



UPPSALA  
UNIVERSITET



## Att nå toppen av berget

---

Om doktoranders arbetsmiljö ur ett genusperspektiv. En studie vid Institutionen för geovetenskaper vid Uppsala universitet

Hanna Ridefelt och Åsa Frisk



# Att nå toppen av berget

---

Om doktoranders arbetsmiljö ur ett genusperspektiv. En studie vid Institutionen för geovetenskaper vid Uppsala universitet

Hanna Ridefelt och Åsa Frisk

Uppsala universitets jämställdhetskommitté utlyser årligen pengar till analyser ur genusperspektiv. Kommittén finansierar även tryckningen av rapporten.

Rapportens författare ansvarar för undersökningens upplägg, genomförande och slutsatser.

## Tack

Vi vill tacka Agnes Lundborg och Karin Schönning vid Institutionen för kärn- och partikelfysik vid Uppsala universitet för att de delade med sig av sin enkät. Vi vill också tacka Ari Tryggvason, Institutionen för geovetenskaper, som gav oss idén till att göra enkäten webbaserad och hjälpte oss med kritisk genomläsning av enkätfrågorna. Vi är också tacksamma för den hjälp vi fick av alla i vår testgrupp som bidrog med många värdefulla kommentarer angående frågorna i enkäten. Sist ett stort tack till vår prefekt Lars-Charter Lundin och chefsadministratör Hélène Lundgren som gett oss sitt fulla stöd för genomförande av denna undersökning. Tack också till Petter Bergeå och Ulf Ridefelt för allmänna kommentarer och idéer kring materialet och för korrekturläsning.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1. Metoder	6
1.2. Webbenkäten – hur och varför	6
1.3. Anonymitet	6
1.4. Svarefrekvens och bortfall	6
1.5. Språk	7
<b>2. Resultat</b>	<b>8</b>
2.1. Forskningsval, självbild och arbetsmiljö	8
2.2.Handledning och forskningsplaner	13
2.3. Syn på framtiden	16
2.4. Behandlas kvinnor och män lika?	19
2.5. Kön, makt och karriärmöjligheter	21
2.6. Jämställdhetsarbete vid institutionen	24
2.7. Allmänna kommentarer till enkäten	25
<b>3. Diskussion</b>	<b>27</b>
3.1 Forskningsval, självbild och arbetsmiljö	27
3.2 Handledning och forskningsplaner	28
3.3 Syn på framtiden	29
3.4 Behandlas kvinnor och män lika?	29
3.5 Kön, makt och karriärmöjligheter	29
3.6 Jämställdhetsarbete vid institutionen	30
<b>4. Sammanfattande slutsatser</b>	<b>31</b>
<b>5. Förslag på fokusområden för framtiden</b>	<b>33</b>
<b>Referenser</b>	<b>34</b>
<b>Bilagor</b>	<b>35</b>
Bilaga 1. DOCTORAL STUDIES – QUESTIONNAIRE	35
Bilaga 2. Svarefördelning uppdelat på kön och uttryckt som antal	47

# 1. Inledning

Rättvisa och kvalitet är de ord som inleder Uppsala universitets jämställdhetsplan (Jämställdhetsplan 2007-2009). Här lyfts också fram att jämställdhet är en viktig faktor för att anställda och studenter ska kunna prestera sitt bästa och för att universitetet ska kunna behålla sin internationellt framskjutna position. Jämställdhetsplanen vid Uppsala universitet utgår från Jämställdhetslagen (1991:422) som syftar till att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsgivaren ska enligt lagen bland annat aktivt främja jämställdhet i arbetslivet, genomföra åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män, underlätta för föräldrar att förena förvärsarbete och föräldraskap och förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön. Detta ligger ytterst till grund för denna enkät och kan kopplas till de anställdas arbetsmiljösituation vid Institutionen för geovetenskaper. Under hösten 2006 startade Anna Rutgersson, biträdande lektor i meteorologi vid Institutionen för geovetenskaper, ett nätverk för kvinnliga doktorander. Nätverket har sedan dess haft regelbundna träffar som lett till många diskussioner om arbetsmiljön för kvinnor inom akademien och om karriärmöjligheter på lika villkor. I jämställdhetskommittén på institutionen har det också sedan flera år tillbaka diskuterats hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas, men konkreta förslag har saknats. Utifrån dessa erfarenheter söktes och beviljades medel från Uppsala universitets jämställdhetskommitté för att genomföra en enkätundersökning bland doktoranderna. För att underlätta utformningen av enkäten valde vi att utgå från en enkätundersökning som genomförts bland fysikdoktorander vid Uppsala universitet. Resultaten från den undersökningen presenteras i rapporten *Maskroskfysiker. Genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander* (Lundborg & Schönning 2007).

Geovetenskap på vår institution omfattar huvudområdena geologi, paleobiologi, hydrologi, hydrogeologi, naturgeografi, kvartärgeologi, geofysik och meteorologi. Vid institutionen finns även ämnesområdet byggt teknik. Alla ämnesområden är generellt mansdominerade. Detta gäller särskilt på postdoktoral nivå, där kvinnorna blir färre och färre ju högre nivån är inom den akademiska karriärstegen. Men ämnesområdena inom geovetenskaper skiljer sig också åt. Inom programmen för geofysik och berggrundsgeologi är andelen kvinnliga doktorander mycket låg och inga kvinnliga lektorer eller professorer finns inom dessa program vid tidpunkten för enkätens genomförande. Inom luft-, vatten- och landskapslära och paleobiologi är situationen delvis annorlunda. De kvinnliga doktoranderna är betydligt fler och det finns några få kvinnliga professorer och lektorer.

På grundutbildningsnivå är trenderna desamma med färre kvinnliga studenter främst inom geofysik och byggt teknik. Endast en doktorand vid institutionen är verksam inom byggt teknik.

Jämställdhet och arbetsmiljö är två frågor som ligger varandra nära och enkäten fokuserar därför på båda dessa frågor. Fokus i analysen ligger på en jämförelse mellan könen, men arbetsmiljödelen utgör också ett underlag för att analysera alla doktoranders arbetsmiljö vid institutionen. Vi vet genom en rad olika undersökningar (e.g. Lidström-Holmberg och Willemark 1994; Bondestam & Carstensen 2004; Lundborg & Schönning 2006; *Doktorandspegeln 2003* och *Doktorandspegeln 2008*) en del om attityder bland kvinnor och män inom akademien och vilken problem som ofta uppstår för kvinnor. Men kulturer och attityder inom akademien kan också skilja sig ganska mycket åt beroende på ämnesområden och på av vilken typ av jargong och förhållningssätt som accepteras inom olika grupper. Därför är det viktigt att genomföra undersökningar med olika typer av fokusgrupper.

Rapporten börjar med en metoddel som beskriver undersökningens utformning. Vi redovisar därefter resultaten från undersökningen och avslutar med en diskussion där vi har lyft fram de resultat som är intressanta ur ett arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv. Hela enkäten återfinns i bilaga 1. Vi är själva doktorander inom geovetenskap och har ingen teoretisk utbildning inom genusvetenskap, men har deltagit i flera jämställdhetsutbildningar som ges vid Uppsala universitet. Mot denna bakgrund går vi inte in i några djupare teoretiska analyser.

## 1.1. Metoder

Enkäten som ligger till grund för denna undersökning skickades ut under oktober 2007 till alla registrerade doktorander vid Institutionen för geovetenskaper. De forskningsprogram som har doktorander vid institutionen innefattar berggrundgeologi, geofysik, luft-, vatten- och landskapslära samt paleobiologi. Enkäten omfattade 94 frågor och bestod till största delen av frågor med givna svarsalternativ, men en del var öppna frågor där egna formuleringar kunde göras. Vi utgick delvis från den enkät som legat till grund för rapporten *Maskroskfysiker. Genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander* (Lundborg & Schönning, 2007), men vi tog bort en del frågor och formulerade också flera nya. Detta för att anpassa enkäten till vår målgrupp. Vi använde också *Enkätboken* (Trost, 2007), för att undvika att frågorna skulle kunna misstolkas. För att ytterligare kontrollera enkäten använde vi oss av en testgrupp bestående av sex doktorander (tre kvinnor och tre män) från andra institutioner vid Uppsala universitet. Detta gjorde det möjligt att upptäcka eventuella tolkningsproblem och få återkoppling på innehållet.

Enkäten inleddes med frågor om doktorandernas bakgrund, därefter delades frågorna in i sex olika avsnitt:

1. Tidigare universitetsstudier och rekrytering till doktorandtjänsten
2. Doktorandernas självuppfattning
- 3.Handledning
4. Arbete och arbetsmiljö
5. Framtiden
6. Könrelaterade frågor

## 1.2. Webbenkäten – hur och varför

Vi valde att arbeta med webbenkäten *QuestionPro Survey Software* från 2007 då denna gjorde det möjligt att ha större kontroll över hur enkätundersökningen skulle distribueras och förenklade sammanställning av resultaten väsentligt. Innan enkäten sändes ut säkerställdes också att den endast kunde besvaras en gång från samma dator. En annan fördel med att använda en webbenkät var att via e-post kunna påminna de som inte svarat inom utsatt tid. Denna funktion hanterades automatiskt. Även sammanställningen av resultaten skedde automatiskt. Enkäten skickades ut till de 58 doktoranderna som då var registrerade vid Institutionen för geovetenskaper och följdes sedan av två automatiska påminnelser till dem som inte påbörjat eller fullföljt enkäten.

## 1.3. Anonymitet

Den enda bakgrundsinformation som krävdes av respondenterna var kön, om de kommer från Sverige eller ett annat land, samt året de påbörjade sina doktorandstudier. Anonymiteten säkerställdes ytterligare genom att svaren till de öppna frågorna översattes till svenska, vilket minskar möjligheten att peka ut någon på grund av dennes språk.

## 1.4. Svarsfrekvens och bortfall

Vid Institutionen för geovetenskaper fanns 58 doktorander registrerade vid enkätens utskick i oktober 2007. Av dessa är 23 kvinnor och 35 män. Fyrtiofyra doktorander svarade på enkäten, med fördelningen 17 kvinnor och 27 män. Författarna deltog inte i enkäten. Den totala svarsfrekvensen låg på 79 % och 81 % av de kvinnliga och 77 % av de manliga doktoranderna deltog i enkäten. Svartsfrekvensen anses vara mycket hög.

## 1.5. Språk

Hela enkäten var formulerad på engelska, då inte alla doktorander på institutionen behärskar svenska. I denna analys återges alla svar på svenska, översatta av författarna. Detta för att minimera risken att deltagarnas identitet avslöjas genom ordval, formuleringar och meningsbyggnader.

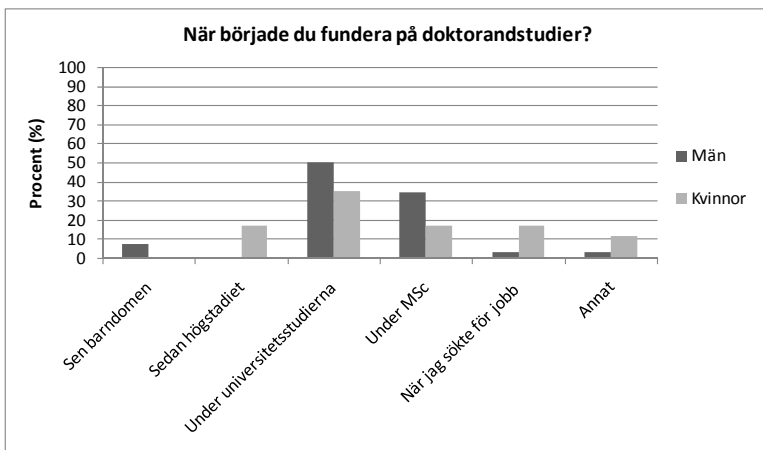


## 2. Resultat

Resultaten presenteras som procenttal, men i bilaga 2 återges motsvarande antal. Detta är viktigt att ha i åtanke, då ett litet procenttal kan motsvara väldigt få personer. I diskussionen hänvisas också ibland till antalet inom parentes.

### 2.1. Forskningsval, självbild och arbetsmiljö

Den första frågan syftar till att få reda på när respondenterna började fundera på doktorandstudier. De flesta av männen svarade att det skedde under universitetsstudierna (50 %) eller när de arbetade med examensarbetet/Master of Science (35 %) (Fig. 1). Åtta procent funderade på att forska redan under barndomen. Av de kvinnliga doktoranderna hade 18 % redan under högstadiet funderat på att söka vidare till doktorandstudier, 35 % fick tankar på att forska under universitetsstudierna och 18 % under examensarbetet. En stor skillnad är att 18 % av kvinnorna funderade på det först när de började söka jobb, medan hos männen svarade bara 4 % likadant.

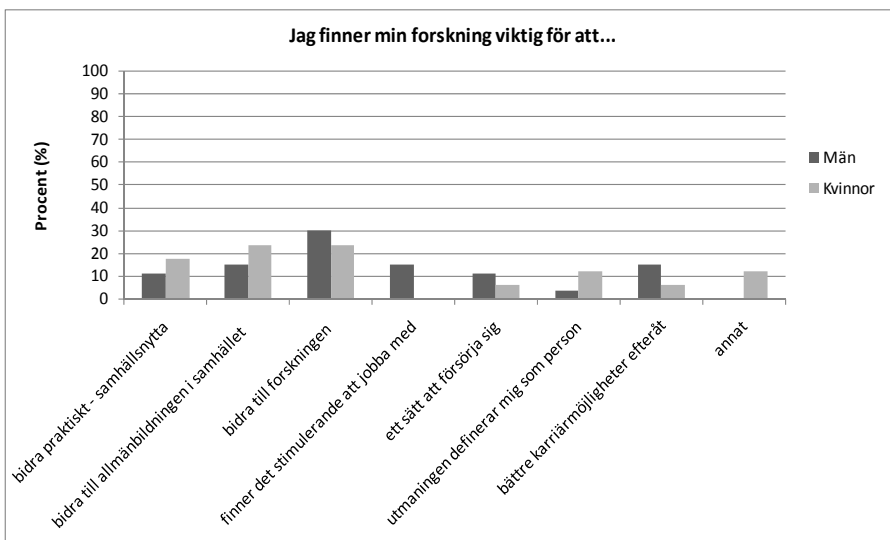


**Fig. 1.** Den största andelen av både kvinnor och män började fundera på doktorandstudier när de studerade på universitetet. Arton procent av kvinnorna började fundera på detta redan på högstadiet och knappt 10 % av männen redan under barndomen.

Frågan "Varför valde du ditt specifika ämne?" resulterade i en ganska jämn fördelning av svaren då 53 % av kvinnorna och 56 % av männen angav att de valde ämnet för att de gillade det. Trettiofem procent av de kvinnliga doktoranderna började för att det råkade finnas en ledig tjänst, medan 19 % av männen började av samma anledning. Drygt 10 % av de båda könen ansåg att valet av tjänsten berodde på att de ville bidra med något intressant för just detta ämne. Olika bevekelsegrunder för att söka en tjänst verkar finnas bland doktoranderna, men det är ingen större skillnad på hur kvinnors och mäns ansökningsförfarande ser ut.

Detta avsnitt innefattar kortfattad information om hur doktoranderna uppfattar sig själva och forskningen de utför. Till att börja med tillfrågades respondenterna om hur de ser på sin forskning i förhållande till vetenskapen, samhället och sig själva. Hos de kvinnliga doktoranderna ansåg 18 % att det var viktigt för dem att deras forskning bidrog till någon samhällsnytta, medan 11 % av männen svarade samma sak (Fig. 2). En stor del av doktoranderna ville kunna bidra till allmänbildningen i samhället i och med sin forskning även om det inte fanns någon praktisk nytta med den, med svarsfördelningen 24 % av kvinnorna och 15 % av männen. Flertalet ansåg också att de fann sin forskning viktig för att den bidrog till vetenskapen, även om allmänheten inte förstod den (24 % kvinnor och 30 % män). Femton procent av de manliga doktoranderna ansåg att deras forskning var viktig för att den var stimulerande att arbeta med. Ingen av de kvinnliga doktoranderna ansåg detta.

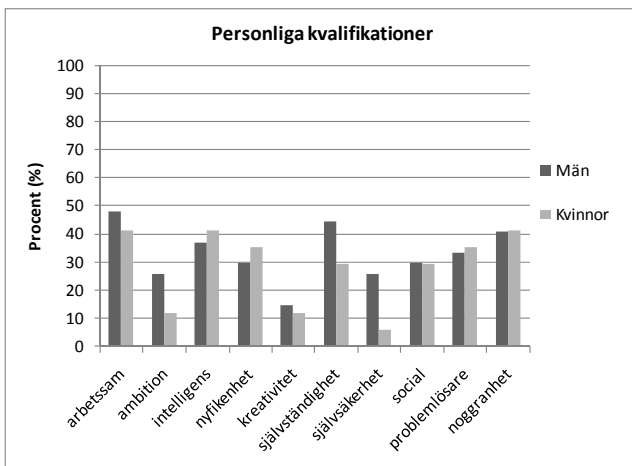
Dubbelt så många män som kvinnor ansåg att det är ett sätt att få en inkomst (6 % kvinnor och 11 % män). Tolv procent kvinnor ansåg att forskningen var viktig för att utmaningen i sig definierar dem som person, medan bara 4 % av männen ansåg samma sak. Femton procent av männen ansåg att forskningen de gör nu ger dem mycket bättre karriärmöjligheter efteråt, endast 6 % av kvinnorna svarade likadant.



**Fig. 2.** De flesta av både kvinnorna och männen ansåg sin forskning vara viktig för att den bidrar till allmänbildningen i samhället eller för att bidra till forskningen. Knappt 20 % av kvinnorna ansåg också att forskningen är viktig för att den kan bidra till praktisk samhällsnytta, medan ungefär lika stor andel av männen finner det viktigt för att det är stimulerande att jobba med och att det ger bättre karriärmöjligheter senare.

