



Kartläggning av jämställdhet inom Utbildningsvetenskapliga fakulteten

*Anna Peixoto &
Anna-Karin Wyndhamn*



GÖTEBORGS UNIVERSITET

INNEHÅLL

1. Kartläggningens bakgrund och utgångspunkter.....	5
1.1 Jämställdhet och likabehandling.....	6
1.2 Jämställdhets- och likabehandlingsarbete i GU-perspektiv	7
Alla dessa texter... ..	7
Varför dröjer det?	7
Fakultetens jämställdhetsutmaningar.....	8
2. Ledning och personal	9
2.1 Institutionen för pedagogik och didaktik	10
2.2 Institutionen för arbetsvetenskap.....	12
2.3 Institutionen för mat, hälsa och miljö.....	12
2.4 Personal.....	13
Disputerade lärare	16
2.5 Sammanfattande kommentar	17
3. Forskarutbildningen	18
3.1 Antagna doktorander 2001-2008.....	19
Aktiva doktorander.....	19
Doktorandanställning	20
3.2 Disputerade 2001-2008	20
Anställningsförhållanden för disputerade under perioden 2001-2008	21
3.3 Uppdrag inom forskarutbildningen.....	22
Handledning av doktorander	23
Betygskommittésammanträden 2001-2008.....	24
3.4 Sammanfattade kommentar	24
4. Intervjuer med studenter och personal.....	26
4.1 Urval och genomförande.....	26
4.2 Studenter	28
Jämställdhet – ett sidospår i kurserna?	28
Jämställdhet – i tal och handling	28
Utrymme för kritik – i det stora och i det lilla	29
Jämförelse	29
4.3 Doktorander	30
Beroendeförhållande, rollproblematik och förväntningar	30
Kön, karriär och förebilder	31
Olika regler?	32
Jämförelse	33

4.4 Universitetsadjunkter	33
Jämställd eller ojämsälld arbetsplats?	33
Position, lön och uppskattning	35
Jämställdhet – i tal och handling	36
Att alltid arbeta?	36
Jämförelse	37
4.5 Lektorer	37
Jämställdhet, hierarkier och delaktighet.....	37
Arbetsuppgifters olika status	38
Professionella och privata relationer	39
Självrensning?	40
Jämförelse	40
4.6 Administratörer	41
Vid sidan om ”kärnan”?	41
Administrativt arbete på papper och i ”verklighet”	42
Förändring av mönster och inställning i sikte?	42
Paradoxal delaktighet och frihet	43
Sexuella trakasserier	44
Jämförelse	44
4.7 Teknisk personal.....	45
Frihet – på gott och ont.....	45
Hierarkier?	45
Könad arbetsplats och könat arbete?	46
Delaktighet?.....	46
Jämförelse	47
4.8 Professorer.....	47
Jämställd fakultet – önskvärt och/eller möjligt?	47
Beroendeförhållanden	48
Förändring?	50
5. Sammanfattande slutdiskussion	51
Några konkreta förslag inför fortsatt likabehandlingsarbete vid fakulteten.....	53
BILAGA 1 Brev till SLUG.....	54
BILAGA 2 Brev inför personalsamtal	55
BILAGA 3 Brev inför samtal med professorer	56

TABELLER

Tabell 2.1 Ledamöter och ordföranden i beredningar och nämnder	9
Tabell 2.2 IPD:s Institutionsstyrelse och Forskarutbildningsnämnd, representanter och ordföranden	10
Tabell 2.3 Enheterna vid IPD. Enhetschef, stf enhetschef, kontaktperson för forskning och administratörer	11
Tabell 2.4 Kollegierna vid IPD. Ordförande och sekreterare.....	11
Tabell 2.5 AV:s Institutionsstyrelse, Vetenskapliga rådet, Forskarutbildningsnämnd, representanter och ordföranden	12
Tabell 2.6 MHM:s forskarutbildningskommitté, representanter och ordföranden	13
Tabell 2.7 Personal inom UFN oktober 2008. Kategori, kön och medellön. Tjänstledigheter borttagna.....	14
Tabell 2.8 Disputerade efter högsta titel, kön och ålder, oktober 2008. Tjänstledigheter borttagna.....	16
Tabell 2.9 Disputerade efter högsta titel, kön och ålder, 2000. Tjänstledigheter borttagna.....	16
Tabell 3.1 Antagna doktorander till forskarutbildningen 2001 till 2008. Ålder vid antagningsår och kön	19
Tabell 3.2 Forskarstuderande med doktorandtjänst ht 2008. Ålder och kön.....	20
Tabell 3.3 Disputerade 2001 till 2008? Ålder och kön	20
Tabell 3.4 Antal disputerade 2001-2008 som haft anställning före respektive efter forskarutbildningen	21
Tabell 3.5 Handledare inom forskarutbildningen vid UFN september 2008. Kategori och kön	22
Tabell 3.6 Biträdande handledare inom forskarutbildningen vid UFN september 2008. Kategori och kön	23
Tabell 3.7 Uppdrag som betygnämndledamot vid disputation inom UFN 2001-2008	24
Tabell 4.1 Antal personer och intervju tillfälle i respektive kategori Anställda som deltagit i samtal samt antalet som kontaktades, inom parentes.....	27

1 KARTLÄGGNINGENS BAKGRUND OCH UTGÅNGSPUNKTER

Föreliggande kartläggning har sin upprinnelse i den kartläggning som Elisabet Öhrn, på dåvarande fakultetsnämnds uppdrag, genomförde 2001.¹ Då, 2001, utgjordes bakgrunden bland annat av den omorganisering som genomfördes i slutet av 1990-talet och som reducerade antalet institutioner vid fakulteten. Nu, 2009, står en ny omorganisering för dörren. En central fråga i genomförandet av denna kartläggning har därför varit *om* och i så fall *vad* som skett med avseende på jämställdhet inom fakultetsområdet mellan detta då och nu.²

I Öhrns kartläggning utgjorde den könsmissiga snedfördelningen inom det utbildningsvetenskapliga fakultetsområdet, med en majoritet av kvinnor bland personal och studenter men med en stor variation mellan befintliga tjänstekategorier, en huvudpunkt. I kategorin universitetsadjunkter återfanns då främst kvinnor, medan professorerna vanligen var män. Kartläggningen bestod, givet denna ingång, av en beskrivning av könsfördelning mellan olika yrkeskategorier, styrelser och nämnder samt lönekartläggning vid fakulteten. Vidare behandlades grundutbildningarnas kursplaner med fokus på köns- perspektiv. Öhrn lade också särskild vikt vid forskarutbildningen. Slutligen belystes jämställdhetsfrågor inom fakulteten utifrån samtal med grupper av anställda.

Faktisk snedfördelning i kombination med medarbetares upplevelse av en könsmissig snedfördelning utgör också i vår kartläggning ett centralt intresse. Därtill kommer det mönster som Öhrn identifierade vad gäller den vetenskapliga verksamhetens bemanning kontra personal i annan verksamhet. Hon fann deltagande och närvaro av kvinnor vara allt glesare, ju närmre kartläggningen kom den vetenskapliga verksamhetens kärna. I administrativa ledningspositioner återfanns emellertid både kvinnor och män. I vilken utsträckning detta är ett mönster som alltså gör sig påmint vid fakulteten, avser också denna kartläggning analysera.

