intervjuerna men det verkar inte inverka negativt på mäns karriärer.

Ett tema som kommenterades i viss mån och av vissa informanter är villkoren för de män som inte ingår i de informella nätverken, som inte forskar och/eller som bryter mot fakultetens genusordning på något sätt. En relativt återkommande kommentar var att det även finns män som inte "är med" och som inte har möjlighet att utveckla sig forskningsmässigt. De som forskar och gör akademisk karriär är i huvudsak män men det innebär inte att alla män har den möjligheten. Någon kommenterade att det visserligen är så att även män kan bli uteslutna ur de viktiga nätverken och får klara sig utan mentorer och stöd och alltså möter motstånd men att kvinnor gör det i än högre utsträckning. Män som bryter mot stereotypa förväntningar om manlighet förefaller riskera samma sorts problem och situationer som de kvinnor som försöker göra akademisk karriär.

Fakulteten med sina olika institutioner verkar vara i behov av ett aktivt jämställdhetsarbete både i samarbete med universitetets centrala jämställdhetsfunktion och med inverkan från externa aktörer så som arbetsmiljöanalyser, försvarshögskolans jämställdhetsutbildning och liknande. Det förefaller finnas möjligheter att sätta igång processer som skulle kunna leda till värdegrundsförändringar åtminstone med avseende på vad som ingår i den professionella position man har som anställd vid Uppsala universitet.

Det samlade intrycket är för att (efter inhämtat godkännande) citera en av informanterna "Man blir inte uppbjuden till dans" och man behöver ställa sig frågan när det blir "Damernas".

Förslag till åtgärdslista

- **Utbildning:** Personer som innehar centrala positioner, dvs prefekter, dekan och prodekan, studierektorer, skickas på jämställdhetskurs på Försvarshögskolan, JGL, och komplettera detta med universitetsinterna utbildningar från jämställdhetsfunktionen för hela fakulteten.
- **Kvantitativ information:** Räkna och tydliggör hur många timmar uppdelat på kön som går till undervisning, administration och forskning inom fakulteten
- Ta fram vad som kan upplevas som rättvisa **fördelningsnycklar** för mindre attraktiva arbetsuppgifter så att alla får möjlighet att utföra dem och alla får möjlighet att slippa dem.
- **Förlägg arbetsuppgifter till arbetstid** så att föräldrar kan delta i allt som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på institutionerna.
- Håll ett extra seminarium om universitetets **föräldrapolicy** och avsluta seminariet med kreativa diskussioner om hur man kan arbeta tillsammans oavsett om man är förälder eller ej.
- **Arbetsmiljöanalys:** För att komma tillrätta med den delen av jämställdhetsproblemet som har lett till mobbning och dålig arbetsmiljö föreslås en analys av arbetsmiljön. Förslagsvis anlitas en universitetsextern konsult eller Länshälsan.

- **Jämställdhetsombud med egen punkt på dagordningen:** Alla institutioner och fakultetsnämnden utser varsitt jämställdhetsombud som bevakar jämställdhetsfrågan på styrelse- och fakultetsmötena. Jämställdhet står som en egen punkt på dagordningen. Jämställdhetsombuden får ersättning för uppdraget.
- **Mentorsverksamhet:** Alla kvinnliga doktorander erbjuds vid halvtid deltagande i formell mentorsverksamhet. Mentorena kan vara både kvinnor och män och är en annan person än handledaren. Mentorsprogrammet kan utformas i samarbete med universitetets centrala jämställdhetsfunktion.
- **Stöd efter disputationen:** Nydisputerade kvinnor ska erbjudas hjälp med att skriva forskningsansökningar och inbjudas till nätverksträffar under det första året efter disputationen.
- **Adjungeringar:** Fakulteten ska utvärdera möjligheter att adjungera fler kvinnliga professorer.
- **Meritering:** De lektorer och adjunkter som är kvinnor och verksamma vid fakulteten sen längre tid ska erbjudas möjlighet i form av tid/resurser för att meritera sig forskningsmässigt.

Referenser

Andersson, A., 2007. "Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö". Avhandling vid Uppsala universitet

Eneroth, B., 1994 (1984). "Hur mäter man vackert? Grundbok i kvalitativ metod". Natur och kultur, Göteborg

Husu, L., 2001. "Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland". Social psychological studies 6, Doktorsavhandling vid Helsingfors universitet

Kanter, R., 1977. "Men and Women of the Corporation" Basic Books, Inc. New York

Trost, J., 1993. "Kvalitativa intervjuer", Studentlitteratur, Lund

Yin, R., K., 1991 (1984). "Case Study Research. Design and Methods." Applied Social Research Methods Series Volume 5, Sage, Newbury Park, London and New Delhi

Opublicerat material

Wolters, M., 2007. "Uppfattningar om synlig/osynlig könsdiskriminering. En enkätundersökning riktad till lärarkollegiet på farmaceutiska fakulteten 2006", Enheten för kvalitet och utvärdering, Uppsala universitet

Intervjuer med lärare från farmaceutiska fakulteten, Ht 2007-Vt 2008