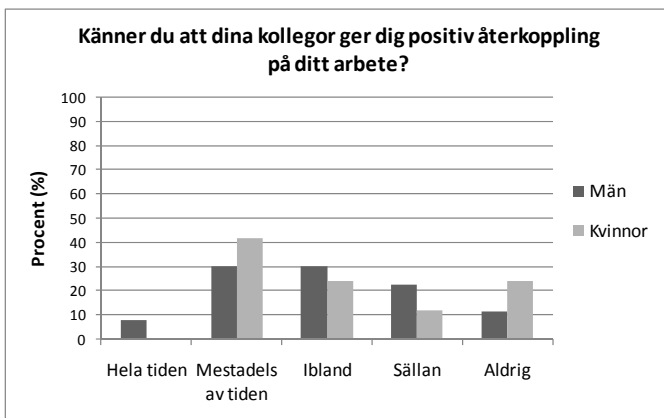
Vad gäller personliga egenskaper/kvalifikationer ansåg ungefär lika många procent kvinnor som män sig vara sociala, problemlösare och noggranna (**Fig. 3**). Ungefär likvärdiga var svaren angående egenskaperna kreativitet (12 % kvinnor och 15 % män) och nyfikenhet (35 % respektive 30 %). Likaså ansåg sig 41 % kvinnor respektive 48 % män vara arbetsamma. Sex procent av kvinnorna svarade att de var självsäkra medan en nästan fyra gånger så stor andel av männen (26 %) ansåg sig vara det. Fyrtiofyra procent av männen svarade att de var självständiga medan 29 % av kvinnorna svarade detsamma. Tjugosex procent av männen och kvinnorna ansåg sig vara ambitiösa. Endast beträffande intelligens och nyfikenhet, svarade fler kvinnliga doktorander än manliga att de ansåg sig ha dessa egenskaper.

Angående doktorandernas uppfattning om deras individuella arbete och framgångar ansåg 35 % av de kvinnliga doktoranderna att de får något gjort den mesta delen av arbetstiden, men ingen känner att de får gjort något hela tiden. De flesta manliga doktoranderna (52 %) känner att de får någonting gjort mestadels av tiden, medan 4 % känner att de får någonting gjort hela tiden. Ungefär lika stor andel kvinnor som män (17 % respektive 15 %) känner att de sällan får någonting gjort på arbetet. Hela 71 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de gör något intressant den mesta delen av tiden, medan 56 % av männen ansåg likadant. Vidare känner 26 % av männen och 12 % av kvinnorna att de gör det ibland. Tolv procent av de kvinnliga respektive 11 % av de manliga doktoranderna känner att de sällan gör något intressant.



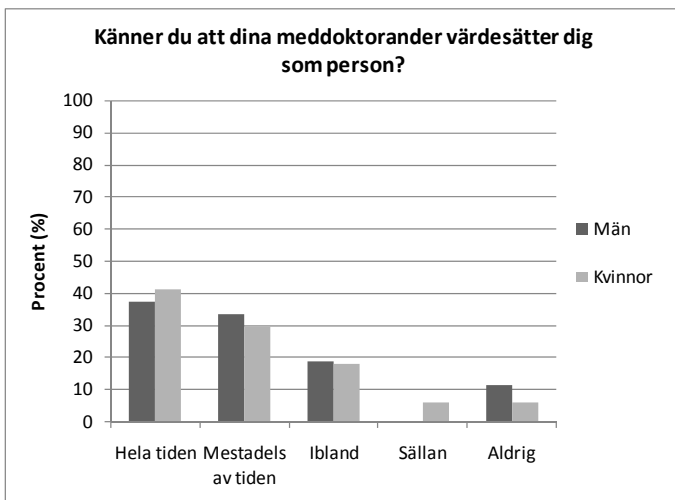
**Fig. 3.** Ungefär lika stor andel kvinnor som män ansåg sig vara sociala, problemlösare och noggranna. Endast 6 % av kvinnorna svarade att de var självsäkra medan nästan fyra gånger fler av männen (26 %) ansåg sig vara det. Fyrtiofyra procent av männen och 29 % av kvinnorna svarade att de var självständiga.

Angående den allmänna arbetsmiljön och kommunikationen med andra arbetskamrater ansåg två manliga doktorander att de hela tiden fick positiv återkoppling av sina arbetskamrater, medan inga kvinnliga kollegor ansåg sig få det (**Fig. 4**). Av kvinnorna svarade 41 % att de fick det mestadels av tiden och 30 % av männen svarade likadant. Trettio procent av männen och 24 % av kvinnorna ansåg att de fick positiv återkoppling ibland, medan 22 % av männen och 12 % kvinnorna kände att de sällan fick positiv återkoppling. Tre män och fyra kvinnor ansåg sig aldrig få positiv återkoppling från sina kollegor.



**Fig. 4.** En majoritet av de kvinnliga och manliga doktoranderna ansåg sig få positiv återkoppling från sina kollegor mestadels av tiden eller ibland, men det är också viktigt att notera att ungefär 30 % av männen och ungefär 40 % av kvinnorna ansåg sig sällan eller aldrig få positiv återkoppling på sitt arbete av sina kollegor.

På frågan om hur doktoranderna anser att deras doktorandkollegor uppskattar dem som person svarade 41 % av kvinnorna och 37 % av männen att de kände sig uppskattade hela tiden (**Fig. 5**). Trettio-tre procent av männen och 29 % av kvinnorna ansåg att de uppskattades mestadels av tiden. Ungefär lika många kvinnor som män ansåg att de bara uppskattades ibland (18 % respektive 19 %). En kvinna ansåg att hon sällan uppskattades och tre män och en kvinna ansåg att de aldrig uppskattades av sina doktorandkollegor.



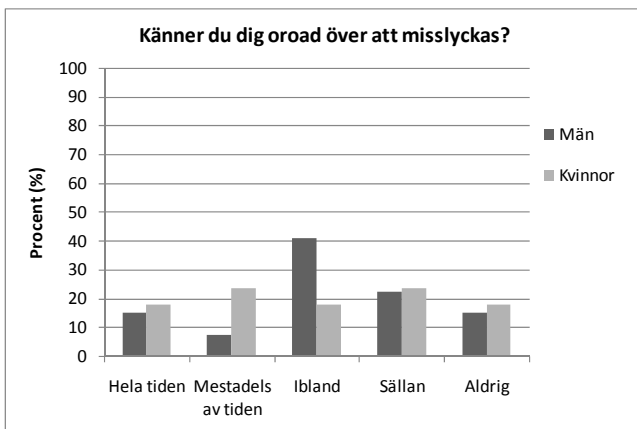
**Fig. 5.** De flesta av de kvinnliga och manliga doktoranderna känner sig värdesatta som person hela tiden eller den mesta delen av tiden av sina doktorandkollegor.

I förhållande till föregående fråga fick respondenterna svara på om de uppskattar sina doktorandkollegor. Nitton procent av männen och 12 % av kvinnorna ansåg sig vara nöjda med sina kollegor hela tiden. Majoriteten är nöjd med sina kollegor mestadels av tiden (71 % av kvinnorna och 56 % av männen). Ungefär lika många ansåg att de var nöjda med dem ibland (18 % kvinnor och 19 % män).

På följande fråga "Känner du dig nöjd med att du valde doktorandstudier?" svarade ungefär lika stor andel kvinnor som män att de kände så hela tiden (24 % respektive 22 %). Femtionio procent av männen och 47 % av kvinnorna ansåg sig känna så mestadels av tiden, medan 15 % av männen och 12 % av kvinnorna svarade att de gjorde det ibland. Endast en kvinna och en man ansåg sig sällan vara nöjda med att ha valt doktorandstudier. Två kvinnor svarade att de aldrig känner sig nöjda med sitt val att doktorera.

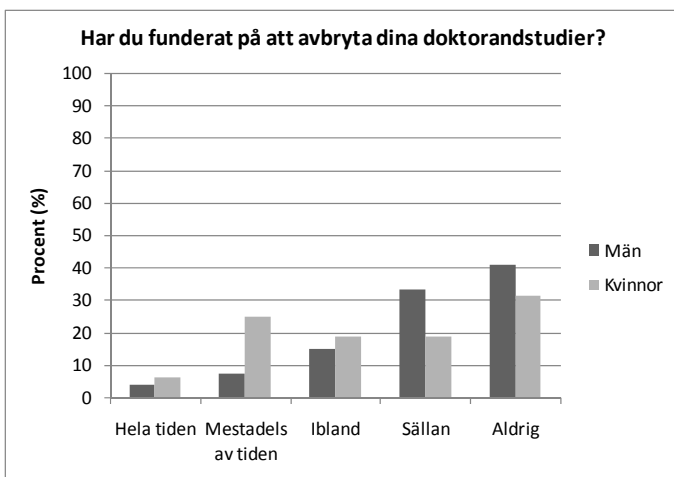
Arton procent av de kvinnliga och 15 % av manliga doktoranderna svarade att de alltid oroade sig för att de ska misslyckas med doktorandstudierna (**Fig. 6**). Av de kvinnliga doktoranderna svarade 24 % att de oroar sig för att misslyckas mestadels av tiden, medan 7 % av de manliga doktoranderna svarade likadant. Arton procent av kvinnorna och 41 % av männen uppgav att de ibland oroade sig för att de ska misslyckas. Ungefär lika många kvinnor som män uppgav att de sällan oroade sig för att misslyckas (24 % respektive 22 %). Arton procent av kvinnorna och 15 % av männen uppgav att de aldrig oroade sig för att misslyckas.

På frågan "Har du stressrelaterad huvudvärk, magont eller sömnproblem?" svarade 12 % av kvinnorna och 7 % av männen att de alltid hade det (**Fig. 7**). Ungefär lika många ansåg att de hade det mestadels av tiden (6 % av kvinnorna och 7 % av männen). Majoriteten svarade att de hade det ibland (29 % av kvinnorna och 33 % av männen) eller sällan (41 % av kvinnorna och 37 % av männen). Tolv procent av kvinnorna och 15 % av männen ansåg sig aldrig ha stressrelaterad huvudvärk, magont eller sömnproblem.



**Fig. 6.** Svaren på denna fråga är ganska jämt fördelade mellan könen, men en större andel män än kvinnor oroar sig ibland för att misslyckas, medan en större andel kvinnor än män oroas mestadels av tiden för att misslyckas. Ungefär 40 % av båda könen oroar sig sällan eller aldrig för att misslyckas.

Endast en kvinna och en man funderar hela tiden på att hoppa av sina doktorandstudier (**Fig. 7**). Hela 25 % av de kvinnliga doktoranderna funderar mestadels av tiden, medan 7 % av de manliga ansåg likadant. Ungefär lika många kvinnor och män funderar på det ibland (19 % av kvinnorna och 15 % av männen). Majoriteten uppgav att de sällan eller aldrig funderar på att hoppa av sina doktorandstudier (19 % kvinnor och 33 % män respektive 31 % kvinnor och 41 % män).



**Fig. 7.** En fjärdedel av de kvinnliga doktoranderna funderar mestadels av tiden på att hoppa av doktorandstudierna. Andelen bland männen är betydligt lägre. Om man lägger ihop kategorierna hela tiden, mesta delen av tiden och ibland, så är det lika stor andel av kvinnorna som angett något av dessa svarsalternativ som de som angett sällan eller aldrig. Det är däremot en klar majoritet av männen som svarade sällan eller aldrig på frågan.

Slutligen fanns en öppen del där respondenterna kunde tillägga synpunkter till detta avsnitt:

”Jag anser att jag har isolerats då det har bildats olika grupper som utesluter andra”

”Jag kan inte sova, får magvärk och stressrelaterad huvudvärk innan examinationer och presentationer”

”Har funderat på att sluta beroende på framtida aspekter och på saker i framtiden utanför forskningen som är intressantare”

”Svaret på fråga 6 beror på vilka kollegor det gäller”<sup>1</sup>

”Min forskningsgrupp har inga formella vetenskapliga möten”

”Jag arbetar själv och kan därför inte ha några synpunkter på mina kollegor”

<sup>1</sup> Frågan lyder: Uppskattar du dina kollegor?

## 2.2.Handledning och forskningsplaner

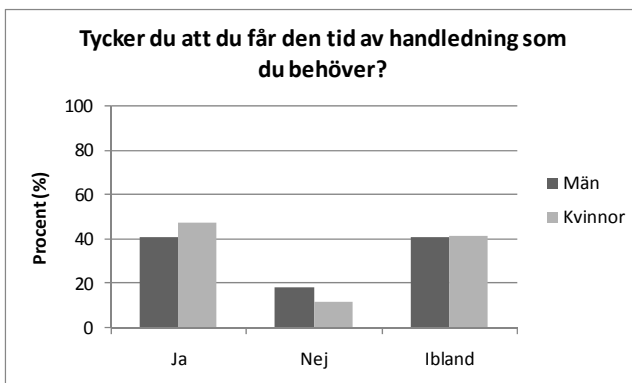
Detta kapitel behandlar doktorandernas uppfattning om tid och kvalitet av den handledning de erhåller. De flesta av doktoranderna anser att de får handledning när de behöver det (65 % kvinnor respektive 48 % män), medan 12 % respektive 19 % av de kvinnliga och manliga doktoranderna anser att de sällan får någon handledning. Av de kvinnliga doktoranderna anser 6 % att de inte får någon handledning alls (Fig. 8). Alternativet flera timmar i veckan genererade 12 % kvinnliga svaranden och 15 % manliga. Sex procent av kvinnorna och 19 % av männen svarade att de får handledning en timme i veckan.



**Fig. 8.** Majoriteten av kvinnliga och manliga doktorander ansåg att de får handledning när de behöver det.

Vidare tillfrågades doktoranderna om den kvalitet de får vid handledningstillfällena. Hos kvinnorna ansåg 59 % att handledningen motsvarar det de behöver, 48 % av männen ansåg likadant. Tjugonio procent av kvinnorna och 41 % anser att de får det ibland. Ungefär lika stor andel kvinnor som män anser att de inte får den kvalitet av handledning de behöver (12 % respektive 11 %).

I följande fråga svarade doktoranderna på huruvida kvantiteten av den handledning de erhöll var tillräcklig. Fyrtiosju procent av de kvinnliga och 41 % av de manliga doktoranderna ansåg att det var tillräckligt med tid som handledaren lade ned på dem (Fig. 9). Lika stor andel av de kvinnliga och manliga doktoranderna (41 %) ansåg att de fick tillräcklig handledning emellanåt, medan 12 % av kvinnorna och 19 % av männen svarade att de inte erhöll tillräcklig handledning.



**Fig. 9.** De flesta av både de kvinnliga och manliga doktoranderna menade att de fick den kvantitet på handledningen som de behövde, men en lika stor andel av männen och en något mindre andel av kvinnorna valde svarsalternativet 'Ibland'.

Av de manliga doktoranderna hade 78 % en man som huvudhandledare och 22 % en kvinna som huvudhandledare. Av de kvinnliga doktoranderna hade 82 % manliga huvudhandledare och 18 % kvinnliga huvudhandledare.

Majoriteten av doktoranderna valde inte sina biträdande handledare, endast 19 % av männen gjorde det, medan 24 % av kvinnorna gjorde detsamma. Angående den biträdande handledarens funktion ansåg 46 % av de manliga doktoranderna att han/hon fyllde en sådan funktion och 53 % av kvinnorna tyckte likadant. Resterande ansåg att den biträdande handledaren inte fyllde någon funktion. Den biträdande handledaren var hos de manliga doktoranderna till majoriteten män (86 %), likaså hos kvinnorna (88 %).

Sextiotre procent av de manliga respektive 29 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att det upprättades en forskningsplan i början av doktorandstudierna. Resterande procent ansåg att detta inte gjordes. Lite mer än 50 % av både de kvinnliga och manliga doktoranderna ansåg att forskningsplanen fungerar och fyller en funktion. Åtta procent av de manliga respektive 25 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de har en plan, men att den inte fyller någon funktion. Av de doktorander som inte har en forskningsplan ansåg 19 % av kvinnorna respektive 24 % av männen att den skulle fylla en funktion om den fanns, medan 12 % av de manliga doktoranderna som inte har en plan ansåg att den inte skulle fylla en funktion om den fanns.

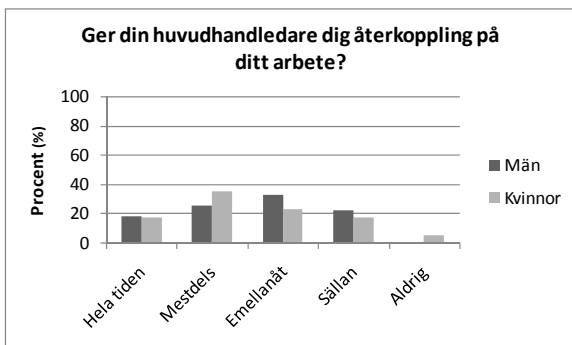
Angående frågan ”Tror du att din handledare har insikt i ditt arbete och dina generella framsteg?” ansåg majoriteten att han/hon har det och borde ha det (71 % och 85 % av de kvinnliga respektive manliga doktoranderna) (**Fig. 9**). Endast en av de kvinnliga doktoranderna ansåg att handledaren hade insikt i deras arbete, men egentligen inte behövde ha det. Tolv procent av de manliga respektive 24 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att deras handledare saknade insikt i deras arbete, men borde ha det. Endast en man ansåg att handledaren inte hade insikt i hans arbete men att han inte heller behövde ha det. Nästan en fjärdedel av de kvinnliga doktoranderna ansåg att deras handledare inte hade insikt i deras arbete och vidare framsteg.

Vad anser doktoranderna att huvudhandledaren hjälper dem med? De manliga doktoranderna ansåg i större utsträckning att de fick hjälp med att få kvalitetskontroller på arbetet, välja kurser, konferenser och workshops, presentationer och hjälp med att inte fastna i arbetet, samt att möta disputationss-deadline. De kvinnliga doktoranderna ansåg däremot att de fick hjälp med finansieringen under doktorandtjänsten, tillgång till experimentella faciliteter och att anpassa sig från universitetsstudierna till doktorandtjänsten.