Denna kartläggning innehåller ingen analys eller genomgång av befintliga kursplaner, men följer i övrigt samma upplägg som föregångaren. Således inleds redovisningen med en genomgång av till kartläggarna inkommet underlag

1 I Öhrns kartläggning bygger redovisning och analys huvudsakligen på sifferunderlag från år 2000. I föreliggande kartläggning refererar vi dock till tryckåret 2001, i de fall Öhrns kartläggning nämns.

2 Av fakultetens likabehandlingsplan 2008-2010 (se http://www.ufn.gu.se/digitalAssets/1264/1264067_likabehandlingsplaner_2008-2010.pdf) framgår att en uppföljning av Öhrns kartläggning skall genomföras som en särskild insats i det pågående likabehandlingsarbetet. I uppläggning och genomförande av denna kartläggning har just en återkommande koppling till Öhrns rapport utgjort ledstjärna. Av denna anledning rymmer föreliggande kartläggning ingen djupdykning eller parallell analys av Göteborgs universitets arbetsmiljöbarometer för år 2008.

vad gäller lönedata, personal och uppdrag vid fakulteten. Därefter följer en sammanställning av centrala intervjuteman uppdelade på de olika personalkategorier som intervjuats. Även studenter vid fakulteten liksom professorer har i denna kartläggning utgjort kategorier som intervjuats. Dessa fanns inte representerade i Öhrns kartläggning.

Kartläggningen inleds med ett försök att precisera centrala begrepp för kartläggningen samt ett försök att rama in jämställdhetsproblematik såväl som pågående jämställdhetsarbete i ett GU-perspektiv. Därefter följer en redogörelse av lönebild, könsmässig fördelning mellan olika personalkategorier och uppdrag inom fakulteten samt vid dess tre institutioner. Detta följs av en redovisning av genomförda intervjuer och de teman som vi menar framträtt under bearbetningen av dessa. Slutligen följer en sammanfattande diskussion.

1.1 Jämställdhet och likabehandling

Mellan 2001 års kartläggning och föreliggande har begreppet likabehandling blivit alltmer frekvent i universitetets verksamhet och interna kvalitetsarbete. I några avseende har det till och med ersatt rubriken för pågående insatser inom det fält som tidigare betecknades som jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Så har till exempel både Göteborgs universitet och Utbildningsvetenskapliga fakulteten varsin likabehandlingskommitté som ersatt och vidgat det arbete som de tidigare jämställdhetskommittéerna stod för. Vidare har likabehandlingspolicy och likabehandlingsplaner ersatt tidigare jämställdhetsplaner. De statliga ombudspersoner som tidigare varit uppdelade så att respektive ombud svarar för var sin specifika kategori av diskrimineringsärenden, är nu omorganiserade så att en myndighet – diskrimineringsombudsmannen (DO) – handlägger samtliga diskrimineringsärenden. Detta är, menar vi, sammantaget exempel på förändringsprocesser som kan tolkas som en rörelse mot ett mer intersektionellt förhållningssätt med en skärpt lyhördhet för maktordningars sammanflätning och konsekvenser.³

Ovanstående förändringar kan utgöra argument för att också i denna kartläggning vidga perspektiv och fokus till att utreda likabehandling och inte enkom jämställdhet. Dock är de aspekter som förutom kön ryms inom likabehandlingsbegreppet: religion, social kategori, etnicitet, funktionshinder inte möjliga att identifiera som kategorier vid genomgång av anställda, nyrekryterade, disputerade eller antagna. Kön, ålder och utbildningsgrad utgör de kategoriseringsgrunder som är möjliga att identifiera och utgå ifrån i vår analys. Icke desto mindre kan och har aspekter av likabehandling aktualiseras i intervjuerna med de anställda. Kartläggningens ingång och huvudsakliga fokus har således varit jämställdhet mellan könen, men med en skärpt medvetenhet och

³ Rektorsråd Staffan Edén beskrev det skifte som likabehandlingsbegeppets inträde kommit att innebära i det konkreta arbetet och menade att detta också har påverkat den interna analysen i mer intersektionell riktning.

vaksamhet mot likabehandlingens övriga aspekter under genomförande och analys av intervjuerna.

1.2 Jämställdhets- och likabehandlingsarbete i GU-perspektiv

I inledningen av kartlägningsarbetet genomfördes en intervju med rektorsråd Staffan Edén.⁴ Syftet med detta samtal var att försöka lyfta kartläggningens fakultetsperspektiv till GU-nivå och i ett större sammanhang försöka identifiera och problematisera pågående förändringsprocesser, likväl som frånvaro av förändringsprocesser. Denna snabba utblick var samtidigt en möjlighet att låta en företrädare för universitetets ledning vända sin blick mot den utbildningsvetenskapliga fakulteten. Nedanstående text utgör en sammanfattning av de teman kring vilka denna intervju rörde sig.

Alla dessa texter...

En allmän uppfattning i samtal om arbete med likabehandling och jämställdhet förefaller vara att antalet dokument som betingar arbetet är i ständig tillväxt. Rektorsråd Staffan Edén hävdar dock att en närmare granskning och en jämförelse över tid synliggör att trenden egentligen är den motsatta: färre dokument och tydligare hierarki mellan de dokument som de facto produceras på de olika nivåer som universitetet består av.⁵ Från universitetsledning har dokumentöversyn och därpå följande revideringar enligt uppgift vägletts av en ambition att inte dubblera lagtexter med redan given status i det interna arbetet. Vad gäller den i verksamheten spridda uppfattningen om tilltagande pappersexercis och dokumentflöde, har denna en möjlig förklaring i att upprepnings- och synkroniseringsarbete tillfälligt engagerat en större grupp medarbetare än vad som tidigare varit fallet.

Varför dröjer det?

Rektorsrådet uttrycker tvekan kring *om* det är möjligt att uppnå verklig likabehandling och jämställdhet i sådan verksamhet som ett universitet utgör. Med tal om och strävan mot excellens följer, menar Edén, också en risk om fortsatt reproduktion av normer och strukturer som utestängt eller underordnar inom akademin underrepresenterade grupper. Lika värde och lika behandling riskerar att förbli en chimär, om inte också akademiska traditionen utsätts för kritisk granskning och förändringstryck. Detta kräver, enligt Edén, att den kritiska blicken också måste vändas inåt.

⁴ Intervjun genomfördes 081028 och ägde rum i Vasaparken. Samtalet pågick i ca 60 minuter.

⁵ Visionsdokument ska utgöra de långsiktiga och samlande riktninggivarna för hela universitetet. Policydokument klargör förhållningssätt och tolkning till aktuellt område eller tema. Handlingsplanerna preciserar i sin tur de uppdrag och målsättningar som lokalt ska uppnås och genomföras under en utsatt tid.

Under intervjun betonades att ansvaret för att så sker och att planerade lika-behandlingsinsatser genomförs ligger samlat på chefsnivå⁶ och utgör en del i arbetsmiljöarbetet. Från ett centralt perspektiv konstateras att de i handlingsplaner aviserade insatserna successivt genomförs och prickas av. Problemet är dock, enligt Edén, att själva kärnproblematiken med ojämställda maktstrukturer trots detta kvarstår. Också denna vilar emellertid på respektive institutions prefekt att identifiera och motverka.