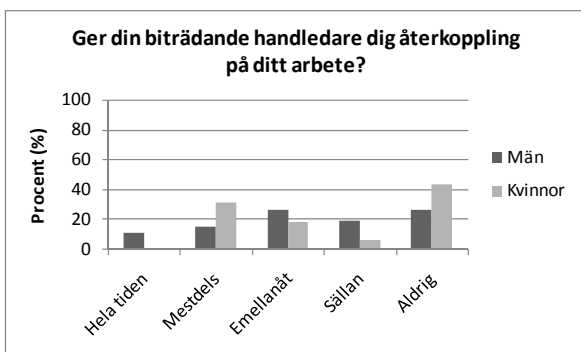
Vidare ansåg de kvinnliga doktoranderna att den biträdande handledaren hjälper dem mer med val av kurser och konferenser och att ge en uppfattning om hur forskarvärlden fungerar. Detta är något de fick hjälp med i mycket mindre utsträckning av sin huvudhandledare i jämförelse med de manliga doktoranderna. Den typ av hjälp som de biträdande handledarna ger sina doktorander verkar vara ganska lika oavsett vilket kön doktoranderna tillhör.

Hur mycket återkoppling erhåller doktoranderna från sin huvudhandledare? Nästan lika stor andel kvinnliga som manliga doktorander ansåg att de får återkoppling hela tiden. Tjugosex procent av de manliga och 35 % av de kvinnliga anser att de får återkoppling mestadelen av tiden. Återkoppling emellanåt erhåller 33 % av de kvinnliga respektive 24 % av de manliga doktoranderna, medan ungefär lika stor andel menade att de sällan får det. Sex procent av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de aldrig får återkoppling från sin huvudhandledare (**Fig. 10**).

Den biträdande handledaren ger endast 12 % av doktoranderna, och enbart de manliga, återkoppling hela tiden (**Fig. 11**). Dubbelt så stor andel av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de får återkoppling av sin biträdande handledare mestadels av tiden (31 % av kvinnorna respektive 15 % av männen). Fyrtiofyra procent av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de aldrig får återkoppling av den biträdande handledaren, medan 27 % av de manliga doktoranderna ansåg likadant.



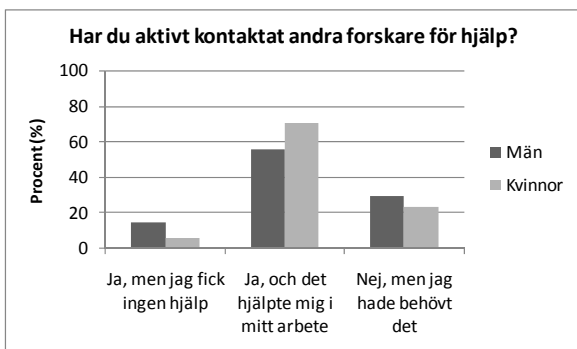
**Fig. 10.** De flesta av doktoranderna (båda könen) ansåg att de fick återkoppling hela tiden, mestadel eller emellanåt. Sex procent av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de aldrig får återkoppling från sin huvudhandledare.



**Fig. 11.** Vad gäller återkoppling från den biträdande handledare, får doktoranderna generellt mindre återkoppling från denna. Drygt 40 % av de kvinnliga doktoranderna angav att de aldrig fick återkoppling från sin biträdande handledare.

Har doktoranderna på Institutionen för geovetenskaper möjlighet att få råd av etablerade forskare? Och anses det behövas? Av de kvinnliga doktoranderna ansåg 70 % att de får råd av andra forskare och att det är väldigt viktigt för dem. Av de manliga doktoranderna ansåg 64 % samma sak (Fig. 12). Tolv procent av de manliga doktoranderna ansåg att de får råd av andra forskare, men att de inte behöver det. Ungefär lika stor andel kvinnliga som manliga doktorander ansåg att de inte får råd, men skulle vilja ha det.

För att utveckla den tidigare punkten frågade vi om doktoranderna kontaktat andra forskare utanför den egna institutionen för att få hjälp med sitt arbete. Detta är vanlig förekommande då 71 % respektive 56 % av de kvinnliga och manliga doktoranderna svarade att de har gjort så och att det hade hjälpt dem (Fig. 12).



**Fig. 12.** Även vad gäller att aktivt kontakta andra forskare för hjälp menade de flesta doktoranderna att de gjort detta och att det hade hjälpt dem i deras arbete.



Nedan följer en del av svaren på den öppna frågan "Är det något du saknar angående din handledning?".

"Jag har ingen biträdande handledare och min huvudhandledare har inte haft någon kontakt med mig de senaste åren."

"Förutom min handledare får jag bara hjälp, idéer och inspiration från forskare utanför Institutionen för geovetenskaper."

"Det finns ingen uppföljning angående min studieplan."

"Kanske behövs det mer involvering från den biträdande handledaren. Och mer positiv återkoppling och uppmuntran."

"Jag har bara manliga handledare och de bidrar och intresserar sig väldigt lite."

"Min handledare är nu på annan ort sedan ett tag vilket gör det svårt att få hjälp och svar på frågor, ibland kan det vara svårt att ställa frågor per e-mail."

"Jag har en biträdande handledare bara på pappret."

"Min handledare stoppade den hjälp jag kunde ha fått."

På frågan "Finns det förebilder för doktoranderna utanför den egna institutionen?" svarade nästan lika stor andel kvinnor som män (29 respektive 31 %) att så fanns och att de kan identifiera sig med henne/honom (Fig. 13). Trettio procent av kvinnorna och 12 % av männen svarade att det fanns en förebild, men att de inte kunde identifiera sig med henne/honom. En majoritet av männen (58 %) och en stor del av kvinnorna (41 %) ansåg att de inte hade en förebild utanför den egna institutionen.

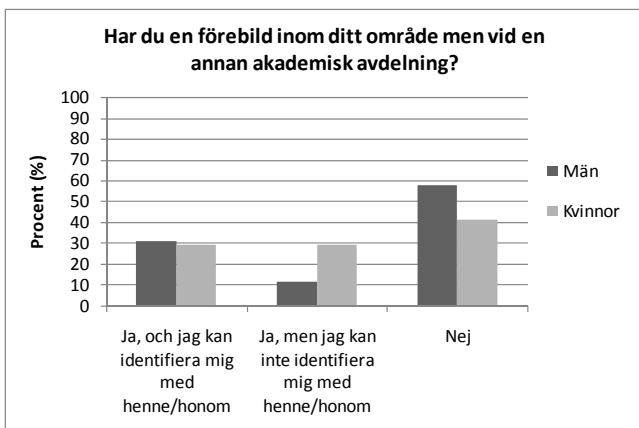
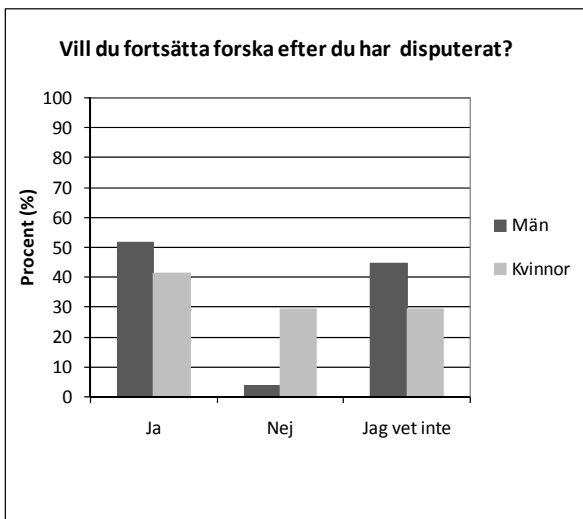


Fig. 13. En majoritet av doktoranderna, av båda könen, har ingen förebild inom sitt område vid en annan akademisk avdelning. Men ungefär en tredjedel av både de kvinnliga och manliga doktoranderna angav att de hade en förebild som de kunde identifiera sig med vid en annan akademisk avdelning.

### 2.3. Syn på framtiden

Det här avsnittet handlar om doktorandernas planer för framtiden, om de vill fortsätta inom sitt område och om de ser eventuella hinder för detta.

Av de manliga doktoranderna svarade 52 % ja på frågan "Vill du fortsätta med forskning efter disputationen?" medan 41 % av de kvinnliga doktoranderna svarade likadant (Fig. 14). Flertalet var osäkra över framtiden, 44 % av männen och 29 % av kvinnorna visste inte om de vill fortsätta efter disputationen. Av kvinnorna svarade 29 % att de inte ville fortsätta, medan 4 % av männen svarade nej på detta. Bland männen fanns dock flera procent osäkra.



**Fig. 14.** Hälften av männen och 40 % av kvinnorna vill fortsätta forska sedan de disputerat. Ungefär en tredjedel av kvinnorna svarade nej, medan endast 4 % av männen svarade samma sak. En fjärdedel av kvinnorna och drygt 40 % av männen var osäkra på om de vill fortsätta forska efter disputationen.

De som svarade nej gavs möjligheten att vidareutveckla svaret:

”Då jag inte kan få det att fungera nu hur ska jag kunna få det att fungera sen, på en högre nivå dessutom”.

”Finansiering, konstanta flyttningar gör det svårt, en familjesituation helt enkelt”.

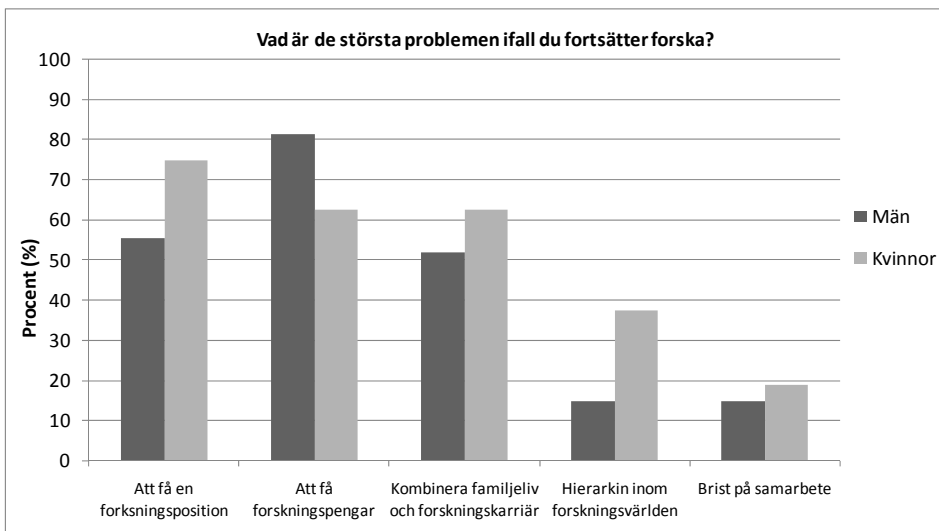
”Forskningen är ok, men inte att behöva flytta hela tiden, att ständigt söka efter pengar och så. Vidare vill jag veta var jag ska bo och var jag ska jobba de närmaste två åren. Speciellt med tanke på min familj”.

”Det är inte så intressant som jag trodde”.

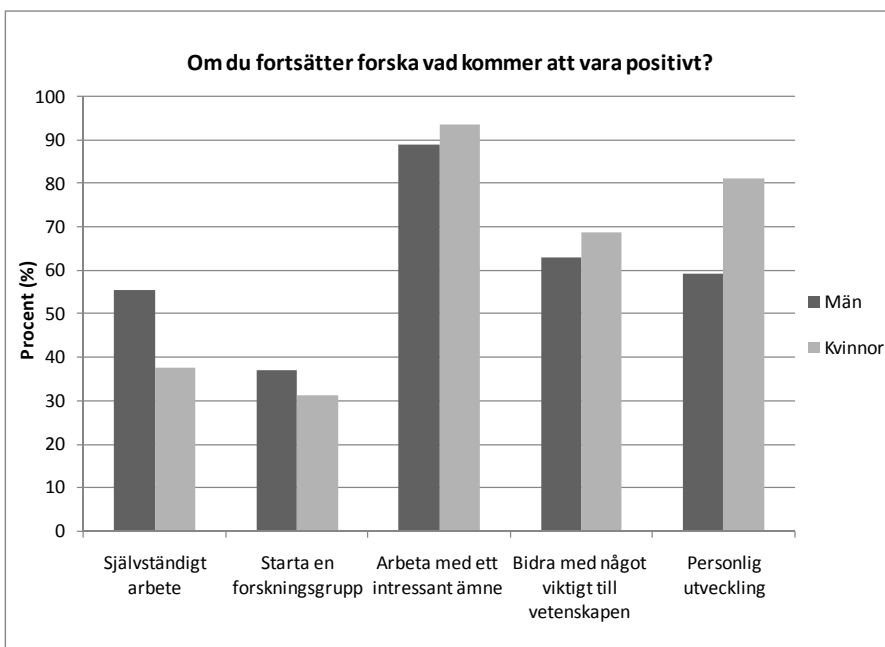
”Mitt första skrivbordsjobb, jag klarar inte av att sitta ned hela dagarna”.

Vi undrade i nästa fråga vad man anser vara de största problemen om man vill fortsätta forska. Många kvinnor ansåg att det största problemet låg i att få en forskningsposition (75 %), följt av att få forskningspengar (63 %), och att kunna kombinera en forskningskarriär med familjelivet (63 %). Männen ansåg att det största problemet var att få forskningspengar (82 %), att få en forskningstjänst och att kombinera karriären med familjelivet (56 % respektive 52 %). Hierarkin inom forskningsvärlden ansåg 15 % av männen vara ett problem medan mer än dubbelt stor andel kvinnor ansåg samma sak (38 %). Brist på samarbete ansågs vara ett mindre problem av båda könen (**Fig. 15**).

På frågan vad doktoranderna anser positivt med att fortsätta en forskningskarriär svarade de allra flesta att arbeta med ett ämne jag finner intressant (94 % kvinnor och 89 % män). De kvinnliga doktoranderna ansåg att den personliga utvecklingen till stor del var en av fördelarna (81 %) och att bidra med något viktigt till vetenskapen (69 %). De manliga doktoranderna ansåg det vara att bidra med något viktigt till vetenskapen (63 %) och såg sedan personlig utveckling (59 %) och självständighet (56 %) som fördelar (**Fig. 16**).



**Fig. 15.** De flesta kvinnor ansåg att det största problemet låg i att få en forskningstjänst (75 %), följt av att få forskningspengar, och att kunna kombinera en forskningskarriär med familjelivet (63 %). Drygt 80 % av männen ansåg att det största problemet var att få forskningspengar, medan 56 % respektive 52 % av dem ansåg att få en forskningstjänst och att kombinera karriären med familjelivet utgör problem.



**Fig. 16.** Att arbeta med något intressant ansåg de flesta, både kvinnor och män, vara det som är mest positivt med att fortsätta forska. Många kvinnor och män ansåg också att bidra med något viktigt till vetenskapen och personlig utveckling är positivt med att fortsätta forska. En större andel kvinnor än män ansåg att personlig utveckling är positivt i sammanhanget.

## 2.4. Behandlas kvinnor och män lika?

Den här delen av enkäten började med den allmänna frågan: ”Anser du att kvinnor och män behandlas lika på vår institution?” På den frågan svarade 35 % av kvinnorna och 67 % av männen att de anser att kvinnor och män alltid behandlas lika (Fig. 17). En lika stor andel kvinnor (35 %) svarade ja, ibland och det gjorde också 20 % av männen. 29 % av kvinnorna och 15 % männen svarade att kvinnor och män inte behandlas lika, men att de borde behandlas lika (Fig. 17). Det kan i detta fall också vara intressant att se hur svaren fördelar sig om man slår ihop svarsalternativen ja, alltid och ja, ibland. Det blir då 71 % av kvinnorna och 85 % av männen som svarar något av dessa alternativ.

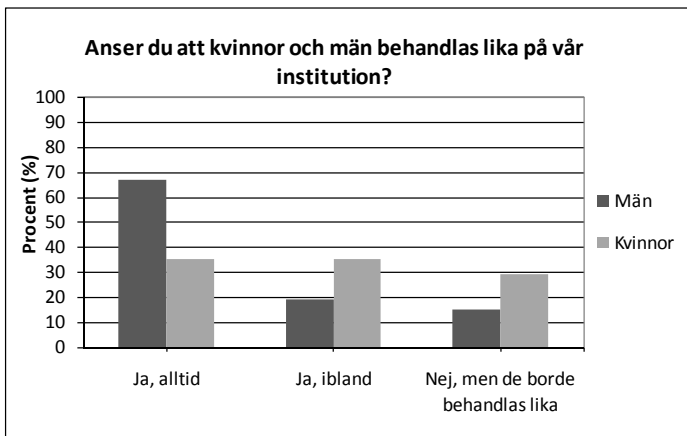


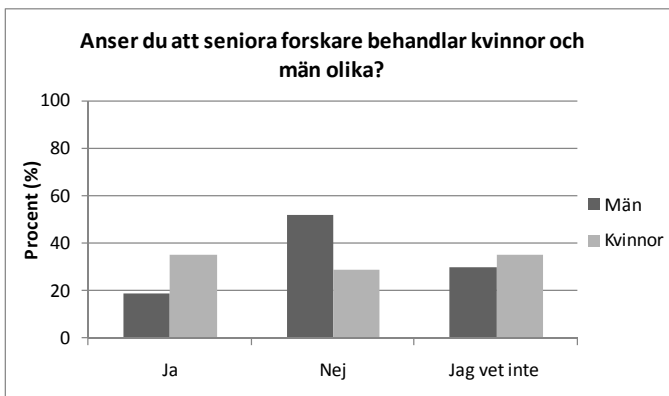
Fig. 17. En majoritet av männen (67 %) ansåg att kvinnor och män alltid behandlas lika på vår institution. Av kvinnorna ansåg 35 % samma sak. En lika stor andel av kvinnorna ansåg att kvinnor och män ibland behandlas lika. En tredjedel av kvinnorna ansåg att de inte behandlas lika, men att de borde göra det, medan 15 % av männen ansåg detta.