En klar tendens, sett från GU-perspektiv, syns vara att insatserna på lika-behandlingsområdet tenderar att stanna vid tillfälliga projekt eller ”öar” i ordinarie verksamhet och organisation. Projekt genomförs med stor framgång, men leder sällan till annat än tillfällig kursändring. Verklig utmaning av ordning och maktstrukturer uteblir, när stöd och ekonomi saknas för att också bygga in erfarenheter från projekt i den dagliga verksamheten. Som en effekt härav riskerar den interna diskussionen att också gälla tillfälliga projekt, snarare än de strukturella problem som tenderar att återuppstå efter projektets avslut.

Fakultetens jämställdhetsutmaningar

Från rektorsrådets perspektiv rymmer den utbildningsvetenskapliga fakulteten en verksamhet som ur jämställdhetsperspektiv är särskilt angelägen. Detta då fakultetens stora engagemang i lärarutbildningen ger en tydlig korrespondens med övriga utbildningssystem, vilket sammanbinder verksamheten med väldokumenterad jämställdhetsproblematik i för-, grund och gymnasieskola. På samma gång som studentbesättningen på de flesta av de kurser och programutbildningar drivna av fakultetens institutioner illustrerar en skev könsfördelning i läraryrket, domineras också det lokala kollegiet av kvinnliga medarbetare. Trots att dessa skevheter knappast utgör någon nyhet, låter en djupgående förändring vänta på sig. Från universitetets centrala likabehandlingsarbete ser Edén yrkens och ämnens specifika könsladdning tillsammans med allmänna stereotypa könsföreställningar, bilda bromsklossar också i det interna arbetet.

Ett steg på vägen föreslås av rektorsrådet vara att fundera över varför enkönade verksamheter betraktas som eller upplevs vara ofullständiga, låt vara om de domineras av kvinnliga eller manliga arbetstagare. Också i den oreflekterade argumentationen för fler medarbetare eller studenter av det underrepresenterade könet, ligger stereotypa föreställningar som sammanbinder sätt att vara eller kompetenser med ett visst kön. Den stora utmaningen blir att både inom fakulteten och i samhället vidga denna diskussion.

⁶ Enkelt uttryckt bär prefekten ansvar för likabehandlingsarbetet på institutionsnivå, dekan på fakultetsnivå medan rektor svarar hela universitetet.

2 LEDNING OCH PERSONAL

Detta avsnitt har för avsikt att spegla könsfördelningen inom utbildningsvetenskapliga fakultetens olika personalkategorier, nämnder och styrelser samt sammanställa och jämföra dessa tjänstekategoriernas lönenivåer. Sammanställningen bygger på datalistor som fakultetskansliet tillhandahållit utifrån en förfrågan från oss.⁷ Denna förfrågan formulerades med ledning av den sammanställning tidigare jämställdhetskartläggning redovisade. Uppgifterna nedan berör såväl fakultetsnämnd som de tre institutionernas olika nämnder och styrelser.

Den utbildningsvetenskapliga fakulteten består av tre institutioner: Institutionen för arbetsvetenskap (AV), Institutionen för mat, hälsa och miljö (MHM) samt Institutionen för pedagogik och didaktik (IPD). IPD har cirka 350 anställda, medan AV och MHM har omkring 30 medarbetare vardera.⁸

Tabell 2.1 Ledamöter och ordföranden i beredningar och nämnder ⁹

	Ordinarie		Ordförande	
	K	M	K	M
Utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden (inklusive student suppleant)	8	6	0	X
Docenturberedningen	3	2	0	X
Lärförslagsberedningen	4	2	0	X
Stipendieberedningen	4	0	X	0
Institutionsstyrelsen IPD (inklusive suppleanter)	12	5	0	X
Institutionsstyrelsen AV (inklusive suppleanter)	5	8	X	0

Av tabellen framgår att kvinnor är i majoritet i de flesta nämnder och beredningar, undantaget institutionsstyrelsen för AV. Stipendieberedningen utgör exempel på beredning helt utan manlig representation. Ordförandeposten i de nämnder och beredningar som listats ovan innehåller i fyra av de sex sammanhangen av en man. Detta mönster överensstämmer med tidigare jämställdhetskartläggning.

⁷ Vi vill i sammanhanget rikta ett varmt tack till de administrativa medarbetare vid fakulteten som dels varit oss behjälpliga i att ta fram och sammanställa underlag, dels vänligt och noggrant besvarat alla våra följdfrågor.

⁸ Utbildningsvetenskapliga fakultetens verksamhetsberättelse 2008 s 5,6

⁹ MHM finns inte presenterad i denna tabell, då institutionen saknar styrelse. MHM organiseras genom prefektstyrelse.

Dekanus och prefekter:

Dekanus, utbildningsvetenskap	Mikael Alexandersson
Prodekanus, utbildningsvetenskap	Inga Wernersson
Prefekt MHM	Claes Bergman
Stf prefekt MHM	Finns ingen ställföreträdande prefekt
Prefekt AV	Birgitta Jordansson
Stf prefekt AV	Birger Simonson
Prefekt IPD	Lars-Erik Olsson
Stf prefekt IPD	Britt-Marie Apelgren

2.1 Institutionen för pedagogik och didaktik

Institutionen för pedagogik och didaktik är, som tidigare framgått, den största institutionen vid fakulteten. Denna institution skiljer sig såväl storleksmässigt som organisationsmässigt från fakultetens övriga två institutioner.¹⁰

Tabell 2.2 IPD:s Institutionsstyrelse och Forskarutbildningsnämnd, representanter och ordföranden

	Ordinarie och suppleanter		Ordförande	
	K	M	K	M
Institutionsstyrelse	12	5	0	X
Forskarutbildningsnämnd	12	3	X	0

Institutionsstyrelsen för IPD består av tolv kvinnor och fem män. Styrelsens ordförande är man. Också forskarutbildningsnämnden (FUN) består till en majoritet av kvinnliga ledamöter. Dess ordförande är kvinna. Vid tidpunkten för kartläggningen bestod nämnden av fyra professorer (tre kvinnor och en man) en docent (kvinna), tre lektorer (en man och två kvinnor) samt sju doktorandrepresentanter (en man och sex kvinnor). Nämnden bär ansvar för forskarutbildningens kvalitet, dess studieplaner samt för samordning av kurser och utbildning av handledare. Vidare fastställer FUN i vilka ämnen forskarutbildning anordnas och tar beslut om antagning.¹¹

IPD är uppdelad i sju enheter utgående från sju olika kunskapsområden.¹² Varje enhet består av en enhetschef, en eller flera administratörer samt under-

10 Varken MHM eller AV har en organisering som motsvarar IPDs enheter och kollegier

11 Uppgifter hämtade från institutionens webbplats www.ipd.gu.se

12 Enheten för språk och litteratur, Enheten för specialpedagogik, Enheten för lärande och undervisning, Enheten för lärande i vuxenliv, Enheten för individ, kultur och samhälle, Enheten för barn och ungdomsvetenskap samt Enheten för ämnesdidaktik.

visande och forskande personal. Vid institutionen finns också en forskarutbildningsnämnd.