På frågan ”Anser du att doktorander behandlar kvinnor och män olika?” svarade en majoritet av båda könen nej. Arton procent av kvinnorna och 19 % av männen svarade ja på frågan.

De som svarade ja ombads ge en kommentar. De flesta menade att det är skillnader i hur kvinnor och män behandlas för att alla påverkas av de förväntningar man har angående kvinnor och män. Någon ansåg att detta har med uppfostran att göra och en annan att det sker omedvetet. En av respondenterna trodde att särbehandling kanske sker i mindre utsträckning bland doktorander jämfört med samhället i stort. En person tyckte att det verkar som att de manliga doktoranderna hjälper varandra mer på ett informellt plan. Någon ansåg att män allmänt behandlas mer negativt och ytterligare en att en del kvinnliga doktorander dominerar arbetsmiljön och försvårar livet för manliga studenter.

När frågan istället handlar om huruvida man anser att juniöra forskare behandlar kvinnor och män olika ser mönstret lite annorlunda ut. Nu svarade en mindre andel kvinnor nej och lite fler svarade ja. Men det var också lika stor andel kvinnor som svarade jag vet inte eller nej. Även nu ombads respondenterna att förklara varför om de svarade ja. Kommentarererna var mycket liknande dem till föregående fråga, men någon svarade nu också att ”en del verkar tycka att kvinnor inte hör hemma inom vetenskap”. Inga kommentarer fanns här om att manliga doktorander skulle behandlas sämre.

Mönstret såg ganska lika ut vad gäller huruvida seniora forskare behandlar kvinnor och män olika, men med en större andel kvinnor som svarade ja på frågan (Fig. 18). Kommentarererna var mer diversifierade än tidigare även om grunden ofta handlade om olika förväntningar utifrån kön och uppfostran, kopplat till kön. En kvinna skrev: ”Jag känner ibland att förväntningarna på vad jag kan uträtta är låga, men jag vet inte om detta har med kön att göra eller med något annat. Kan lika gärna ha med individuella faktorer att göra”. På samma sätt trodde en annan person att seniora forskare har olika förväntningar på vad kvinnor och män kan uppnå inom forskningen och ytterligare en annan har en känsla av att mäns arbete bedöms som viktigare än kvinnors arbete. Någon trodde också att kvinnor ibland anses som tråkiga.



**Fig. 18.** Hälften av männen och 30 % av kvinnorna ansåg inte att seniora forskare behandlar män och kvinnor olika, medan nästan en femtedel av männen och 37 % av kvinnorna ansåg att seniora forskare behandlar kvinnor och män olika.

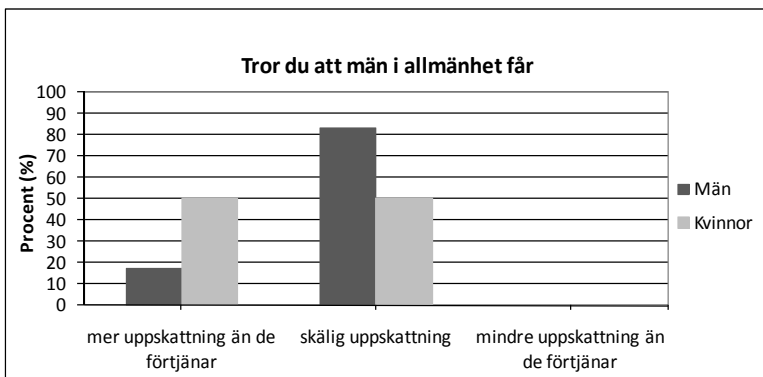
En majoritet av kvinnorna och männen har inte känt någon gång att de blivit särbehandlade på grund av sitt kön. Trettio procent av kvinnorna och 8 % av männen känner att de någon gång blivit särbehandlad på ett negativt sätt på grund av sitt kön.

En majoritet av respondenterna, 56 % av kvinnorna och 74 % av männen, svarade att de inte heller känner till andra människor som har särbehandlats på grund av sitt kön. Fyrtiofem procent av kvinnorna och 21 % av männen känner dock till andra kvinnor som negativt särbehandlats på grund av sitt kön. Respondenterna ombads ge exempel på hur detta kan ha skett och två av dem hänvisade till fältsituationer: "I fält lyssnar man mer till män och visar dem respekt, medan kvinnor måste kämpa för att göra sig hörda", ... attityden är mer "att det där är bara en liten tjej" och i fält antas det alltid att män ska arbeta längre och hårdare. Detta är både positivt (kvinnorna kan vila och män får göra intressanta saker) och negativt (män får inte vila och måste göra farliga saker och kvinnor behandlas som barn)." Andra anser att på internationella konferenser tar äldre män inte kvinnor på allvar; att män får mer plats medan kvinnor anses behöva mer hjälp och att en del seniora forskare könskränker kvinnor.

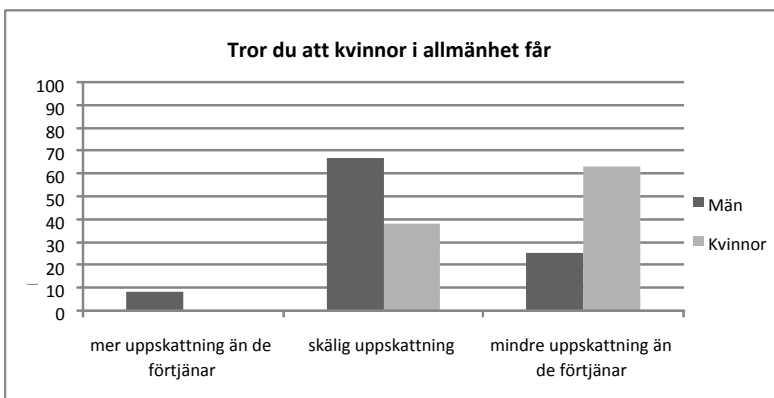
Av männen svarade 15 % att de känner till kvinnor som särbehandlats på ett positivt sätt. En klar majoritet av respondenterna svarade att de inte tilldelats särskilda arbetsuppgifter på grund av sitt kön. Vidare svarade en majoritet av de manliga respondenterna att de inte blivit särbehandlade någon gång i något annat arbetsrelaterat sammanhang. Nästan 60 % av kvinnorna svarade att de hade blivit särbehandlade på grund av sitt kön i något annat arbetsrelaterat sammanhang.

Åttiotvå procent av männen svarade att män i allmänhet får skälig uppskattning, medan 50 % av kvinnorna tror att männen får skälig uppskattning (**Fig. 19**). Av kvinnorna tror också 50 % att män i allmänhet får mer uppskattning än de förtjänar. Varken någon kvinna eller man tror att män i allmänhet får mindre uppskattning än de förtjänar.

Sextioen procent av kvinnorna och 25 % av männen svarade att kvinnor i allmänhet får mindre uppskattning än de förtjänar (**Fig. 20**). En majoritet av männen, 67 %, svarade att kvinnor i allmänhet får skälig uppskattning medan 38 % av kvinnorna tror samma sak. Av männen svarade 8 % att kvinnor i allmänhet får mer uppskattning än de förtjänar.



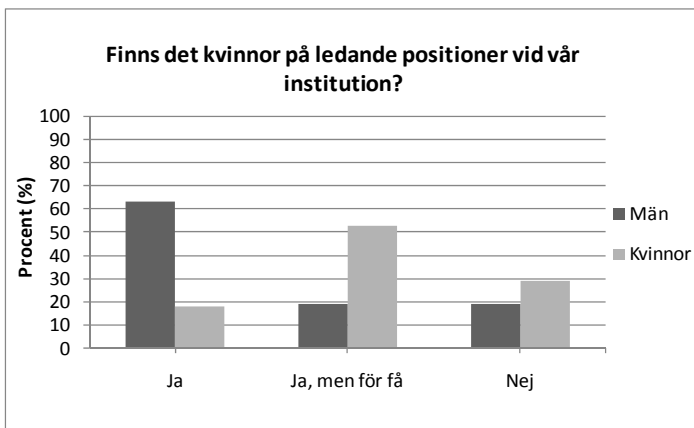
**Fig. 19.** De allra flesta männen (82 %) tror att män i allmänhet får skälig uppskattning, medan 50 % av kvinnorna tror samma sak. Andra hälften av kvinnorna tror att männen får mer uppskattning än de förtjänar, vilket också 17 % av männen tror. Ingen tror att män får mindre uppskattning än de förtjänar.



**Fig. 20.** Drygt 60 % av kvinnorna tror att kvinnor får mindre uppskattning än de förtjänar, vilket också 25 % av männen tror. Av männen tror 8 % att kvinnor får mer uppskattning än de förtjänar.

## 2.5. Kön, makt och karriärmöjligheter

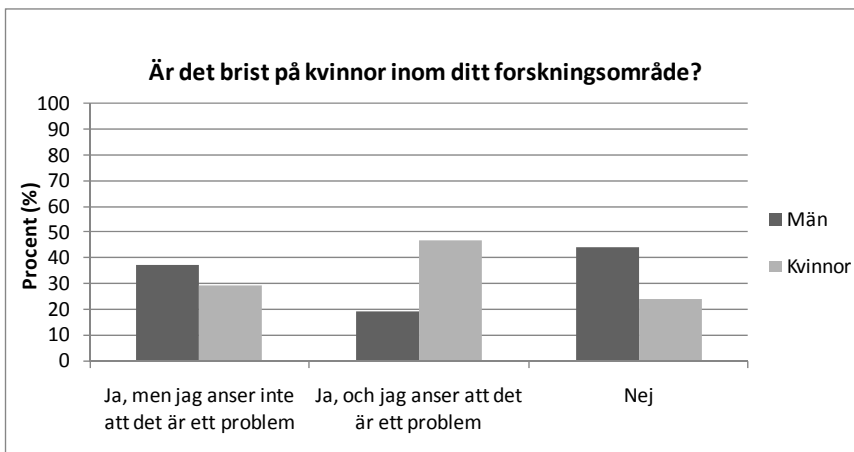
Här ombads doktoranderna att ge sin syn på bland annat maktfördelningen bland kvinnor och män vid institutionen. Frågan ”Finns det kvinnor på ledande positioner vid vår institution?” gav tydliga skillnader i svar. Det bör dock poängteras att denna fråga är lite otydlig i sin formulering och att respondenterna kan lägga olika tolkningar i vad som menas med ”ledande positioner”. Av männen svarade 64 % ja på frågan om det finns kvinnor på ledande positioner. Av kvinnorna uppgav 18 % samma svar. Vidare var det 53 % av kvinnorna som svarade ja, men för få, medan 18 % av männen gav samma svar. Tjugoåtta procent av kvinnorna svarade nej på frågan (**Fig. 21**).



**Fig. 21.** Drygt 50 % av kvinnorna ansåg att det finns kvinnor på ledande positioner vid vår institution, men att dessa är för få. Betydligt fler män än kvinnor, 64 % jämfört med 18 %, svarade att det finns kvinnor på ledande positioner. Trettio procent av kvinnorna och knappt 20 % av männen ansåg att det inte fanns kvinnor på ledande positioner.

På frågan "Anser du att kvinnor och män har samma möjligheter att påverka beslut som tas vid vår institution" svarade de flesta av båda könen ja. Men en större andel av männen svarade ja och en större andel av kvinnorna svarade nej. Ett flertal känner sig också osäkra och svarade jag vet inte (27 % av kvinnorna och 35 % av männen).

På frågan om man anser att man själv behandlar kvinnor och män lika svarade en klar majoritet av respondenterna ja, alltid eller ja, ibland. Det är dock en större andel män (68 %) som svarade ja, alltid jämfört med andelen kvinnor, där 41 % svarade ja, alltid.



**Fig. 22.** Av kvinnorna ansåg 46 % att det är brist på kvinnor inom deras forskningsområde och att detta är ett problem, 20 % av männen svarade samma sak. Trettiosex procent av männen och 29 % av kvinnorna ansåg att det är brist på kvinnor, men att detta inte är ett problem. Fyrtiofyra procent av männen och ungefär hälften så stor andel av kvinnorna ansåg att det inte är brist på kvinnor.

Frågan "Är det brist på män inom ditt forskningsområde?" besvarades till 100 % med svarsalternativet nej för båda könen. När samma fråga ställdes men med "män" utbytt mot "kvinnor" rådde inte lika stor konsensus. Nu svarade 44 % av männen och 24 % av kvinnorna nej. Den största andelen

kvinnor, 46 %, svarade ja, och jag anser att det är ett problem medan 29 % av kvinnorna svarade ja, men anser inte att det är ett problem. Av männen var det 36 % som svarade ja, men jag anser inte att det är ett problem (Fig. 22).

Några av frågorna i denna del handlade om vad respondenterna anser om kvinnor och mäns möjlighet att göra en akademisk karriär. Femtiosex procent av männen och 31 % av kvinnorna ansåg att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter. Omvänt ansåg 69 % av kvinnorna och 44 % av männen att kvinnor och män inte har samma karriärmöjligheter (Fig. 23).

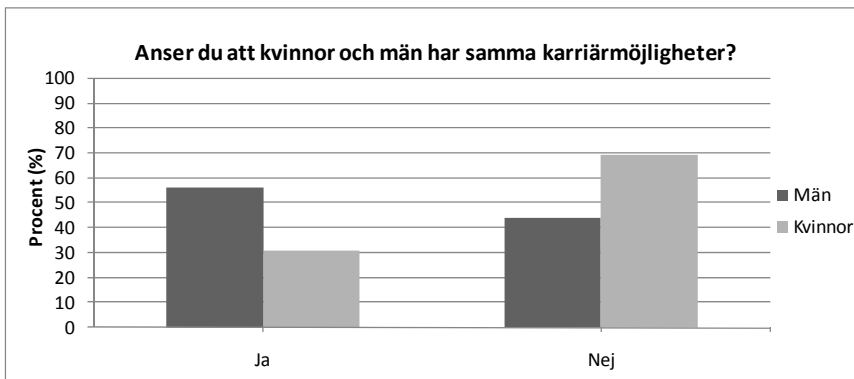


Fig. 23. Nästan 70 % av kvinnorna och 44 % av männen anser inte att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter.

Här ombads de personer som svarade nej att ge en kommentar till sitt svar. Dessa kommentarer handlade i de flesta fall om kvinnors möjlighet till karriär tillsammans med familjebildande. Respondenterna menade att det är svårare för kvinnor att kombinera familj och akademisk karriär, vilket i flera fall kopplas till ett längre uttag av föräldraledighet hos kvinnor, något som kan försena karriären. En respondent kopplar helt och hållet familjebildande till kvinnor: "Kvinnor har familj att ta hand om också." En annan person anser att "Kvinnor och män har samma möjligheter bortsett från familjebildandet, annars tror jag att de har samma möjligheter. Men det är olyckligt att det fortfarande är så att kvinnor tar det mesta av ansvaret vad gäller familjen. Detta är inte ett problem för mig, jag och min man delar lika på ansvaret för barnen." En annan respondent resonerar på liknande sätt att en kvinna är mer begränsad om hon vill göra karriär och bilda familj än vad en man är, men tycker att jämställdhetsplaner sakta hjälper, även om det fortfarande är lång väg kvar vad gäller attityder kring deltids- och övertidsarbete och att vara hemma med sjuka barn.

Andra kommentarer handlade om att män kanske är bättre på att utnyttja kontakter, att kvinnor inte förväntas och uppmuntras att fortsätta en forskarkarriär, att det finns cementerade värderingar kring könsroller inom universitetet, att vår värld mestadels är kontrollerad av män oavsett var vi lever, att kvinnor inte lyckas använda sina möjligheter lika mycket som män, att det är svårt för kvinnor att ta plats inom ett mansdominerat område, att det finns gamla strukturer, att en del jobb är fysiskt tunga, som att jobba i fält och att kvinnor inte är intresserade av dessa jobb; och att människor ("i mitt hemland") föredrar att anställa män för de har en starkare karaktär än kvinnor.

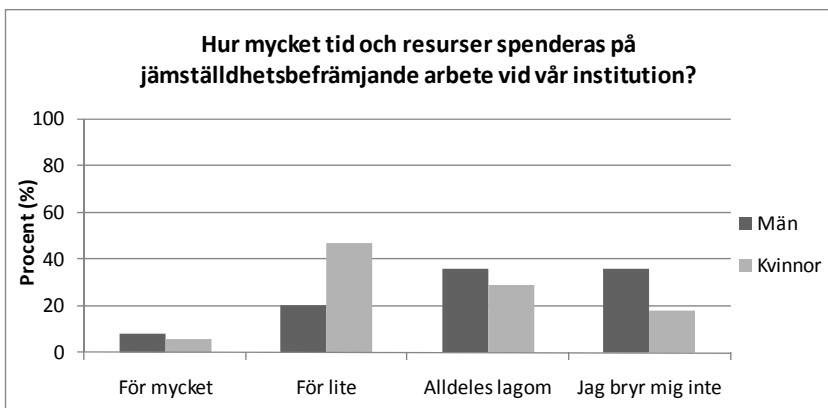
En annan trodde att kvinnor och män kan ha samma karriärmöjligheter, men att kvinnor har andra ambitioner och annan mentalitet än män och att dessa skillnader är viktiga för att uppnå en trygg arbetsmiljö och vidare "Några begränsningar för kvinnor och män ska inte finnas, men de är naturligt olika. Om en kvinna vill ha samma mål som män så ska hon få ha det". En annan person hänvisade till statistik över antalet grundnivåstudenter, doktorander och professorer, men menade "att det blir bättre".



De flesta av respondenterna svarade att deras kompetens inte har ifrågasatts på grund av kön. Av kvinnorna svarade dock 30 % att deras kompetens har ifrågasatts på grund av deras kön, medan motsvarande siffra är 7 % för männen. Detta motsvarar i antal fem kvinnor och två män.