Tabell 2.3 Enheterna vid IPD. Enhetschef, stf enhetschef, kontaktperson för forskning och administratörer

	K	M
Enhetschef	5	2
Stf enhetschef	6	1
Kontaktperson för forskning (språk och litteratur har ingen angiven)	3	3
Administratör/er	10	0

Enhetscheferna, som ansvarar för enheternas personal och förvaltningsapparat, är till en majoritet bestående av kvinnor. De kvinnliga enhetscheferna är alla, utom i ett fall, lektorer. En av kvinnliga enhetscheferna är adjunkt. De två manliga enhetscheferna är båda adjunkter. Bland forskningsföreträdarna råder en jämn fördelning mellan könen. Samtliga i denna grupp har professorstitel, dock är en i gruppen emeritus. Denna jämna könsfördelning bland forskningsföreträdarna utgör en förändring vid en jämförelse med tidigare jämställdhetskartläggning. Då, 2001, återfanns endast en kvinna bland forskningsföreträdarna. En av enheterna, enheten för språk och litteratur, saknade vid föreliggande kartläggnings datainsamling kontaktperson för forskning.

Vid IPD finns vidare olika kollegier inrättade. Dessa har till syfte att utveckla medlemmarnas kompetens inom och mellan de olika forskningsinriktningar som finns vid institutionen. Kollegierna inrättas av institutionsstyrelsen på begäran av minst fem personer knutna till institutionen. Av inrättandet och utifrån årlig verksamhetsredovisning följer att ett kollegium årligen tilldelas medel av institutionsstyrelsen för att möjliggöra exempelvis upptryckning av skriftligt arbetsmaterial, besök av gästföreläsare och dylika arrangemang.¹³

Tabell 2.4 Kollegierna vid IPD. Ordförande och sekreterare

	2008			2000		
	K	M	Totalt	K	M	Totalt
Ordförande	9	10	19	5	10	15
Sekreterare	13	6	19	9	1	14

Antalet kvinnor respektive män på ordförandeposterna är jämn. Detta är en förändring sedan förra kartläggningstillfället. Antalet kvinnliga ordföranden har ökat från att endast utgjort en tredjedel till att nu vara hälften. Samtidigt har andelen manliga sekreterare ökat. Dock är denna funktion fortfarande till

13 Uppgifter från IPD:s hemsida angående inrättande av kollegier.

en majoritet utförd av kvinnliga medarbetare. Samtidigt noterar vi att antalet kollegier ökat i antal under den tid som förflutit mellan förra kartläggningen och denna. Kanske kan detta vara en av orsakerna till att antalet kvinnliga ordföranden också har ökat.

2.2 Institutionen för arbetsvetenskap

Institutionen för arbetsvetenskap är en av de mindre institutionerna vid fakulteten med omkring 30 anställda. Utöver en institutionsstyrelse finns också en forskarutbildningsnämnd och ett vetenskapligt råd.

Tabell 2.5 AV:s Institutionsstyrelse, Vetenskapliga rådet, Forskarutbildningsnämnd representanter och ordföranden

	Ordinarie och suppleanter		Ordförande	
	K	M	K	M
Vetenskapliga rådet	3	11	0	X
Forskarutbildningsnämnd	5	8	0	X
Institutionsstyrelsen	5	8	X	0

Det vetenskapliga rådet fungerar som en allmän referensgrupp och ett nätverk inom arbetsvetenskap vid universitetet. Rådet består av docenter och professorer vid den egna institutionen samt inom angränsande ämnen. I det vetenskapliga rådet utgör majoriteten av deltagarna män. Gruppen består av nio professorer varav två kvinnor samt fem docenter varav en är kvinna.

Forskarutbildningsnämnden består i sin tur av åtta professorer (sju män och en kvinna) en kvinnlig docent samt fyra doktorandrepresentanter (en man och tre kvinnor). Denna nämnd har bland annat till uppgift att anta kursplaner, besluta om kursutbud, bedöma och rangordna sökande till forskarutbildningen, fatta beslut i handledarfrågor samt föreslå betygsnämnd och opponent vid disputation.¹⁴

Institutionsstyrelsen består av fem kvinnor och åtta män. Ordförande i styrelsen är kvinna. Suppleantposterna innehas alla tre av män.

2.3 Institutionen för mat, hälsa och miljö

Institutionen för mat, hälsa och miljö saknar egen institutionsstyrelse. Denna institution har heller inte någon ställföreträdande prefekt. Forskarutbild-

14 Uppgifter hämtade från institutionens webbplats www.av.gu.se

ningens administration administrerades på fakultetsnivå fram till 2005. Vid institutionen finns nu en forskarutbildningskommitté med en tillförordnad ordförande.

Tabell 2.6 MHM:s forskarutbildningskommitté, representanter och ordföranden

	Ordinarie och suppleanter		Ordföranden	
	K	M	K	M
Forskarutbildningskommitté	6	1	X	0

Forskarutbildningskommittén består av tre kvinnliga lektorer, tre kvinnliga docenter och en man som är lektor. Kommittén har också en extern ledamot, en kvinnlig professor verksam vid utbildningsvetenskapliga fakulteten. Ett arrangemang som har sin förklaring i att institutionen saknar egen professor. Doktoranderna vid institutionen har alla rätt att närvara vid kommitténs sammanträden.

Vid MHM finns också ett kollegium motsvarande de kollegier som finns vid IPD. MHM:s kollegium har till syfte att utveckla hushållsvetenskap som ämne, informera om hushållsvetenskaplig forskning inom universitetet samt verka för forskningsanknytning inom universitetet.¹⁵ Kollegiet, som just nu är vilande, har en kvinnlig professor emerita som ordförande och en kvinna som sekreterare.

2.4 Personal

Majoriteten av de anställda inom utbildningsvetenskapliga fakulteten är kvinnor. I oktober 2008 fanns 462 personer i tjänst. 67 procent av dessa är kvinnor.¹⁶

¹⁵ Uppgifter hämtade från institutionens webbplats www.mhm.gu.se

¹⁶ I jämförelse med år 2000 så råder samma antalsmässiga förhållande mellan manliga och kvinnliga medarbetare (68 procent av medarbetarna var i förra kartläggningen kvinnor att jämföra med denna kartläggnings 67 procent) 2000 fanns 380 personer i tjänst vid fakulteten. Vid en avstämning 2008 fanns 462 i tjänst. Det ökade antalet anställda har i detta avseende inte förskjutit det antalsmässiga förhållandet mellan könen i någon riktning.

Tabell 2.7 Personal inom UFN oktober 2008. Kategori, kön och medellön.
Tjänstledigheter borttagna

Personalkategori	Kvinnor	Män	Total	Andel kvinnor	Medellön	
					Kvinnor	Män
Professor	6	13	19	32 %	49750	51931
Universitetslektor	64	39	103	62 %	34900	35413
Universitetsadjunkt	102	45	147	69 %	30367	30972
Forskarassistent	2	4	6	33 %	32350	34175
Doktorandtjänst	40	9	49	82 %	21950 ^A	21767
Annan undervisande/ forskade personal	26	11	37	70 %	28920	34462
Teknisk personal	3	14	17	18 %	29297	24607
Administrativ personal	68	16	84	82 %	26282	27919
Totalt	311	151	462^B	67 %		

NOTER TILL TABELLEN:

A. När det gäller medellön för doktorandtjänst blir denna siffra helt beroende på hur långt doktoranderna kommit i sin utbildning då deras lön baseras på en trappa. Det som möjligen kan diskuteras är mot vilka kriterier den enskilde doktoranden bedöms, då uppflyttning till nästa steg i lönetrappan sker eller inte sker.

B. När det gäller statistik för olika yrkeskategorier vid fakulteten kan samma person förekomma två eller flera gånger beroende på vilken typ av förordnande personen har: en person kan exempelvis vara förordnad som doktorand till 50 procent och förordnad som adjunkt resterade 50. Ett annat sätt att redovisa statistik för olika yrkeskategorier hade varit att utgå från heltidsekvivalenter. Vi har valt att inte göra detta.

Två tredjedelar av professorerna är män. Även i gruppen forskarassistenter är majoriteten män. Det bör dock poängteras att denna är en mycket liten kategori med endast sex individer. I lektorsgruppen är könsfördelningen jämn.¹⁷ Resterande kategorier utgörs till övervägande del av kvinnor.

Av tabellen ovan framgår att det existerar könsskillnader i medellön i de olika kategorierna.¹⁸ I kartläggningen som genomfördes 2001, befanns de kvinnliga professorerna ha en högre medellön. Detta uppgavs höra samman med att de manliga professorerna i högre utsträckning var befordrade, vilket innebar en lägre lön än för de professorer som hade så kallade "stolar"¹⁹.²⁰ Idag finner vi löneskillnaderna vara de motsatta. De manliga professorerna har en högre

17 Jämn könsfördelning motsvaras av relationen 60/40

18 Medellönerna är beräknade med tjänstlediga borttagna.

19 Av regeringen tillsatta.

20 Öhrn, Elisabet 2001 s 9

medellön än de kvinnliga. Vid fakulteten finns fortfarande professorer med den gamla sortens anställning, men idag tilldelas professorstiteln genom befordran eller i konkurrens.

I lektorsgruppen finns både docenter och befordrade lektorer. Majoriteten av lektorerna är kvinnor, medan männen i kategorin har en något högre medellön än sina kvinnliga kollegor.

Bland adjunkterna är kvinnorna också i majoritet, då de utgör närmre 70 procent av kategorin. Kvinnorna har dock något lägre medellön än sina manliga kollegor.

De som har anställning som doktorandtjänst ingår i en såkallad doktorandtrappa som avgör lönen. Trappan består av tre steg: när doktoranden uppnått 50 respektive 75 procent av sina forskarstudier flyttas de upp i lönetrappan. Den lönemässiga skillnaden mellan doktoranderna med doktorandanställning beror således på hur långt de bedöms ha kommit med sin utbildning. Redovisning av kategorins medellön blir därför en aning missvisande. Förutom de 49 ovan redovisade doktoranderna finns vid fakulteten antagna doktorander utan doktorandanställning. Dessa ingår inte i den i denna kartläggnings sammanställning.

Annan undervisande/forskande personal är en förhållandevis liten grupp individer på 37 stycken. Denna grupp är divergent, då den i sig rymmer individer med titlar som forskare, biträdande forskare, postdoktorala forskare och gästlärare. Lönemässigt finns i gruppen individer med lön från drygt 20 000 till närmre 50 000.

I gruppen teknisk personal finner vi att de kvinnliga medarbetarna har en betydligt högre medellön än männen. Detta beror på en avvikande individ som har markant högre lön än de övriga teknikerna.

Också gruppen av administrativa medarbetare rymmer, liksom annan undervisande personal, många titlar och funktioner. Administratörerna är till övervägande del kvinnor (82 procent). Vi finner att männen i denna tjänstekategori har en något högre medellön än de kvinnliga administratörerna.

Disputerade lärare

Tabell 2.8 Disputerade efter högsta titel, kön och ålder, oktober 2008. Tjänstledigheter borttagna

	-49 år		50-54 år		55 år -		Totalt		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Samtliga
Professorer	-	-	1	-	5	13	6	13	19
Docenter	5	2	1	4	12	-	18	6	24
Fil dr	7	13	29	17	-	2	36	32	68
Total	12	15	31	21	17	15	60	51	111

Om vi betraktar de disputerade lärarna med anställning vid fakulteten som en grupp, råder en jämn könsfördelning (det underrepresenterade könet – i detta fall männen – utgör minst 40 procent) i denna grupp som helhet. Delas gruppen upp i tre underkategorier av disputerade medarbetare finner vi emellertid könsfördelning i de olika grupperna variera. Männen är i minoritet i docentgruppen, men är i majoritet i professorsgruppen. Denna fördelning är att jämföra med det mönster som framträdde vid tidigare jämställdhetskartläggning. Då såg fördelningen ut på följande sätt:

Tabell 2.9 Disputerade efter högsta titel, kön och ålder, 2000. Tjänstledigheter borttagna

	-49 år		50-54 år		55 år -		Totalt		
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Samt
Professorer	-	-	2	7	1	6	3	13	16
Docenter	1	2	2	1	2	8	5	11	16
Fil dr	4	6	7	5	11	4	22	15	37
Total	5	8	11	13	14	18	30	39	69

Jämförelsen visar att det vid fakultetens skett en ökning av andelen disputerad personal. År 2001 var 18 procent disputerade, medan samma siffra år 2009²¹ är 24 procent. De olika kompetenssatsningar som fakulteten genomfört kan vara en av förklaringarna till denna förändring. Vi finner vidare att andelen kvinnliga professorer ökat, även om kvinnorna fortfarande är underrepresenterade i denna grupp. Förändringen i docentgruppen, där kvinnorna nu är i

21 Arbetet med kartläggningen påbörjades under hösten 2008, då sifferunderlag begärdes in och en del av gruppintervjuerna genomfördes. Arbeta med intervjuer samt analys och bearbetning fortsatte under första hälften av 2009, då rapporten också färdigställdes.

majoritet, torde emellertid på sikt påverka könsfördelningen också i professorgruppen. Senare kartläggning får undersöka om så sker.

2.5 Sammanfattande kommentar

När det gäller Göteborgs universitets mål om en jämställd organisation kan fakulteten utifrån en personalkategori könsfördelning sägas uppfylla denna målsättning, då lektorsgruppen i detta avseende är att betrakta som jämställd. I andra kategorier av anställda är könsfördelningen skev. Männerna är i majoritet bland professorerna, samtidigt som män är i minoritet bland adjunkter, doktorander, annan forskande och undervisande personal, administrativ personal samt bland studenterna. Det finns således en brist på jämställdhet ifråga om antalsmässig könsfördelning i merparten av fakultetens tjänstekategorier.

Vi finner det vanskligt att jämföra fakulteten med sig själv, då den sedan förra kartläggningen har ändrat form och omfång. Fakultetens har till exempel utökats med en institution²², vidare har yrkesbenämningar och kategoriseringar förändrats. Detta gör en direkt jämförelse svår. Låt oss ändå göra ett försök. Vid förra kartläggningen poängterades att andelen män i styrelser och nämnder i vissa fall ansågs var för låg. Denna andel förefaller inte ha ökat nämnvärt. Då påpekades också i tidigare kartläggning att de vetenskapliga företrädarna vid IPD:s enheter i större utsträckning utgjordes av män. Vi finner att detta idag har förändrats och att en jämn könsfördelning i detta avseende råder.

Vi finner skillnader i medellön mellan könen för samtliga kategorier. Ibland rör sig denna skillnad om några hundra kronor, ibland flera tusenlappar.

Andelen disputerad personal har ökat, men vi konstaterar att könsfördelningen fortfarande är sned. Fakulteten domineras antalsmässigt av kvinnor. Männerna återfinns till största del i de akademiska toppositionerna och bland den tekniska personalen, men är färre i antalet på de övriga positionerna i organisationen.