## 2.6. Jämställdhetsarbete vid institutionen

Här ville vi veta vad doktoranderna anser om jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen, om det förekommer könsrelaterade kränkningar och om man anser att det går att kombinera arbetet med familj. En majoritet av kvinnorna och männen svarade att jämställdhetsplaner behövs (77 % av kvinnorna och 59 % av männen). Den största andelen av kvinnorna (46 %) svarade att för lite tid och resurser läggs på jämställdhetsbefrämjande arbete vid institutionen (Fig. 24). En mindre andel av kvinnorna svarade att de inte bryr sig eller att för mycket resurser läggs på denna fråga. Av männen svarade 36 % att lagom mycket resurser läggs på frågan och lika stor andel svarar att de inte bryr sig, medan 20 % svarade att för lite resurser läggs på frågan.



**Fig. 24.** Den största andelen kvinnor, 46 %, ansåg att för lite tid och resurser läggs på jämställdhets-befrämjande insatser, samma sak tycker en femtedel av männen. Ett fåtal, både män och kvinnor, ansåg att för mycket tid och resurser läggs på jämställdhetsbefrämjande arbete. De flesta av männen ansåg att alldeles lagom tid och resurser läggs på jämställdhetsbefrämjande arbete eller uppgav att de inte bryr sig. Även 18 % av kvinnorna svarade att de inte bryr sig.

De flesta av respondenterna, 80 % av kvinnorna och 70 % av männen, svarade att det är meningsfullt att institutionen ordnat seminarier om arbetsmiljö och jämställdhet. De som svarade nej uppgav som kommentar att de bland annat ansåg att seminarierna borde vara mer balanserade mellan könen om de ska vara meningsfulla och inte bara utifrån ett kvinnligt perspektiv och att endast de som skapar problem borde vara med på seminarierna. Flera ansåg att situationen på institutionen är bra och att ingen diskriminering förekommer och att en del av det som togs upp på seminarierna var nonsens och mycket överdrivet. En respondent trodde att det inte längre finns utrymme för ojämställdhet, men att om det gör det så är det relaterat till naturliga biologiska/psykologiska skillnader. En annan ansåg sig inte berörd av könsfrågor på jobbet och hade aldrig känt att kön var ett hinder för fortsatt akademisk karriär. En av dem som svarade nej tycker det är viktigt att lösa de underliggande problemen och att seminarier inte räcker till detta.

Frågorna som handlade om könsrelaterade kränkningar besvarades av sju kvinnor och två män. Tabell 1 visar att flera kvinnor svarade att de upplever sig utsatta för sexuella trakasserier. Enligt tabell 1 svarade också fyra kvinnor och två män att de undviker att vara ensamma i samma rum som vissa personer eftersom de då känner sig obekväma. Det bör dock påpekas att det sistnämnda inte behöver handla om könsrelaterade kränkningar.

**Tabell 1. Antal svarande på frågor om könsrelaterade kränkningar.**

Fråga	Kvinnor (antal)	Män (antal)
Någon från jobbet har kommenterat mitt utseende på ett sexuellt sätt som fick mig att känna mig obekväma	3	0
En man från jobbet har försökt flörta med mig så att jag var tvungen att distansera mig till honom*	3	0
Det finns personer på jobbet som jag undviker att vara ensam med för att jag känner mig obekväma	4	2
Någon har ställt förödmjukande frågor av sexuell natur till mig	2	0

\* Frågan "En kvinna från jobbet har försökt flörta med mig så att jag var tvungen att distansera mig till henne" ställdes också, men inga av respondenterna svarade på den.

På frågan om man själv utsatt någon för alternativen i **Tabell 1** (och några andra alternativ som återfinns i **Bilaga 1 fråga 22**) svarade två kvinnor ja, åtta män och två kvinnor jag vet inte.

Trettio procent av kvinnorna och 40 % av männen har svarat att de har barn. Alla respondenterna utom en kvinna svarade att ja de tror att det är möjligt att göra akademisk karriär och ha barn. Den som svarade nej ombads ge en kommentar, men här har även några fler än den enda respondenten som svarat nej gett en kommentar. En av dem menade att det borde vara möjligt, men att det troligtvis är mycket svårt. En annan gav rekommendationen att inte skaffa barn, men sade också att den sett att det fungerat att skaffa barn för andra. En tredje skrev: "Jag vet par som klarar av det, men i 95 % av fallen är det kvinnan som tar betydligt mer ansvar för familjen och hemmet, oavsett vems karriär som behöver mest tid. Den kvinnliga doktorand som jag känner som har bäst karriärmöjligheter är nu hemma med sitt 5 månaders barn samtidigt som hon jobbar. Hennes man arbetar såklart som vanligt. Jag vet EN forskare som är hemma mer med barnen än sin flickvän som också forskar. Hennes karriär går uppåt, medan hans går nedåt."

Majoriteten av kvinnorna och männen som har en partner trodde att han eller hon skulle stötta respondenten om den vill fortsätta en akademisk karriär. Men 30 % av männen är också osäkra på om de skulle stötta av sina partners om de fortsätter en akademisk karriär.

En knapp tredjedel av kvinnorna och 16 % av männen svarade att det skiljer sig åt hur män och kvinnor blir behandlade om de får barn under sin doktorandtid. Dessa ombads ge en kommentar till sitt svar. Ett par av dem tyckte att kvinnor som får barn under sin doktorandtid anses försumma sitt doktorerande och att det inte förväntas lika mycket av dem. En annan av respondenterna ansåg tvärtom att "kvinnor tillåts vara mer tidsmässigt flexibla utan att ifrågasättas, och deras föräldraledighet accepteras lättare".

## 2.7. Allmänna kommentarer till enkäten

Bland de allmänna kommentarerna hördes flera kritiska röster och vi har valt att publicera delar av dessa. Detta beror främst på att en del av kommentarerna var ganska uttömmande och personliga och vi vill undvika att någon i efterhand ska känna sig utpekad.

”... Jag har inte tid att könskränka yngre manliga doktorander. Men jag känner till flera incidenter som togs upp under fråga 22, 23, 25 och 26 från andra institutioner (från tidigare studier och kompisar).”

”Hur kan systemet här kalla sig för jämställt, när en kvinnlig doktorand är värd 1.5 p jämfört med en manlig som är värd 1 p. Jag förstår tanken med detta, men nog borde det väl vara den bästa personen som ska antas, inte den som man får flest poäng för.”<sup>2</sup>

”... Jag tror att kvinnor ofta är mindre intresserade av matematik och fysik än vad män är och att detta är anledningen till att vissa program på vår institution har färre kvinnor i ledande positioner... I Sverige är ojämställdhet ett ganska litet problem jämfört med många andra europeiska länder.”

”Miljön i mitt hemland är helt olik den i Sverige. Det är väldigt svårt att identifiera en könsrelaterad fråga när du inte har lärt dig hur du ska identifiera den. Men även när du vet det blir det väldigt frustrerande att återvända hem till den mansdominerade miljön.”

”Jag hade problem med det som togs upp i fråga 25b-i, låg lön och svårigheter med karriärutveckling för att jag är kvinna. Dessa är vanliga problem för kvinnor inom mitt ämnesområde i mitt hemland. Jag såg inte någon framtid inom mitt yrke i mitt hemland och därför valde jag att studera här. Här har jag inga könsrelaterade problem och jag är nöjd med jämställdhetssituationen på vår institution.”

---

<sup>2</sup> Systemet som respondenten syftar på tillämpas inte längre.

### 3. Diskussion

Inledningsvis är det återigen viktigt att poängtera att låga andelar, speciellt vad gäller kvinnornas svar, motsvaras av få personer. Detta påpekas i största möjliga utsträckning i texten. Resultaten visar på en del positiva överraskningar, där upplevelser och attityder pekar på en positiv utveckling inom jämställdhetsområdet. Men tyvärr visar också svaren att det finns en del kvar att jobba med på vår institution vad gäller jämställdhet. Vi ska här i diskussion försöka identifiera de problemområden som resultaten antyder, men också understryka vad som verkar fungera bra. I slutet av diskussionen lyfter vi fram några förslag på viktiga fokusområden inför framtiden.

#### 3.1 Forskningsval, självbild och arbetsmiljö

Det finns inte särskilt stora skillnader mellan hur kvinnliga och manliga doktorander ser på sin egen forskning och varför de valt sitt ämne. De allra flesta, både kvinnor och män, valde sitt ämne för att de gillade det. Vad gäller antagningen till doktorandtjänsten är det också mycket lika mellan könen, de allra flesta har behövt lämna en skriftlig ansökan, CV eller lista med kvalifikationer. När det gällde doktorandernas självuppfattning skilde sig svaren lite åt. Endast en kvinna ansåg sig vara självsäker, medan 26 % (7) av männen ansåg samma sak. Lika stor andel män ansåg sig vara ambitiösa, medan endast 12 % (2) kvinnor ansåg sig vara det. Vad gällde intelligens och nyfikenhet svarade å andra sidan en större andel kvinnor att de ansåg sig ha dessa egenskaper. Ungefär lika stora andel män som kvinnor ansåg sig vara sociala, problemlösare och noggranna. Detta är intressant då kvinnor ofta anses vara sociala (i enkäten 29 % av kvinnorna och 30 % av männen) och män som problemlösare (i enkäten 35 % av kvinnorna och 33 % av männen). En dryg tredjedel av kvinnorna uppfattade sig alltså som problemlösare och 41 % ansåg sig vara intelligenta, men endast en kvinna sade sig vara självsäker. Detta kan också jämföras med de tre vanligaste svaren som män och kvinnor gett vad gäller personliga egenskaper. Bland männen har de allra flesta angett att de är arbetsamma, självständiga och noggranna, medan arbetsam, intelligent och noggrann är de egenskaper som kvinnorna angett i de flesta fallen. Ungefär hälften av de manliga doktoranderna och 35 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg sig få något gjort mesta delen av tiden på jobbet. Ungefär lika stor andel män som kvinnor ansåg sig sällan få något gjort (15 och 17 %). Men det är en större andel kvinnor (70 %) än män (50 %) som anser sig hålla på med något intressant, vilket antyder att det inte är bristande intresse som gör att kvinnor inte väljer att fortsätta en akademisk karriär i lika stor utsträckning som männen.

Angående doktorandernas förhållande till sina kollegor visade det sig att de flesta doktoranderna oftast (41 % kvinnor och 30 % män) eller ibland (24 % kvinnor och 30 % män) ansåg sig få positiv återkoppling på sitt arbete av sina kollegor. Men det är också viktigt att notera att 12 % av kvinnorna och hela 22 % av männen kände att de sällan fick positiv återkoppling, medan tre män och fyra kvinnor ansåg att de aldrig fick det. Här behövs ett gemensamt ansvar hos alla att se och uppmärksamma det arbete som utförs av doktoranderna. Detta kan handla om olika typer av institutionstjänstgöring, undervisning eller styrelseuppdrag och i dessa fall är det inte bara handledarna som kommer i kontakt med doktoranderna. Detta gäller även i sammanhang med forskargrupper. En knapp majoritet av de som sade sig oftast eller hela tiden vara del av en forskargrupp ansåg också att de ofta fick positiv återkoppling på sitt arbete. Samtidigt var det en nästan lika stor grupp bland dem som sade sig vara med i forskargrupper som menade att de endast då och då eller sällan fick positiv återkoppling. En bra stämning i doktorandkollektivet är också mycket viktigt, för även om doktoranderna inte alltid kände att de fick positiv återkoppling ansåg många att de uppskattas av sina meddoktorander.

Det är en större andel kvinnor än män som ofta funderar på att hoppa av sina doktorandstudier; en fjärdedel av de kvinnliga doktoranderna jämfört med endast 7 % av männen. Vad beror detta tvivel på? Att ofta tvivla på om man verkligen vill fortsätta inverkar troligtvis negativt på ens prestationer under doktorandtiden. Här är det viktigt att det finns bra relationer mellan doktoranden och handledarna eller andra etablerade forskare, så att konstruktiva och stärkande samtal kan föras och att

eventuella förändringar kan införas. Andelen kvinnor och män som ibland funderar på att hoppa av sina doktorandstudier är ungefär lika stor (19 % av kvinnorna och 15 % av männen). Samtidigt ska man inte glömma att det generellt är ganska vanligt att man kritiskt funderar över sin arbetssituation och att det inte alltid ska ses som ett problem.

Nästan hälften av kvinnorna oroade sig alltid eller för det mesta för att misslyckas med sina doktorandstudier. Motsvarande andel för männen var betydligt lägre, ungefär en femtedel oroar sig alltid eller för det mesta att de ska misslyckas. Detta stämmer nästan exakt överens med antalet kvinnor och män som för det mesta funderar på att hoppa av sina doktorandstudier. Att känna rädsla för att misslyckas kan vara en anledning till att vilja hoppa av, men den viktiga frågan är om rädslan är befogad. Eller handlar det bara om dåligt självförtroende? Återigen är det viktigt med en bra kontakt med handledare och andra forskare, som kan ge uppmuntran och konstruktiv kritik på det vetenskapliga arbetet och förhoppningsvis skingra orosmolnen.

### 3.2Handledning och forskningsplaner

Handledning och en god kontakt med sin handledare måste anses som ytterst viktigt under doktorandtiden. Därför kan det ses som relativt positivt att de allra flesta uppgav att de får den mängd handledning de behöver, om inte alltid, så i alla fall ibland. Men 11 % av männen (3) och 24 % (4) av kvinnorna ansåg att deras handledare saknade insikt i deras arbete, men att de borde ha det. Vad gäller den typ av handledning som män och kvinnor får, verkar det skilja sig lite vad gäller könen. Männen hjälp från huvudhandledaren handlar mest om kvalitetskontroll på arbetet, välja kurser, konferenser, presentationer, hjälp att inte fastna i arbetet och att möta disputationens deadline. Kvinnornas hjälp från huvudhandledaren handlar mest om finansiering av tjänst, tillgång till experimentella faciliteter, och anpassa sig från grundutbildningsstudier. Den biträdande handledaren hjälpte dem å andra sidan i större utsträckning med val av kurser, konferenser och att ge dem en uppfattning om hur forskarvärlden fungerar. De kvinnliga doktoranderna har alltså i mycket mindre utsträckning angett att de får hjälp med kvalitetskontroll på arbetet, att inte fastna i arbetet och att möta disputationens deadline. Detta samtidigt som en stor andel av männen angav självständighet som en av deras personliga egenskaper.

Oroväckande är att endast 29 % (5) av de kvinnliga doktoranderna ansåg att det gjordes en forskningsplan i början av studierna, medan 63 % av de manliga doktoranderna ansåg samma sak. På denna fråga bör det vara eftersträfvansvärt att alla svarar jakande. Det faktum att endast fem kvinnor svarat ja på denna fråga, bör tas på allvar. Detta understryks också av att de allra flesta kvinnor och män ansåg att forskningsplanen fungerar och fyller en funktion. Återigen finns brister vad gäller kvinnornas svar angående forskningsplanen, då 25 % (4) anser att de har en plan som inte fyller någon funktion. Lika stor andel män svarade att de inte har en plan, men att de ansåg att den skulle ha fyllt en funktion om den fungerade. Att en forskningsplan upprättas och följs anses alltså av de flesta vara något viktigt.

De flesta, både kvinnor och män, ansåg att de minst emellanåt får återkoppling på sitt arbete från sina handledare. Det är också viktigt att poängtera att generaliseringar vad gäller huvudhandledare och biträdande handledare är svåra att göra, då det i praktiken kan skilja väldigt mycket åt i hur mycket kontakt doktoranden har med sina respektive handledare. Det är dock inte bara handledare som är av betydelse. Intressant är att hela 70 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg sig få råd av andra forskare och att detta var viktigt för dem. Även 64 % av de manliga doktoranderna ansåg samma sak. Detta visar också på betydelsen av breda kontaktnät och att en dålig relation mellan doktorand och handledare mycket väl kan kompenseras av kontakter med andra forskare. Men det måste naturligtvis vara eftersträfvansvärt att relationen mellan doktorand och handledare fungerar bra.

### 3.3 Syn på framtiden

Hälften av männen och 40 % av kvinnorna svarade att de ville fortsätta forska efter disputation. Det är alltså inte särskilt stor skillnad i andel mellan de kvinnliga och manliga doktoranderna som uppgav att de vill fortsätta. I antal motsvarar detta fjorton män och sju kvinnor. Dessutom svarade ytterligare fem kvinnor jag vet inte. Argumentet att kvinnor inte är intresserade av att fortsätta efter disputation rimmar illa med resultatet av denna studie. Intressant är också de kommentarer som skrevs av de respondenter som svarade nej. Dessa handlade i flertalet fall om familjesituationer och osäkra boendesituationer i samband med att behöva flytta. Både kvinnor och män ansåg att ett av de största problemen näst efter att få en forskningstjänst var just att kombinera familjelivet med karriär. Detta är alltså inte något som bara oroar kvinnor.

### 3.4 Behandlas kvinnor och män lika?

Trettio procent av kvinnorna och 8 % av männen uppgav att de någon gång känt att de blivit negativt särbehandlade på grund av sitt kön. Fyrtiofem procent av kvinnorna och 21 % av männen kände till någon annan kvinna som särbehandlats i jobbsammanhang på grund av sitt kön. Exempel på när detta kan ha skett angavs till exempel i fältsituationer och på internationella konferenser. I arbetsrelaterade situationer utanför institutionen uppgav nästan 60 % av kvinnorna att de blivit särbehandlade på grund av sitt kön. Problem i fältsituationer bör uppmärksammas, och detta är också viktigt i undervisningssammanhang. Här kan det också vara viktigt att diskutera hur en kvinna kan bemöta särbehandling på en konferens eller liknande. Det är speciellt viktigt då utsatthet kan upplevas i en sådan situation.

De flesta männen tycker att de får skäligen uppskattning för sitt arbete, medan hälften av kvinnorna tycker att männen får det. Mindre andel av båda könen tycker att kvinnor får skäligen uppskattning. Intressant att notera är att ingen, varken män eller kvinnor, tycker att män får mindre uppskattning än de förtjänar. Två män tycker att kvinnor i allmänhet får mer uppskattning än de förtjänar. Generellt kan sägas att de flesta är överens om att män får skäligen uppskattning eller mer uppskattning än de förtjänar, medan kvinnor får mindre uppskattning. Men kvinnorna är mer benägna än männen att uppfatta situationen på detta sätt.