3 FORSKARUTBILDNINGEN

Vid utbildningsvetenskapliga fakulteten ges forskarutbildning i forskarutbildningsämnena Arbetsvetenskap, Hushållsvetenskap, Pedagogik, Pedagogiskt arbete och Ämnesdidaktik. Vid fakulteten finns även två forskarskolor: Doctoral School in Educational Science – Learning, Interaction and Schooling och Nationella forskarskola i idrottsvetenskap²³. Omfattning på kurs respektive avhandlingsdel skiljer sig åt i de ovannämnda forskarutbildningsämnena. Dock överensstämmer vissa kurser mellan de olika ämnena.

Ansvaret för forskarutbildningarna är idag delegerade till respektive institution.²⁴ Nedan följer en beskrivning av organisationen av forskarutbildningarna vid fakulteten i mars 2009.

Hushållsvetenskap antogs som forskarutbildningsämne 1992. Vid institutionen för mat, hälsa och miljö finns en forskarutbildningskommitté med ansvar för forskarutbildningen i hushållsvetenskap. Utbildningen omfattar mellan 75-105 högskolepoäng (hp) kurser och en avhandling motsvarande 135-165 hp.

Forskarutbildningen i arbetsvetenskap inrättades år 2002. Den vetenskapliga ledningen av forskarutbildningen har institutionsstyrelsen delegerat till institutionens egen forskarutbildningsnämnd. Denna nämnd skall bestå av docentkompetenta lärare vid institutionen. Nämndens ordförande, som också är ansvarig för forskarutbildningen, ska ha professorskompetens. Han eller hon utses av institutionsstyrelsen. Forskarutbildningen i arbetsvetenskap består av en kursdel motsvarande 75 hp och en avhandlingsdel motsvarande 165 hp.

Forskarutbildningsnämnden (FUN) låg tidigare på fakultetsnivå, men sedan 2005/06 finns FUN på institutionsnivå och administrerar och handlägger forskarutbildningen på delegation från institutionsstyrelsen vid IPD. IPD har även en administratör anställd på 100 procent som assisterar övriga forskarutbildningar vid fakulteten i vissa frågor. Vid institutionen för pedagogik och didaktik finns tre olika ämnen: pedagogik, pedagogiskt arbete samt ämnesdidaktik med inriktningar. Flera av doktoranderna i dessa ämnen är knutna till forskarskolor, av vilka forskarskolan i utbildningsvetenskap (CUL) är den största. Forskarutbildning i pedagogik, pedagogiskt arbete eller ämnesdidaktik ska rymma en avhandling motsvarande 135 hp och en kursdel om 105 hp.

Det antal doktorander som antas vid fakulteten varierar mellan åren. Av denna anledning har vi i denna kartläggning, i likhet med tidigare, valt att studera antagna och disputerade under ett längre tidsspann: från januari 2001 till och med december 2008. Administrationen för forskarutbildningen vid IPD har,

23 Nationella doktorandskolan i idrottsvetenskap har beviljats medel från och med vårterminen 2009 och finns således inte med i kartläggningen.

24 Ansvaret har tidigare, i olika omgångar, legat på fakultetsnivå.

för kartläggningens räkning, tillhandahållit listor från forskarutbildningarnas register. Dessa listor har innehållit uppgifter om antagna och disputerade utifrån ålder, kön samt finansieringsform under den aktuella tidsperioden. Utifrån dessa listor har uppgifterna nedan räknats fram.

3.1 Antagna doktorander 2001-2008

Tabell 3.1 Antagna doktorander till forskarutbildningen 2001 till 2008. Ålder vid antagningsår och kön

	< 30 år	30-39 år	40-49 år	≥ 50 år	Totalt
Kvinnor	11	22	43	24	100
Män	4	11	10	8	33
	15	33	53	32	133

Mellan åren 2001 till och med 2008 har sammanlagt 133 doktorander (100 kvinnor respektive 33 män) antagits. 75 procent av denna grupp är kvinnor. Vid en jämförelse med tidigare kartläggning och perioden 1990-2000, finner vi en ökning av andelen kvinnor i gruppen antagna doktorander. Då utgjorde gruppen av antagna kvinnor till forskarutbildningen 65 procent. I tidigare kartläggning befanns fördelningen män och kvinnor bland de yngre doktoranderna (under 30 år) vara jämn. Jämn könsfördelning råder inte i någon av åldersgrupperna under perioden 2001-2008. Män är i minoritet i samtliga grupper.

Närmare 64 procent av dem som antagits från 2001 till och med 2008 har varit 40 år eller äldre då de börjat sin utbildning. Vid en jämförelse med Öhrns kartläggning finner vi samma mönster under perioden 1990-2000. Även då befanns 64 procent av de antagna vara 40 år eller äldre.

Aktiva doktorander

Vid en avstämning i oktober 2008 fanns 123 aktiva²⁵ doktorander vid fakulteten. Av dessa är 89 doktorander (72 procent) kvinnor. Av dem som doktorerar vid fakulteten är 76 procent 40 år eller äldre.

Andelen aktiva doktorander av respektive kön motsvarar i stort sätt andelen kvinnor respektive män som antagits till forskarutbildningen mellan år 2001 och år 2008. Det bör dock i sammanhanget poängteras att det bland de 123 aktiva sannolikt finns doktorander som antagits tidigare än år 2001.

25 Siffror gällande vårterminen 2008 och till aktiva räknas de som har en aktivitetsgrad om lägst 10 procent.

Doktorandanställning

Tabell 3.2 Forskarstuderande med doktorandtjänst ht 2008. Ålder och kön

	< 40 år	40-49 år	≥ 50 år	Totalt
Kvinnor	14	14	11	39
Män	3	2	7	12
Totalt	17	16	18	51

I oktober 2008 fanns vid fakulteten 51 doktorander med doktorandtjänst med olika finansieringskällor. I denna grupp är två tredjedelar av doktoranderna 40 år eller äldre. Gruppen män med doktorandtjänst motsvarar en fjärdedel, vilket möter upp andelen män som antagits 2001 till 2008 (25 procent) samt andelen aktiva under vårterminen 2008 (27,5 procent). Härvidlag finner vi en skillnad med kartläggningen 2001, då andelen män med doktorandanställning var mindre och inte motsvarade de män som antagits eller som var aktiva under 2000. Andelen doktorander med doktorandanställning har överlag ökat mellan tidigare kartläggning och föreliggande.

3.2 Disputerade 2001-2008

Tabell 3.3 Disputerade 2001 till 2008? Ålder och kön

	< 40 år	40-49 år	≥ 50 år	Totalt
Kvinnor	3	14	50	67
Män	6	10	18	34
Totalt	9	24	68	101

Av de som disputerat under perioden 2001-2008 finner vi denna grupp bestå av två tredjedelar kvinnor och en tredjedel män. Åldersmässigt finner vi den största gruppen utgörs av gruppen som är äldre än 50 år. Denna grupp består till största del av kvinnor. Endast nio stycken av dem som disputerat är under 40 år, vilket endast motsvarar nio procent av den totala gruppen. I denna lilla grupp finner vi fler män än kvinnor. I de två andra grupperna finner vi fler kvinnor än män.

Omkring tre fjärdedelar av de kvinnliga doktoranderna disputerar först efter det att de fyllt femtio år, medan drygt hälften av männen disputerar först efter att de fyllt femtio. Det finns således förskjutningar i gruppernas inbördes ålderstruktur. Låt oss göra en, om än vansklig, jämförelse mellan dessa siffror och andelen antagna mellan 1990 och 2000. Vi antar att merparten av dem som disputerat mellan åren 2001 och 2008 antagits till forskarutbildningen

under tidsperioden 1990-2000.²⁶ Av dem som antogs var 65 procent kvinnor respektive 35 procent män. Detta korresponderar väl med andelen disputerade för respektive kön under tidsperioden 2001-2008.

Vad skillnaden i disputationens ålder beror på, fann inte förra kartläggningen något svar på. En sådan utredning kräver, som också Öhrn påpekade, omfattande studier av de disputerades studiegång. Detta då doktoranden till exempel kan ha läst kurser innan själva antagningen eller gjort flera studieuppehåll, vilket påverkar hur lång tid forskarutbildningen de facto tar. Information om tidpunkt för antagning respektive och disputation är således inte nog. Inte heller vi kan därför med säkerhet säga vad skillnaden i disputationens ålder beror på.

Av de antagna under 2001 till och med 2008 (totalt 133) har 26 individer disputerat, tre har avlagt licentiatexamen och tre har bytt forskarutbildningsämne. Detta antyder att flertalet av de antagna inte bedriver sina doktorandstudier på heltid, eller att flertalet haft eller har studieuppehåll under utbildningen.

16 av dem som disputerat, som blivit antagna mellan 2001 och 2008, har varit helt eller delvis finansierade genom doktorandanställning.²⁷

Anställningsförhållanden för disputerade under perioden 2001-2008

Tabell 3.4 Antal disputerade 2001-2008 som haft anställning före respektive efter forskarutbildningen

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal anställda före forskarutbildningen	13	9	22
Varav kvar efter forskarutbildningen	11	6	17
Anställda enbart efter forskarutbildningen	24	12	36

I tidigare kartläggning befanns anställning efter disputationen i hög grad höra samman med anställning vid fakulteten också före antagning till forskarutbildningen. I vår genomgång av underlag från 2001-2008 återfinns inte detta mönster med samma tydlighet. Fem stycken av dem som disputerat 2001 till och med 2008 hade anställning vid fakulteten före men inte efter att de disputerat, eftersom fyra (tre män och en kvinna) av dem gått i pension och en (kvinna) bytt fakultetstillhörighet. Elva kvinnor och sex män av dem som

26 Endast 26 av dem som antagits mellan 2001 och 2008 har ännu disputerat

27 Finansieringskällorna till anställningarna har dock varit olika.

disputerat under den aktuella tidsperioden hade anställning både före och efter disputationen. 24 kvinnor och tolv män av dem som disputerat under perioden 2001-2008 hade inte anställning vid fakulteten före forskarutbildningens start, men blev anställda efter disputation. 34 kvinnor hade varken tjänst före eller efter disputation. Elva män hade varken tjänst före forskarutbildningen eller efter avlagd doktorsexamen.

Vid en jämförelse finner vi således gruppen (36 individer) som erhållit anställning *efter* disputation men som saknade anställning vid fakulteten före antagning till forskarutbildning, vara större än den grupp (17 individer) som hade anställning vid fakulteten både före utbildningen och efter avlagd doktorsexamen. Något samband mellan anställning vid fakulteten före antagning till forskarutbildning och anställning efter disputation har således inte framträtt i denna kartläggning.

3.3 Uppdrag inom forskarutbildningen

Nedanstående avsnitt har till syfte att åskådliggöra hur handledningsuppdrag och uppdrag som betygsnämndsledamot fördelas mellan de seniora forskarna vid fakulteten.

Handledning av doktorander

Uppgifterna i detta avsnitt är hämtade från forskarutbildningsadministrationen och är från september 2008.

Tabell 3.5 Handledare inom forskarutbildningen vid UFN september 2008. Kategori och kön

		Huvudhandledare ^C för		
		Kvinnor	Män	Totalt
Kvinnor	Professor (n= 9)	28	4	32
	Docent (n= 13)	18	6	24
Totalt		46	10	56
Män	Professor (n=19)	39	16	55
	Docent (n= 2)	1	2	3
Totalt		40	18	58

NOT TILL TABELLEN:

C. Att antalet professorer och docenter i denna tabell inte är samstämmigt med uppgifterna i tabell 2.6 beror på att anställningsförhållandena för några individer sett sådana ut att de inte varit aktuella att lista i lönetabellen. Professor emeritus finns exempelvis inte med i lönestatistiken.

Samtliga huvudhandledare vid fakulteten är docenter eller professorer. Gruppen huvudhandledare består av 22 kvinnor och 21 män. I denna grupp råder en näst intill helt jämn fördelning av doktoranderna, då de kvinnliga huvudhandledarna handleder 49 procent av doktoranderna och de manliga huvudhandledarna 51 procent av doktoranderna. Professorerna i huvudhandledargruppen är i högre grad män medan docenterna i högre grad är kvinnor. Sammanställningen visar också att samtliga huvudhandledare vid fakulteten antingen är professorer eller docenter. Vid tidigare kartläggning fanns i huvudhandledargruppen åtta handledare som då saknade professors- eller docenttitel.

Professorerna är i genomsnitt handledare för lika många doktorander vardera (omkring tre var). Vi finner tre professorer i gruppen avvika från detta mönster, då dessa handleder avsevärt fler doktorander. Två kvinnliga professorer huvudhandleder nio respektive sju doktorander vardera och en manlig professor huvudhandleder nio doktorander. Tillsammans svarar dessa tre för handledarskapet för drygt en femtedel av doktoranderna vid fakulteten.

Tidigare jämställdhetskartläggning fann en tendens att kvinnor i högre grad handledde kvinnor, medan män handledde doktorander av båda könen. De kvinnliga handledarna handledde då bara tio procent av de manliga doktoranderna. Idag motsvaras den siffran av 36 procent. Detta tyder på en förändring. I vårt material återfinns dock fortfarande tendensen att kvinnor handleder kvinnor. Mönstret är emellertid i detta avseende betydligt svagare. Ytterligare förändring på samma tema är att de manliga handledarna i högre utsträckning tenderar att handleda doktorander av det egna könet.

Tabell 3.6 Biträdande handledare inom forskarutbildningen vid UFN september 2008. Kategori och kön

		Biträdande handledare för		
		Kvinnor	Män	Totalt
Kvinnor	Professor (n= 6)	7	1	8
	Docent (n= 9)	14	1	15
	Fil dr. (n=13)	14	7	21
Totalt		35	9	44
Män	Professor (n=11)	14	7	21
	Docent (n= 2)	1	2	3
	Fil dr. (n=7)	12	6	18
Totalt		27	15	42

I gruppen biträdande handledare finner vi individer med titlar som professor,

docent samt filosofie doktor. I denna finns två professorer (varav en man och en kvinna), tre docenter (varav två kvinnor och en man) som endast återfinns som biträdande handledare och således inte innehar huvudhandledarskap för någon doktorand.

Vid fakulteten finns också doktorander med externa handledare. Sammanlagt finns vid fakulteten 19 doktorander som har en extern biträdande handledare. Denna grupp av biträdande handledare utgörs av 14 individer (åtta män och fem kvinnor), varav en är professor (kvinna) och övriga har filosofie doktor som högsta titel. Tre av de externa handledare fler än en doktorand, resterande handledare vardera en doktorand av denna grupp om 19 individer. Endast en kvinnlig doktorand har en extern biträdande handledare. En av doktoranderna med extern biträdande handledare antogs till forskarutbildningen 1997, medan övriga i denna grupp antogs år 2002 eller senare.