### 3.5 Kön, makt och karriärmöjligheter

Här märktes tydliga skillnader vad gäller kvinnor och mäns uppfattning huruvida det finns kvinnor på ledande positioner vid institutionen. Sextiofyra procent av männen och endast 18 % av kvinnorna ansåg att det finns kvinnor på ledande positioner. Intressant hade varit att istället fråga *hur många kvinnor* respondenterna ansåg att det finns vid ledande positioner. Oavsett detta visar frågan att kvinnor och män uppfattar innebörden av denna fråga olika. Lite drygt hälften av kvinnorna ansåg att det finns kvinnor på ledande positioner men att de är för få, medan endast 18 % av männen ansåg samma sak. I sammanhanget kan det för övrigt nämnas att sektionsdekanus, en av institutionens fyra programansvariga och chefsadministratören var kvinnor vid enkätens genomförande.

En majoritet av respondenterna ansåg att de alltid eller ibland behandlade kvinnor och män lika, men en större andel män ansåg att de alltid behandlade män och kvinnor lika. Två kvinnor och två män svarade "nej, men jag skulle vilja", medan en man svarade "nej". Här syns kanske en del av problemet som handlar om omedvetenhet om sitt eget beteende, både hos kvinnor och hos män, då många tror att de behandlar kvinnor och män lika. Om en individ upplever eller tror att den behandlar män och kvinnor lika är det svårt att ändra på beteenden, medan ett uppriktigt svar som "nej, men jag skulle vilja" är lättare att utgå ifrån om man vill diskutera underliggande och kanske ofta omedvetna attityder och beteenden.

Inga av respondenterna ansåg att det var brist på män inom deras forskningsområden. Av männen ansåg 44 % att det inte heller var brist på kvinnor, medan en fjärdedel av kvinnorna ansåg att det inte

var brist på kvinnor. Trettiosex procent av männen svarade dessutom ”ja, men jag anser inte det vara ett problem” och även 29 % av kvinnorna ansåg detta. Endast 18 % av männen ansåg detta vara ett problem. Om man inte anser att bristen på kvinnor inom forskningsvärlden är ett problem, är incitamenten för att vilja engagera sig i jämställdhetsfrågor ganska låga. Vi vet att oftast råder ganska lika könsfördelning på doktorandnivå, men att kvinnorna efter disputationen faller bort. Hur ska man i skenet av detta tolka attityden hos många (män som kvinnor) att det inte är ett problem att det är brist på kvinnor. Samtidigt ansåg bara drygt hälften av de manliga doktoranderna att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter. Det är svårt att tolka dessa svar ihop. Läger man även till att många ansåg sig behandla män och kvinnor lika blir det ännu otydligare. Återigen handlar det troligtvis om en diskrepans mellan hur man tror sig behandla människor och hur det faktiskt sker i verkligheten. Bland dem som svarade att de inte trodde att män och kvinnor har samma karriärmöjligheter angav många som skäl till detta att det är svårare för kvinnor att kombinera karriär och familjebildande. Ändå är det vanligt bland doktorander som får barn under sin forskarutbildning att dela på föräldraledigheten.

De stereotypa könsrollerna verkar envist hänga kvar när det gäller familjebildande och en av respondenterna ansåg till och med ”att kvinnor har familj att ta hand om också”. Att som kvinna, och därför som potentiell moder med familjeansvar, inte tas på fullt allvar på sin arbetsplats måste ses som mycket allvarligt idag. Här är också viktigt att påpeka att alla kvinnor inte vill bilda familj. Det är troligt att det ryms en del kulturkrockar i dessa svar. Det är förståeligt att idéer om stereotypa könsroller från andra länder där jämställdhet inte prioriteras på samma sätt som i Sverige även finns kvar hos människor när de flyttar till Sverige. Men detta bidrar inte till att minska problemet, för de är fortfarande potentiellt framtida kollegor.

I sammanhanget bör också påpekas att på frågan om man trodde att ens partner skulle stötta ens val av karriär inom forskningen, var 30 % av männen osäkra på om deras partner skulle göra det. Endast 20 % av kvinnorna svarade att de var osäkra på detta (3). Återigen verkar diskrepans råda mellan föreställningar och verklighet, då denna fråga tydligt anknyter till frågan om familjen och karriär. De flesta kvinnor som har en partner ansåg att deras partner skulle stötta dem, vilket rimligtvis bör inkludera en förväntning att partnern delar på familjeansvaret.

De flesta upplever inte att deras kompetens har ifrågasatts på grund av deras kön, vilket naturligtvis måste anses som mycket positivt. Trettio procent av kvinnorna och 7 % av männen ansåg att de har särbehandlats, vilket motsvarar fem kvinnor och två män.

### 3.6 Jämställdhetsarbete vid institutionen

En mycket liten andel av respondenterna ansåg att för mycket tid och resurser läggs på jämställdhetsarbete vid institutionen. Knappt hälften av kvinnorna och 20 % av männen ansåg att för lite tid och resurser läggs på jämställdhetsarbete. Trettiofem procent av männen svarade att de inte brydde sig. Men de allra flesta, både män och kvinnor, ansåg å andra sidan att det var meningsfullt att institutionen ordnade seminarier om jämställdhet. Det är naturligtvis glädjande att så många fann seminarierna meningsfulla vilket visar att det finns utrymme och vilja till denna typ av arbete.

## 4. Sammanfattande slutsatser

- **En stor del av doktoranderna anser att de får handledning när de behöver det (65 % kvinnor respektive 48 % män).** Dock anser 12 % av de kvinnliga och 19 % av de manliga att de sällan får någon handledning alls.
- **Ungefär hälften av alla doktoranderna ansåg att den biträdande handledaren fyllde en funktion.** Men ungefär lika många ansåg att han/hon inte gjorde det.
- **Sextiotre procent av männen och 29 % av kvinnorna ansåg att en forskningsplan upprättades i början av doktorandstudierna.** Resterande procent ansåg att så inte gjordes.
- **Forskningsplanen fungerar och har en funktion ansåg ungefär 50 % av alla doktoranderna.** En del av doktoranderna ansåg att de hade en forskningsplan men att den inte fyllde någon funktion (8 % män och 25 % kvinnor).
- **Majoriteten av alla doktorander svarade att deras handledare har en bra uppfattning om deras framsteg och att de likaså borde ha det (71 % kvinnliga och 85 %).** Hela 24 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att deras handledare inte hade insikt i deras framsteg men borde ha det, och 12 % av männen tyckte likadant.
- **Huvudhandledaren hjälper i huvudsak sina manliga doktorander med att få kvalitetskontroller på arbetet, välja kurser, konferenser och workshops, presentationer, få hjälp med att inte fastna i arbetet och att möta disputationsskeden.** De kvinnliga doktoranderna ansåg att de fick mest hjälp av huvudhandledaren med finansieringen under doktorandtjänsten, tillgång till experimentella faciliteter som behövs och att anpassa sig till doktorandtjänsten från universitetsstudierna.
- **De flesta av både de kvinnliga och manliga doktoranderna ansåg att de fick den kvalitet på handledning som de behövde, medan en stor andel även svarade ibland.** Liknande var fördelningen angående kvantiteten av handledning.
- **Av de kvinnliga doktoranderna hade 82 % manliga huvudhandledare och 18 % kvinnliga huvudhandledare.** Fördelningen hos de manliga doktoranderna låg på 82 % respektive 22 % för manliga och kvinnliga huvudhandledare.
- **En majoritet av de kvinnliga och manliga doktoranderna ansåg att de fick återkoppling hela tiden, mestadels eller emellanåt av sin huvudhandledare.** Men 6 % av de kvinnliga doktoranderna ansåg att de aldrig får återkoppling av sin huvudhandledare.
- **Återkoppling från den biträdande handledaren ges mestadels av tiden till dubbelt så många kvinnliga doktorander som manliga (31 % respektive 15 %).** Enbart de manliga doktoranderna anser att den biträdande handledaren ger återkoppling hela tiden (12 %). Men hela 44 % av de kvinnliga och 27 % av de manliga doktoranderna anser att de aldrig får återkoppling från henne/honom.
- **En stor del av alla doktoranderna har ingen förebild inom sitt område vid en annan akademisk avdelning.**
- **En fjärdedel av de kvinnliga doktoranderna funderar mestadels av tiden på att hoppa av doktorandstudierna.**
- **Ett av de största problemen som uppstod i och med fortsatt forskning var enligt de kvinnliga doktoranderna att få en forskningstjänst (75 %), få forskningspengar (63 %) och att kunna kombinera forskningskarriären med familjelivet (63 %).** De manliga doktoranderna ansåg att problemen främst låg i att få forskningspengar (82 %), att få en forskningstjänst (56 %) och att kombinera karriären med familjelivet (52 %).



- **Femtio två procent av de manliga doktoranderna svarade ja på om de vill fortsätta forska efter disputationen, 41 % av kvinnorna svarade likadant.** Tjugonio procent av kvinnorna och 4 % av männen svarade nej på frågan.

- **De flesta av kvinnorna anser att män och kvinnor inte behandlas lika på institutionen.** Ungefär en tredjedel av kvinnorna och två tredjedelar av männen ansåg att kvinnor och män behandlas lika på vår institution.

- **En klar majoritet av respondenterna svarade att de inte tilldelats särskilda arbetsuppgifter på grund av sitt kön.** Samtidigt uppgav ungefär en tredjedel av kvinnorna, men endast 8 % av männen, att de någon gång känt att de blivit negativt särbehandlade på grund av sitt kön.

- **Männen anser i allmänhet att de får skälig uppskattning. Ingen tror att män får mindre uppskattning än de förtjänar.** En klar majoritet av männen ansåg att män i allmänhet får skälig uppskattning, medan hälften av kvinnorna tror att männen får skälig uppskattning. Den andra hälften av kvinnorna tror att män i allmänhet får mer uppskattning än de förtjänar. Ingen, varken kvinna eller man, tror att män i allmänhet får mindre uppskattning än de förtjänar.

- **Betydligt fler män än kvinnor upplever att det finns kvinnor på ledande positioner vid institutionen.** Ungefär två tredjedelar av männen ansåg att det finns kvinnor på ledande positioner, medan endast en knapp femtedel av kvinnorna ansåg samma sak. Ungefär hälften av kvinnorna anser att det visserligen finns kvinnor på ledande positioner, men att de är för få, medan en knapp femtedel av männen gav samma svar.

- **Brist på kvinnor inom ett forskningsområde anses av kvinnor i betydligt större utsträckning vara ett problem än bland män.** Nästan hälften av kvinnorna ansåg att det var brist på kvinnor inom deras forskningsområde och att detta är ett problem. Trettiosex procent av männen ansåg att det var brist på kvinnor inom deras forskningsområde, men att det inte är ett problem.

- **Jämställdhetsarbete anses vara viktigt.** En majoritet av kvinnorna och männen svarade att jämställdhetsplaner behövs. Den största andelen av kvinnorna svarade att för lite tid och resurser läggs på jämställdhetsbefrämjande arbete vid institutionen. De flesta av respondenterna, 80 % av kvinnorna och 70 % av männen, svarade också att det är meningsfullt att institutionen ordnar seminarier om arbetsmiljö och jämställdhet.

- **Familjebildning är inget problem.** De flesta anser inte att det är något problem att kombinera akademisk karriär och familj. Dessutom tror de flesta, både män och kvinnor, som har en partner att han eller hon skulle stötta respondenten om den vill fortsätta en akademisk karriär. Samtidigt var ungefär en tredjedel av männen osäkra på om de skulle stötts av sin partner om de fortsätter en akademisk karriär.

## 5. Förslag på fokusområden för framtiden

- Uppmärksamma både doktorander och handledare om betydelsen av att skriva väl genomtänkta studieplaner tillsammans och göra uppföljningar.
- Förbereda doktoranderna tidigt, och då i synnerhet de kvinnliga, på en forskarkarriär genom att regelbundet bjuda in forskningssekreterare för att informera om ansökningsförfarande och olika typer av fonder.
- Uppmärksamma handledare på betydelsen av att uppmuntra doktoranderna till en vetenskaplig karriär och informera om möjligheter till postdoc, särskilt mot slutet av doktorandtiden.
- Familj är inget hinder! Tydlig information om vilka villkor som gäller om man får barn under doktorandtiden. Utse en fast anställd person, exempelvis administratör eller studierektor för forskarutbildningen, som ansvarar för att denna information når doktoranderna vid anställning.
- Utvecklingssamtal kring motivation och tankar om framtiden mellan doktoranden och handledare och eventuellt andra forskare inom närliggande ämnesområden. Utvecklingssamtal förekommer redan, men behandlar oftast enbart det rent vetenskapliga arbetet.

## Referenser

Bondestam, F. & Carstensen, G., 2004 *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer: Om kön, utsatthet och normalitetens våld*, Working Paper Series 2004/1, Uppsala universitet, Sociologiska institutionen.

Högskoleverket 2003 *Doktorandspegeln 2003*. Högskoleverkets rapportserie 2003 23 R .

Högskoleverket 2008: *Doktorandspegeln 2008*. Högskoleverkets rapportserie 2008: 23 R.

Lidström Holmberg, C. & Willemark, K. (red.) 1995 *Kvinna och Forskare. Rapport från möte mellan kvinnliga doktorander i arkeologi, Uppsala 1994*. Institutionen för arkeologi, Uppsala universitet.

Lundborg, A. & Schönning, K. 2006 *Maskrosfysiker – genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander*. Institutionen för kärn- och partikelfysik. Uppsala universitet.

Trost J. 2007 *Enkätboken*. 2 rev uppl. Studentlitteratur i Lund. (2001).

*Jämställdhetsplan 2007-2009*. Uppsala universitet.

# Bilagor

## Bilaga 1. DOCTORAL STUDIES – QUESTIONNAIRE

Please read through the questions and the alternatives before answering, choose the alternative that comes first to mind. Answer as honestly as you can. Once again, thanks a lot for helping us!

### Background information

Sex  Man  Woman  
 Undergraduate degree from  Sweden  Outside of Sweden  
 Nationality  Swedish  Other

I began my PhD studies at the Department of Earth Sciences in the year: .....

OTHER comments:.....

### 1. Undergraduate studies and recruitment

Here we would like to know how you became interested in science, what your expectations were before and whether your expectations were fulfilled or not.

- 1) At what stage of your life did you start to consider research studies at a doctoral level?
  - a. Since childhood
  - b. During high school
  - c. During undergraduate studies
  - d. During summer employment
  - e. During your masters thesis
  - f. When applying for jobs and positions as a PhDs student
  - g. Other, namely
  
- 2) Why did you choose your specific topic (choose one)?
  - a. I liked the topic
  - b. There happened to be an available position
  - c. I could have done any other kind of research as well
  - d. I wanted to influence the world through my work and I felt that this topic made it possible
  - e. I liked the place: the department or the people
  - f. I liked the supervisor
  - g. Other, namely
  
- 3) Did you know anything about how PhD students/scientists work when you were still an undergraduate?
  - a. Yes
  - b. No
  - c. A little
  
- 4) If you answered yes to the previous question, how did you obtain that information? Choose several answers if appropriate.
  - a. From relatives or friends of your parents
  - b. From friends that work in science
  - c. From masters thesis work
  - d. From summer jobs
  - e. From undergraduate education
  - f. From books, papers, TV or films
  - g. From seminars and visitors days
  - h. Other, namely

- 5) What was required to get the position? Choose all alternatives that apply
- a. I applied with a written application
  - b. I showed a list of courses and grades
  - c. I showed a CV
  - d. I showed my masters/undergraduate thesis.
  - e. I didn't have to show any qualifications.
  - f. I was referenced/recommended by people within academia/outside academia
  - g. I was called to a formal interview
  - h. I came to an informal meeting
  - i. Several students applied and competed for the position that I now have
  - j. I got the impression that the position was mine when I first got in contact with the person in charge of the position
  - k. I didn't experience that any other person competed for the same position
  - l. I was personally encouraged to apply
- 6) Why do you think you were chosen for your PhD position?
- a. Due to my CV/application
  - b. Due to my Masters/diploma thesis
  - c. Through my recommendations
  - d. Due to my performance on the interview
  - e. Due to my contacts with the researchers at the department
  - f. Other

Is there anything you would like to add to this section?

## 2. My opinion of science and of myself

This part is about how you view your own research, yourself and your qualities.

- 1) I find my research important ... (choose the ONE alternative that describes your situation best)
- a. if I can contribute to practical uses benefiting society at large
  - b. if I can contribute to the common knowledge in society even if there are no practical uses
  - c. because I want to contribute to science, even if the results are obscure to a larger public
  - d. because I find it stimulating to work with
  - e. because it is a way to make a living
  - f. because the challenge defines me as an intelligent person
  - g. because it gives me better career opportunities afterwards
  - h. other
- 2) What personal qualities have brought you to where you are (choose the THREE alternatives that you think describe you the best)?
- a. Hard worker
  - b. Ambition
  - c. Intelligence
  - d. Curiosity
  - e. Creativeness
  - f. Independence
  - g. Self confidence
  - h. Socially skilled
  - i. Problem solver
  - j. Careful with details
  - k. None of the above

Is there anything you would like to add to this section?

### 3. Supervision

We would like to know about your supervision situation. How does it work? Do you get the advice, the support and the inspiration you need? Are you confident that you keep to your time schedule and that the quality of your work is adequate?

- 1) How much supervisory time do you get?
  - a. Several hours a week
  - b. One hour a week
  - c. One hour a month
  - d. Rarely
  - e. Never
- 2) Do you think that you get the quality of supervision that you need?
  - a. Yes
  - b. No
  - c. Sometimes
- 3) Do you think that you get the time of supervision that you need?
  - a. Yes
  - b. No
  - c. Sometimes
- 4) Your main supervisor is a
  - a. Man
  - b. Woman
- 5) Did you choose your assistant supervisor?
  - a. Yes
  - b. No
- 6) Does your assistant supervisor have a function for you?
  - a. Yes
  - b. No
- 7) Your assistant supervisor is a
  - a. Man
  - b. Woman
- 8) In your opinion, did you make a clear and specific research plan at the start of your doctoral studies?
  - a. Yes
  - b. No
- 9) Does the research plan work as it should (is it for instance followed up and evaluated)?
  - a. Yes and it serves a purpose
  - b. Yes, but it doesn't serve a purpose
  - c. No, but it would serve a purpose if it worked
  - d. No, it wouldn't serve a purpose
- 10) Do you think that your supervisor has a good idea of your overall progress?
  - a. Yes, and he/she should have
  - b. Yes, but he/she doesn't really need to
  - c. No, but he/she should
  - d. No, but he/she doesn't really need to

11) Which one of the following items does your main supervisor help you with (pick all that apply)?

- a. The overall direction of my work
- b. Details of my work (methods etc.)
- c. Presentations
- d. Which doctoral courses to take
- e. Publishing my results
- f. Contacts
- g. International conferences and/or workshops
- h. Learning about how the scientific world works
- i. Financing my doctoral studies
- j. Getting access to experimental facilities that you need
- k. Adapting from undergraduate studies to doctoral studies
- l. See to that I don't get stuck
- m. Motivate and encourage
- n. Provide quality control of my work
- o. Help meeting the dissertation deadline
- p. None of the above

12) Which of the following items does your assistant supervisor help you with?

- a. The overall direction of my work
- b. Details of my work (methods etc.)
- c. Presentations
- d. Which doctoral courses to take
- e. Publishing my results
- f. Contacts
- g. International conferences and/or workshops
- h. Learning about how the scientific world works
- i. Financing my doctoral studies
- j. Getting access to experimental facilities that you need
- k. Adapting from undergraduate studies to doctoral studies
- l. See to that I don't get stuck
- m. Motivate and encourage
- n. Provide quality control of my work
- o. Help meeting the dissertation deadline
- p. None of the above

13) Does your main supervisor give you positive feedback on your work?

- a. All the time
- b. Most of the time
- c. Now and then
- d. Rarely
- e. Never

14) Does your assistant supervisor give you positive feedback on your work?

- a. All the time
- b. Most of the time
- c. Now and then
- d. Rarely
- e. Never

15) Are there other established scientists (above doctoral level) that you get advise from?

- a. Yes, which is very important
- b. Yes, but I don't really need it
- c. No, I wouldn't need it
- d. No, but I would need it

16) Have you actively contacted other scientists for help?

- a. Yes, but I didn't get help
- b. Yes, it helped me in my work
- c. No, although I might need it
- d. No, I don't need to

17) Is there anything that you are missing concerning your supervision? If so, what?

18) Do you have a role model at your department that you can identify with?

- a. Yes, one of the same sex
- b. Yes, one of different sex
- c. Yes, both men and women
- e. No

19) Do you have a role model in your field at another academic institution?

- a. Yes, and I can somehow identify myself to him/her
- b. Yes, even if I cannot really identify myself to him/her
- c. No

Is there anything you would like to add to this section?

#### 4. How I like my work

How do you feel about your work, your tasks and your progress? Are you satisfied with your situation? The social atmosphere at work can be strengthening, supportive and a source of inspiration for some people, but other people might feel isolated or excluded from the community. Here we would like to hear your thoughts about this.

1) You feel that you get something done

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

2) You feel that you are doing something interesting

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

3) You feel motivated

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never



4) You feel that colleagues give you positive feed-back on your work

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

5) You feel that your fellow PhD colleagues value you as a person

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

6) You are happy with your colleagues

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

7) You feel happy that you chose to pursue doctoral studies

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

8) You feel worried about failing

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

9) You have stress-related headache, stomach ache or trouble sleeping

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

10) You have considered quitting your PhD-studies?

- a. all the time
- b. most of the time
- c. now and then
- d. rarely
- e. never

11) Are you part of a research group working with the same topic?

- a. Yes
- b. No
- c. No, but I would like to be part of such a group

- 12) If yes, choose all items that apply to you
- a. The group listens to me.
  - b. The group shows interest in my results.
  - c. The group is actively involved in my work.
  - d. I get along with the most of the people in my group socially.
  - e. I feel that we are working towards a common goal.
  - f. I feel nervous talking during meetings but do it anyway.
  - g. I feel nervous talking during meetings and avoid it as much as possible.
  - h. Sometimes, I experience that others take credit for my work.
  - i. I experience that my group tries to make my results visible to the scientific community.
  - j. Sometimes, I feel that others in my group have already agreed on a decision before the meeting decisions are made.

13) Do you feel that you contribute to your field of research?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

Is there anything you would like to add to this section?

### 5. The future

This section deals with your plans for the future, whether you want to proceed in your field and if you foresee any obstacles.

1) Do you want to continue doing research after the dissertation?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

If no, why not?

2) What do you think would be the greatest problem if you pursued a career in science after the dissertation?

- a. Get a research position
- b. Get research funding
- c. Combine family life and research career
- d. The hierarchy within the scientific community
- e. Lack of teamwork
- f. Other

3) If you pursue an academic career, what do you consider positive when working as a researcher?

- a. Independent work
- b. Start my own research group
- c. Work with a topic I find interesting
- d. Contribute to science with something important
- e. Personal development
- f. Other

### 6. Gender issues

Now we would like to know how you perceive men, women and the gender situation at our department.

1) Do you feel that men and women are treated the same way at our department?

- a. Yes
- b. No

2) Do you think PhD-students treat men and women differently?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

If yes, how?

3) Do you think junior scientists (post-docs, research assistants) treat men and women differently?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

If yes, how?

4) Do you think senior scientists treat men and women differently?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

If yes, how?

5) Do you feel that men and women have equal possibilities to influence the decisions being made at our department?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

6) Are there women in leading positions at our department?

- a. Yes
- b. Yes, but too few
- c. No

7) Do you feel that you treat men and women the same way?

- a. Yes, easily
- b. Yes, but with difficulty
- c. No, I should but I find it too difficult
- d. No, and I shouldn't

8) Is there a lack of men in your field?

- a. Yes, but I don't consider it a problem
- b. Yes, and I consider it a problem
- c. No

9) Is there a lack of women in your field?

- a. Yes, but I don't consider it a problem
- b. Yes, and I consider it a problem
- c. No

10) Do you feel that men and women have equal career opportunities?

- a. Yes
- b. No

If no, why?

- 11) Do you think that gender equality plans are needed?
- Yes
  - No
- 12) Do you think that your department is showing clearly what is being done for gender equality?
- Yes
  - No
- 13) How much time and resources are generally (not only this semester!) spent on working towards gender equality at our department in your opinion?
- Too much
  - Too little
  - Just right
  - I don't care
- 14) Have you ever felt that you, at our department, have been treated in a special way because you are a man/woman?
- Yes, in a positive way
  - Yes, in a negative way
  - No
- 15) Do you know of other people at our department, being treated in a special way because he/she is a man/woman (tick more than one alternative if needed)?
- Yes, a woman, in a positive way
  - Yes, a woman, in a negative way
  - Yes, a man, in a positive way
  - Yes, a man, in a negative way
  - No
- 16) Have you been given certain types of tasks within your group or at our department that you think might be due to your sex (like for example secretary tasks, carrying heavy items, administrating computers, taking social responsibility)?
- No
  - Yes
- If yes, give example(s)
- 17) Do you know of other people at our department/in your group that have been given certain types of tasks, that you think might be due to their sex (see the examples in the previous question)?
- No
  - Yes, men
  - Yes, women
  - Yes both
- If yes to any, give example(s)
- 18) Have you ever felt that you have been treated in a special way based on your sex in any other work related context (conferences, field work etc)?
- Yes, in a positive way
  - Yes, in a negative way
  - No

19) Do you know of other people being treated in a special way based on their sex in any other work related context (conferences, field work etc)? You can choose several answers.

- a. Yes, men are treated in a more positive way
- b. Yes, men are treated in a more negative way
- c. Yes, women are treated in a more positive way
- d. Yes, women are treated in a more negative way
- e. No

If yes give example(s)

20) Have you experienced that people question your competences because of your sex?

- a. Yes
- b. No

21) Do you know of other people whose competences have been questioned because of their sex?

- a. Yes, men
- b. Yes, women
- c. Yes, both
- d. No

22) Choose the alternatives that apply (all or none) to you at work or in social interactions with people from your present work:

- a. Someone from work has commented on my appearance in a sexual way which made me feel uncomfortable
- b. I have been under the impression that someone from work follows me sometimes, in a way that made me scared
- c. A man from work has tried to flirt with me, so that I had to create a distance from him
- d. A woman from work has tried to flirt with me, so that I had to create a distance from him
- e. Someone from work has pursued me repeatedly, although I have rejected his/her "invitation"
- f. Someone from my department has touched me in a way that made me feel uncomfortable
- g. There are some people at work with whom I avoid being alone, because I somehow feel unsafe
- h. Someone has asked me offensive questions of a sexual nature
- i. People at work have suggested that I got my position for reasons other than my academic qualifications

23) Do you know of other people at our department being exposed to any of the alternatives in question 22?

- a. Yes, a man, to alternative .....
- b. Yes, a woman, to alternative.....
- c. No

24) Have you ever exposed anyone to any of the alternatives in question 22?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

25) Tick the alternatives (might be more than one or none as well) that apply to you.

- a. I have not been to conferences, workshops or summer schools, or field work.
- b. Someone has commented my appearance in a sexual way which made me feel uncomfortable during: Conference/workshops    summer school    field work    other
- c. Someone has followed me in a way that makes me scared. Conference/workshops    summer school    field work    other
- d. Someone has tried to flirt with me, so that I had to mark a distance which I think might harm my career. Conference/workshops    summer school    field work    other

- e. Someone has touched me in a way that made me feel uncomfortable.  
Conference/workshops summer school field work other
- f. There are people in my field who I avoid if possible, because I feel unsafe. I'd rather not attend conferences or similar if I know this person is going there
- g. I find it difficult to make important connections because I think I might send out the wrong signals, so that people think I flirt with them. Conference/workshops summer school field work other
- h. I find it difficult to socialise because I don't feel I really fit in. Conference/workshops summer school field work other
- i. I find it difficult to socialise because I think that everyone else is much smarter than me.  
Conference/workshops summer school field work other

26) Do you know of other people at conferences, workshops, summer schools etc. being exposed to any of the alternatives in question 25?

- a. Yes, a man, to alternative .....
- b. Yes, a woman, to alternative.....
- c. No

27) Have you ever exposed anyone to any of the alternatives in question 25?

28) At work or at conferences I think of what I wear so that people don't judge me on my appearance in a negative way

- a. Yes
- b. No
- c. Sometimes

29) Do you think that, generally, women get

- a. more credit than they deserve for what they do?
- b. the credit they deserve for what they do?
- c. less credit than they deserve for what they do?

30) Do you think that, generally, men get

- a. more credit than they deserve for what they do?
- b. the credit they deserve for what they do?
- c. less credit than they deserve for what they do?

31) Why do you think there are fewer women than men at higher positions in Earth Sciences (you may choose several options)?

- a. Women are generally less logical than men
- b. Women are generally less confident than men
- c. Women have problems combining family with career
- d. The difficulty of getting permanent positions is a larger obstacle for women
- e. The career path involves moving abroad which disturbs women more than men
- f. The academic titles are less appealing to women
- g. Society in general is less supportive of women doing science than to men doing science
- h. Boys and girls are expected to do different things from traditional gender role in upbringing
- i. Earth sciences is generally male dominated which implies a less "women-friendly" environment
- j. Something else, namely....

32) Do you have children?

- a. Yes
- b. No

33) Do you feel that there is a difference in how men and women are treated when they get children during their PhD?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

If yes, how?

34) Do you think it is possible to have an academic career and to have children at the same time?

- a. Yes
  - b. No
- If yes, who takes/would take care of the children?
- c. Me
  - d. My partner
  - e. Both of us
  - f. Other person(s)
- If no, why?

35) If you have a partner, would he/she be supportive if you wanted to pursue an academic career?

- a. Yes
- b. No
- c. I don't know

Is there anything you would like to add to this section?

36) Do you think it is meaningful that the department organizes seminars concerning the working environment and gender issues?

- a. Yes
- b. No

If no, why?

Is there anything you would like to add to this section, or to the questionnaire in general?

Thank you for helping us with this questionnaire!!!

Hanna and Åsa

## Bilaga 2. Svarsfördelning uppdelat på kön och uttryckt som antal

### BAKGRUNDSFRÅGOR RELATERADE TILL TIDIGARE UNIVERSITETSSTUDIER OCH REKRYTERING TILL DOKTORANDTJÄNSTEN

#### 1. När började du fundera på doktorandstudier?

	Sedan barndomen	Sedan högskolelivet	Under universitetsstudierna	Under sommarjobben	Under examensarbetet/MSc
Män	2	0	13	0	9
Kvinnor	0	3	6	0	3

När jag sökte jobb  
som doktorand

Män	1	1
Kvinnor	3	2

#### 2. Varrör valde du ditt specifika ämne?

	Jag gillade ämnet	Det råkade finnas en ledig tjänst	Jag kunde ha gjort vilken annan typ av forskning	Jag ville bidra med något intressant	Jag gillade arbets- platsen/avdelningen
Män	15	5	1	3	1
Kvinnor	9	6	0	2	0

Män	0	2
Kvinnor	0	0



**3. Visste du hur doktorander/forskare arbetade när du var en student?**

	Ja	Nej	Lite grand
Män	10	5	12
Kvinnor	5	2	10

**4. Hur fick du tag på information?**

	Från släktingar eller vänner till föräldrar	Från vänner som är forskare	Från arbetet med examensarbete/MSc	Från sommarjobb	Från univ. studier
Män	2	9	7	0	9
Kvinnor	6	9	8	1	6
	Från böcker/tidningar/tv/filmer	Från seminarier/besöksdagar	Annat		
Män	4	4	1		
Kvinnor	1	1	0		

**5. Vad krävdes för att få doktorandtjänsten?**

	En skriven ansökan	Visade en lista med kvalifikationer	CV	Visade MSc	Behövde inte visa några kvalifikationer
Män	19	21	23	15	1
Kvinnor	13	11	14	7	2
	Rekommenderades av andra	Kallades till en formell intervju	Ett informellt möte	Flertalet studenter sökte tjänsten	Känslan av att tjänsten redan var min
Män	15	8	8	9	6
Kvinnor	9	5	5	6	4

Ingen annan sökte tjänsten Uppmuntrades att söka tjänsten

Män 3 9

Kvinnor 3 8

### 6. Varför tror du att du valdes till din doktorandtjänst?

	På grund av min CV/ansökan	På grund av min mastersuppsats/examensarbete rekommendationer	På grund av min prestation under intervjun	På grund av mina kontakter med forskarna
Män	18	10	6	12
Kvinnor	10	10	4	7

### DOKTORANDERNAS SJÄLVUPPFATTNING

#### 1. Jag finner min forskning viktig

	om jag kan bidra praktiskt så samhället har nytta av det	om jag bidrar till allmänbildningen i samhället även om det inte finns någon praktisk nytta	därför att jag vill bidra till forskningen även om resultaten är oförståeliga för de flesta	därför att jag finner det stimulerande att jobba med	därför att det är ett sätt att försörja sig
Män	3	4	8	4	3
Kvinnor	3	4	4	0	1
	därför att utmaningen definierar mig som person	därför att det ger mig bättre karriärs möjligheter efteråt	Annat		
Män	1	4	0		
Kvinnor	2	1	2		

**2. Vilka tre personliga kvalifikationer har fört dig dit du är (välj tre alternativ som beskriver dig bäst)?**

	Arbetsamhet	Ambition	Intelligens	Nyfikenhet	Kreativitet
Män	13	7	10	8	4
Kvinnor	7	2	7	6	2
	Självständighet	Självsäkerhet	Social	Problemlösa	Noggrannhet
Män	12	7	8	9	11
Kvinnor	5	1	5	6	7
	Inget av de ovanstående				
Män	0				
Kvinnor	0				

**HANDLEDNING****1. Hur mycket handledning får du?**

	Flera timmar/vecka	En timma/vecka	När jag behöver det	Sällan	Aldrig
Män	4	5	13	5	0
Kvinnor	2	1	11	2	1

**2. Tycker du att du får den kvalitet av handledning som du behöver?**

	Ja	Nej
Män	13	3
Kvinnor	10	2
	Ibland	
	13	11
	10	5

**3. Tycker du att du får den tid av handledning som du behöver?**

	Ja	Nej	Ibland
Män	11	5	11
Kvinnor	8	2	7

**4. Din huvudhandledare är**

Män	man	21	6	kvinnor
Kvinnor	14	3	3	

**5. Valde du din biträdande handledare själv?**

Män	Ja	5	22	Nej
Kvinnor	4	4	13	

**6. Fyller din biträdande handledare någon funktion för dig?**

Män	Ja	12	14	Nej
Kvinnor	9	9	8	

**7. Din biträdande handledare är en**

Män	man	23	3	kvinnor
Kvinnor	14	2	2	

**8. Enligt din åsikt gjorde du en specifik och klar studieplan i början av dina studier?**

	Ja	Nej	Nej, och den skulle ej
Män	17	10	3
Kvinnor	5	12	0

	Ja, men den skulle ha	Nej, men den skulle ha	Nej, och den skulle ej
Män	6	6	3
Kvinnor	3	3	0

**9. Fungerar studieplanen som den skall (t ex följs den upp och utvärderas)?**

	Ja, och den fyller en	Ja, men den fyller ingen	Nej, men den skulle ha	Nej, och den skulle ej
Män	14	2	6	3
Kvinnor	9	4	3	0

**10. Tror du att din handledare har en bra uppfattning om dina generella framsteg?**

	Ja, och han/hon borde	Ja, men han/hon behöver	Nej, men han/hon borde ha det	Nej, men han/hon borde
Män	23	0	3	1
Kvinnor	12	1	4	0

**11. Vad hjälper din huvudhandledare dig med?**

	Mitt generella arbete	Detaljer av mitt arbete	Presentationer	Publicera mina resultat
Män	19	9	8	18
Kvinnor	12	6	2	11

	Kontakter	Konferenser och workshops	Ge mig en uppfattning om hur forskarvärlden fungerar	Finansiera min doktorandtjänst	Ge mig tillgång till de experimentella faciliteter jag behöver
Män	14	16	9	11	10
Kvinnor	8	7	6	13	9
	Anpassning från grundutbildning till doktorandstudier	Se till att jag inte fastnar i mitt arbete	Motivera och uppmuntra mig	Att ge mig kvalitetskontroller på mitt arbete	Hjälpa mig möta disputationssdeadlinen
Män	4	11	14	17	8
Kvinnor	4	6	9	6	1
	Ingen av de tidigare exemplen				
Män	1				
Kvinnor	1				
<b>12. Vad hjälper din biträdande handledare dig med?</b>					
	Mitt generella arbete	Detaljer av mitt arbete	Presentationer	Vilka kurser jag tar	Publicera mina resultat
Män	12	11	1	2	6
Kvinnor	5	6	0	3	4
	Kontakter	Konferenser och workshops	Ge mig en uppfattning om hur forskarvärlden fungerar	Finansiera min doktorandtjänst	Ge mig tillgång till de experimentella färdigheter jag behöver
Män	6	2	5	3	3
Kvinnor	5	2	5	2	2

	Anpassning från grundutbildning till doktorandstudier	Se till att jag inte fastnar i mitt arbete	Motivera och uppmuntra mig	Att ge mig kvalitetskontroller på mitt arbete	Hjälpa mig möta disputationsdeadline
Män	1	5	10	8	2
Kvinnor	0	2	4	4	0
	Inget av de tidigare exemplen				
Män	6				
Kvinnor	7				

**13. Ger din huvudhandledare dig återkoppling på ditt arbete?**

	Hela tiden	Mestadels	Emellanåt	Sällan	Aldrig
Män	5	7	9	6	0
Kvinnor	3	6	4	3	1

**14. Ger din biträdande handledare dig återkoppling på ditt arbete?**

	Hela tiden	Mestadels	Emellanåt	Sällan	Aldrig
Män	3	4	7	5	7
Kvinnor	0	5	3	1	7

**15. Finns det andra etablerade forskare som du får hjälp utav?**

	Ja, vilket är väldigt viktigt	Ja, men jag behöver det ej	Nej, men jag behöver det ej	Nej, men jag skulle behöva det
Män	14	3	4	5
Kvinnor	12	0	2	3

**16. Har du aktivt kontaktat andra forskare för hjälp?**

	Ja, men jag fick ej hjälp	Ja, och det hjälpte mig i mitt arbete	Nej, men jag hade behövt det	Nej, och jag behöver det inte
Män	4	15	8	0
Kvinnor	1	12	4	0

**17. Är det något du saknar angående den handledning du får?**

Öppen fråga

**18. Har du en förebild vid din avdelning som du kan identifiera dig med?**

	Ja, av samma kön	Ja, av ett annat kön	Ja, både kvinnor och män	Nej
Män	3	0	8	15
Kvinnor	1	1	6	8

**19. Har du en förebild inom ditt område men vid en annan akademisk avdelning?**

	Ja, och jag kan identifiera mig med henne/honom	Ja, men jag kan inte i med identifiera mig	Nej
Män	8	3	15
Kvinnor	5	5	7

**VAD ANSER DOKTORANDERNA OM SITT ARBETE OCH SIN ARBETSMILJÖ****1. Känner du att du får någonting gjort?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	1	14	8	4	0
Kvinnor	0	6	8	3	0



**2. Känner du att du gör något intressant?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	2	15	7	3	0
Kvinnor	1	12	2	2	0

**3. Känner du dig motiverad?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	3	15	7	2	0
Kvinnor	1	8	5	3	0

**4. Känner du att dina kollegor ger dig positiv återkoppling på ditt arbete?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	2	8	8	6	3
Kvinnor	0	7	4	2	4

**5. Känner du att dina meddoktorander värdesätter dig som person?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	10	9	5	0	3
Kvinnor	7	5	3	1	1

**6. Uppskattar du dina kollegor?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	5	15	5	1	1
Kvinnor	2	12	3	0	0

**7. Känner du dig nöjd med att ha valt doktorandstudier?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	6	16	4	1	0
Kvinnor	4	8	2	1	2

**8. Känner du dig orolig över att misslyckas?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	4	2	11	6	4
Kvinnor	3	4	3	4	3

**9. Har du stressrelaterad huvudvärk, magont och/eller svårt att sova?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	2	2	9	10	4
Kvinnor	2	1	5	7	2

**10. Har du funderat på att avbryta dina doktorandstudier?**

	Hela tiden	Mestadels av tiden	Ibland	Sällan	Aldrig
Män	1	2	4	9	11
Kvinnor	1	4	3	3	5

**11. Är du del av en forskargrupp som arbetar med samma ämne?**

	Ja	Nej
Män	12	8
Kvinnor	6	4
		Nej, men jag skulle vilja det
		7
		7

**12. Om du är med i en forskargrupp, hur betar sig gruppen mot dig?**

	Lyssnar på mig	Visar intresse för mina resultat	Är aktivt involverad i mitt arbete	Jag fungerar socialt med de flesta i min grupp	Jag känner att vi jobbar mot gemensamma mål
Män	8	8	6	10	7
Kvinnor	3	4	2	4	2
	Jag känner mig nervös när jag pratar under möten men gör det ändå	Jag känner mig nervös när jag pratar under möten och undviker det	Ibland känner jag att andra tar åt sig åran för mitt arbete	Försöker visa upp mina resultat för forskarvärlden	Ibland känner jag att andra i gruppen redan har bestämt saker innan beslutet tagits
Män	3	2	1	5	0
Kvinnor	2	1	1	2	1

**13. Känner du att du bidrar till ditt forskningsfält?**

	Ja	Nej	Jag vet inte
Män	17	2	8
Kvinnor	9	2	6

**FRAMTIDEN****1. Vill du fortsätta forska efter du har disputerat?**

	Ja	Nej	Jag vet inte
Män	14	1	12
Kvinnor	7	5	5

**2. Vad är de största problemen ifall du fortsätter forska?**

	Att få en forskningsposition	Att få forskningspengar	Kombinera familjeliv och forskningskarriär	Hierarkin inom forskningsvärlden
Män	15	22	14	4
Kvinnor	12	10	10	6
	Brist på samarbete			
Män	4			
Kvinnor	3			

**3. Om du fortsätter forska vad kommer att vara positivt?**

	Självständigt arbete	Starta min egen forskningsgrupp	Arbeta med ett ämne jag finner intressant	Bidra med något viktigt till vetenskapen
Män	15	10	24	17
Kvinnor	6	5	15	11

Personlig utveckling

Män 16

Kvinnor 13

**KÖNSRELATERADE FRÅGOR****1. Anser du att kvinnor och män behandlas lika på vår institution?**

	Ja, alltid	Ja, ibland	Nej, men de borde behandlas lika
Män	18	5	4
Kvinnor	6	6	5

**2. Anser du att doktorander behandlar kvinnor och män likadant?**

Ja	Nej	Jag vet inte
Män 5	16	6
Kvinnor 3	9	5

**3. Anser du att juniora forskare behandlar kvinnor och män olika?**

Ja	Nej	Jag vet inte
Män 3	18	6
Kvinnor 3	7	7

**4. Anser du att seniora forskare behandlar kvinnor och män olika ?**

Ja	Nej	Jag vet inte
Män 5	14	8
Kvinnor 6	5	6

**5. Anser du att kvinnor och män har samma möjlighet att påverka beslut som tas vid institutionen ?**

Ja	Nej	Jag vet inte
Män 16	4	7
Kvinnor 7	4	6

**6. Finns det kvinnor på ledande positioner vid vår institution?**

Ja	Ja, men för få	Nej
Män 17	5	5
Kvinnor 3	9	5

**7. Anser du själv att du behandlar kvinnor och män lika?**

	Ja, alltid	Ja, ibland	Nej, men jag skulle vilja	Nej
Män	18	6	2	1
Kvinnor	7	8	2	0

**8. Är det brist på män inom ditt forskningsområde?**

Nej

Män	27
Kvinnor	17

**9. Är det brist på kvinnor inom ditt forskningsområde?**Ja, men jag anser inte att  
det är ett problem

Nej

Män	10	5	12
Kvinnor	5	8	4

**10. Anser du att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter?**

Ja

Nej

Män	15	12
Kvinnor	5	11

**11. Anser du att jämställdhetsplaner behövs?**

Ja

Nej

Män	16	11
Kvinnor	13	4

**12. Anser du att vår institution tydligt visar vad som görs för jämställdhet?**

	Ja	Nej	Jag vet inte
Män	7	4	15
Kvinnor	3	7	7

**13. Hur mycket tid och resurser spenderas på jämställdhetsbefrämjande arbete på vår institution?**

	För mycket	För lite	Alldeles lagom	Jag bryr mig inte
Män	2	5	9	9
Kvinnor	1	8	5	3

**14. Har du någon gång känt att du blivit särbehandlad på grund av ditt kön?**

	Ja, på ett positivt sätt	Ja, på ett negativt sätt	Nej
Män	2	2	23
Kvinnor	1	5	10

**15. Vet du andra människor som särbehandlats på grund av sitt kön?**

	Ja, en kvinna på ett positivt sätt	Ja, en kvinna på ett negativt sätt	Ja, en man på ett positivt sätt	Ja, en man på ett negativt sätt
Män	4	6	3	3
Kvinnor	1	7	2	0

**16. Har du tilldelats särskilda arbetsuppgifter på grund av ditt kön?**

	Nej	Ja
Män	21	5
Kvinnor	13	4

**17. Känner du till andra personer på vår institution som tilldelats särskilda arbetsuppgifter på grund av sitt kön?**

	Nej	Ja, män	Ja, kvinnor	Ja, både kvinnor och män
Män	23	1	2	1
Kvinnor	10	0	3	3

**18. Har du någon gång upplevt att du särbehandlats på grund av ditt kön i något annat arbetsrelaterat sammanhang?**

	Ja, på ett positivt sätt	Ja, på ett negativt sätt	Nej
Män	1	2	24
Kvinnor	1	10	6

**19. Känner du till andra personer på vår institutions som särbehandlats på grund av sitt kön i andra arbetsrelaterade sammanhang**

	Ja, män behandlas på ett mer positivt sätt	Ja, män behandlas på ett mer negativt sätt	Ja, kvinnor behandlas på ett mer positivt sätt	Ja, män behandlas på ett mer negativt sätt	Nej
Män	2	2	2	3	23
Kvinnor	1	1	1	6	11

**20. Har du upplevt att människor ifrågasatt din kompetens på grund av ditt kön?**

	Ja	Nej
Män	2	25
Kvinnor	5	12

**21. Känner du andra människor på vår institution vilkas kompetens ifrågasatts på grund av deras kön?**

	Ja, kvinnor	Ja, både kvinnor och män	Nej
Män	4	1	22
Kvinnor	3	3	10



**22. Välj de alternativ som stämmer överens med vad du upplevt på jobbet eller vid sociala interaktioner med folk från din arbetsplats.**

Någon från jobbet har kommenterat mitt utseende på ett sexuellt sätt, som fick mig att känna mig obekväm

Män 0

Kvinnor 3

Jag har upplevt att någon från jobbet följt efter mig på ett sätt som gjorde mig rädd

Män 1

Kvinnor 0

En man från jobbet har försökt att flirta med mig så att jag blev tvungen att ta avstånd från personen

Män 0

Kvinnor 3

Någon från jobbet har rört vid mig på ett sätt som fick mig att känna mig obekväm

Män 0

Kvinnor 1

Det finns människor på jobbet som jag undviker att vara ensam med eftersom jag känner mig obekväm med dem

Män 2

Kvinnor 4

Någon har ställt mig stötande frågor med sexuella antydningar

Män 0

Kvinnor 2

Folk på jobbet har antytt att jag skulle ha fått min tjänst på andra grunder än akademiska kvalifikationer

Män 0

Kvinnor 1

## 23. Vet du om andra personer vid din institution som har utsatts för något av alternativen i fråga 22?

Ja, en man till alternativ		g		h	
	a, b				
Män	1	1	0	0	
Kvinnor	0	0	1		
Ja, en kvinna till alternativ		c		e, g, h, i	
	a				
Män	0	1	0	0	0
Kvinnor	1	0	1	1	1
Män	0	0			
Kvinnor	1	1			

## 24. Har du utsatt någon för något av alternativen i fråga 22?

Ja		Nej		Jag vet inte	
Män	0	18	8		
Kvinnor	2	13	2		

## 25. Kryssa för de alternativ som gäller för dig

Jag har inte varit på konferenser		Jag har inte varit på sommarkolor		Jag har inte arbetat i fält	
Män	4	15	4		
Kvinnor	3	9	3		



Jag undviker att delta på konferenser eller liknande om jag vet att den personen kommer att vara där

	<i>på konferenser</i>	<i>på sommarskolor</i>	<i>i fält</i>	<i>i andra situationer</i>
Män	1	1	1	1
Kvinnor	1	1	1	1

Jag tycker det är svårt att skapa viktiga relationer för jag tror att det kan sända ut fel signaler, folk kan tro att jag förftar med dem

	<i>på konferenser</i>	<i>på sommarskolor</i>	<i>i fält</i>	<i>i andra situationer</i>
Män	0	0	0	2
Kvinnor	2	2	1	0

Jag tycker det är svårt att socialisera för jag känner att jag inte passar in

	<i>på konferenser</i>	<i>på sommarskolor</i>	<i>i fält</i>	<i>i andra situationer</i>
Män	2	1	2	4
Kvinnor	2	1	1	1

Jag tycker det är svårt att socialisera för att jag tror att folk är smartare än mig

	<i>på konferenser</i>	<i>på sommarskolor</i>	<i>i fält</i>	<i>i andra situationer</i>
Män	2	1	1	1
Kvinnor	3	2	2	1

## 26. Känner du till andra personer på konferenser/workshops, sommarskolor etc som har utsatts för något/några av alternativen i fråga 25?

Ja, en man till alternativ

*i*

Män	1
Kvinnor	0

Ja, en kvinna till alternativ

*b* *d*

Män

0

1

Kvinnor

1

0

**27. Har du utsatt någon för något av alternativen i fråga 25?**

Ja

Nej

Jag vet inte

Män

0

17

8

Kvinnor

1

13

3

**28. När jag är på jobbet eller på en konferens tänker jag på hur jag klär mig så att folk inte ska döma mig på ett negativt sätt**

Ja

Nej

Ibland

Män

7

13

4

Kvinnor

6

2

9

**29. Tror du att kvinnor i allmänhet får**

mer uppskattning än

skällig uppskattning

mindre uppskattning än

de förtjänar

de förtjänar

Män

2

16

6

Kvinnor

0

6

10

**30. Tror du att män i allmänhet får**

mer uppskattning än

skällig uppskattning

mindre uppskattning än

de förtjänar

de förtjänar

Män

4

20

0

Kvinnor

8

8

0

**31. Varför tror du att det är färre kvinnor än män på högre positioner inom geovetenskap?**

	Kvinnor är i allmänhet mindre självsäkra	Kvinnor har svårt att kombinera familj och karriär	Det är svårare för kvinnor att få en fast och anställning	Kvinnor tycker det är jobbigare än män att behöva flytta utomlands
Män	4	13	2	4
Kvinnor	7	13	6	9
	De akademiska titlarna är mindre lockande för kvinnor	Samhället i stort stödjer män inom vetenskap mer än kvinnor	Flickor och pojkar förväntas göra olika saker utifrån traditionella könsroller under uppväxten	Geovetenskap är allmänt mansdominerat vilket antyder en mindre "kvinnovänlig" miljö
Män	5	8	8	7
Kvinnor	3	6	7	10

**32. Har du barn?**

	Ja	Nej
Män	10	15
Kvinnor	5	12

**33. Tror du att det skiljer sig åt hur kvinnor och män blir behandlade när de får barn under sin doktorandtid?**

	Ja	Nej	Jag vet inte
Män	4	6	15
Kvinnor	5	2	10

**34. Tror du att det är möjligt att ha barn och göra en akademisk karriär?**

	Ja	Nej			
Män	25	0			
Kvinnor	16	1			
<b>Om ja, vem tar hand om barnen?</b>					
Jag		Min partner	Båda av oss	Andra	
Män	2	3	25	2	
Kvinnor	1	0	14	4	

**35. Om du har en partner skulle han/hon stötta dig om du fortsätta en akademisk karriär?**

	Ja	Jag vet inte
Män	16	7
Kvinnor	12	3

**36. Är det meningsfullt att institutionen ordnar seminarier om jämställdhet och arbetsmiljö?**

	Ja	Nej
Män	18	8
Kvinnor	13	3



Uppsala universitet utlyser årligen pengar till analyser ur genusperspektiv.

I oktober 2007 genomfördes en enkätundersökning riktad till alla registrerade doktorander vid institutionen för geovetenskaper. Enkätfrågorna fokuserade på både jämställdhet och arbetsmiljö. Enkäten besvarades av 79 % av totalt 58 doktorander.

Undersökningen visar bland annat att kvinnor och män har olika uppfattningar om innehåll och kvalitet på forskningsplaner, handledning, återkoppling och uppskattning. Resultatet motbevisar också föreställningar om att kvinnor inte vill fortsätta forska efter disputation. Det framkom även att en majoritet av kvinnorna och männen inte har upplevt att de särbehandlas på grund av sin könstillhörighet. Emellertid svarade 30 % av kvinnorna respektive 8 % av männen att de någon gång har blivit särbehandlad på ett negativt sätt på grund av sitt kön.

Författarna har utifrån enkätresultatet formulerat förslag till fokusområden för institutionens kommande arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete.

Rapporten kan beställas från:  
Uppsala universitet  
Personalavdelningen  
Enheten för lika villkor  
Box 256  
751 05 Uppsala  
[www.jamst.uadm.uu.se](http://www.jamst.uadm.uu.se)