Betygsnämndsledamöter 2001-2008

Tabell 3.7 Uppdrag som betygsnämndsledamot vid disputation inom UFN 2001-2008

	Kvinnor				Män				
Födelseår	1930-39	1940-49	1950-59	1960-69	1930-39	1940-49	1950-59	1960-69	Totalt
Antal uppdrag	1	23	7	3	16	23	15	1	89

Uppdragen som betygsnämndsledamot från åren 2001-2008 har till drygt en tredjedel givits till individer av kvinnligt kön. Detta överensstämmer med det förhållande som presenterades i kartläggningen från 2001.

3.4 Sammanfattade kommentar

Fakulteten består till en majoritet av medarbetare av kvinnligt kön, vilket vi funnit återspeglas i forskarutbildningen. Under den undersökta perioden från 2001 till och med 2008 utgörs de antagna, aktiva och med doktorandanställning till tre fjärdedelar av kvinnor. Under samma tidsperiod utgörs de som disputerat till två tredjedelar av kvinnor. Vi finner således att andelen kvinnor i forskarutbildningen ökat sedan tidigare jämställdhetskartläggning, medan andelen kvinnor som disputerat är densamma som tidigare kartläggning visat.

Av dem som disputerat och sedan erhållit anställning vid fakulteten finner vi 34 procent vara av manligt kön. I forskarutbildningen utgör doktorander av manligt kön en fjärdedel. I något högre grad tycks således män ges anställning efter forskarutbildningens slut. I tidigare kartläggning noterades ett samband mellan anställning vid fakulteten före antagning till forskarutbildning och

anställning efter disputation. Vi finner härvidlag en förändring under perioden 2001-2008, då flertalet av dem som givits anställning efter disputationen saknat anställning vid fakulteten före antagning till forskarutbildningen. Förhållandet syns således vara det omvända under denna period.

Vi finner vidare att över 90 procent av utbildningsvetenskapliga fakultetens doktorander vara 40 år eller äldre då de disputerar. Av dem som antagits under perioden 2001-2008 är 64 procent 40 år eller äldre. Endast elva procent är under 30 år. I förra kartläggningen fanns i gruppen yngre doktorander, de under 30 år, nästan lika många kvinnor som män. Längre upp i åldersgrupperna ökade skillnaderna mellan antal män respektive kvinnor. Så ser det inte ut idag. Män är fortfarande i minoritet i samtliga grupper, men utgör en något större andel i gruppen 39 år eller yngre.

De kvinnliga och manliga huvudhandledarna vid fakulteten handleder lika stor andel doktorander vardera (49 respektive 51 procent). I materialet går det dock att utläsa en svag tendens av att kvinnor i högre grad handleder kvinnor och att män i högre grad handleder män.

Gruppen huvudhandledare består idag av en jämn fördelning kvinnor och män (22 och 21). Gruppen huvudhandledare består främst av professorer av manligt kön och docenter av kvinnligt kön. Den största förändringen mellan de två jämställdhetskartläggningarna avseende forskarutbildningen finner vi vara att huvudhandlarna idag till 50 procent består av kvinnor, vilket är att jämföra med endast 19 procent kvinnliga huvudhandlare i den tidigare kartläggningen.

4 INTERVJUER MED STUDENTER OCH PERSONAL

4.1 Urval och genomförande

Samtliga personalkategorier har intervjuats för kartläggningen: doktorander, adjunkter, lektorer, teknisk och administrativ personal. Utöver dessa har också studenter och professorer intervjuats.

För studentintervjuns genomförande kontaktades SLUG samt studentrepresentanterna i institutionsstyrelsen vid AV och likabehandlingsombudet vid MHM²⁸. Studentkåren ombads att för en gruppintervju på tema jämställdhet samla en grupp studenter från fakultetens olika kurser och program. Det faktiska urvalet lämnades därför helt till studentkårens presidium. Urvalet har således skett i analogi med hur studentrepresentanter i övrigt rekryteras vid medverkan i fakultetens olika grupperingar, berednings- och beslutandeorgan. Vi författade en inbjudan (se bilaga 1) och med denna samlade SLUG den studentgrupp som slutligen deltog i samtalet.

Urvalet till gruppintervjuerna med personalen vid fakulteten skedde utifrån en namnlös personallista på vilken personnummer, tjänstebefattning, lön och kön fanns angivet. Från denna lista beslutade vi att välja ut var tredje, femte eller tionde individ (beroende på tjänstekategoriens storlek) i syfte att skapa en rimligt stor grupp. Dessa personnummer omvandlades sedan till namn, vilka kallades i separata mail (se bilaga 2) till gruppintervju. De kallade ombads i inbjudan att meddela förhinder om sådant fanns, varpå vi försökte fylla på antalet kallade om alltför många i en grupp avböjde medverkan. Uppslutningen till intervjuerna har varierat, liksom beredvilligheten att besvara inbjudan. I några fall har tre intervjutillfällen arrangerats och genomförts för samma tjänstekategori. Vid ett tillfälle omvandlades, på grund av svag svarsfrekvens, gruppintervjun till en individuell intervju och vid ett annat samtalade vi med endast två medarbetare. Konsekvensen blev i båda fallen att nya kallelser fick skickas ut och ytterligare intervjuer arrangeras. Detta har sammantaget gjort arbetet med intervjuerna mycket tidskrävande.²⁹ Om och i så fall vilken effekt nämnda bortfall kan ha haft för vad som givits plats och utrymme i intervjuerna, är omöjligt att med säkerhet säga.

De intervjuade professorerna intervjuades individuellt. Detta då logistiken inte möjliggjorde ett samlat tillfälle för denna grupp. Beslutet att genomföra professorsintervjuerna togs i slutet av kartlägningsarbetet och utgör en avvikelse från tidigare jämställdhetskartläggning. Vår motivering består i att just

28 Eftersom MHM inte har någon institutionsstyrelse blev det likabehandlingsombudet som var kontaktperson i denna fråga.

29 Sammantaget genomfördes 18 intervjuer.

professorspositionen, vid tidigare genomförda gruppintervjuer, återkommande givits laddning och betydelse. Det material som intervjuerna genererade har behandlats på samma sätt som underlag från gruppintervjuerna. Följaktligen redovisas de teman som utkristalliserade sig under samtalen.

Intervjuerna har varierat i längd. För gruppintervjuerna avsattes och aviserades nittio minuter per intervju, medan sextio minuter utgjorde riktmärke för de individuella samtalen. Samtliga intervjuer dokumenterades med hjälp av minnesanteckningar förda på dator. I slutet av gruppintervjuerna sammanfattade vi, med hjälp av dessa minnesanteckningar, de teman som vi funnit bärande i de intervjuades resonemang. Gruppen ombads samtidigt komplettera dessa eller protestera i de fall vi missförstått åsikter och uppfattningar. I de allra flesta fall kom samtal och resonemang att fördjupas ytterligare genom dessa sammanfattningar.

Inför intervjuerna fanns från vår sida några ramfrågeställningar som aviserades i respektive inbjudan. Dessa skiljde sig av naturliga skäl åt mellan studentintervjun och personalintervjuerna. Medan studentintervjun i högre grad fokuserade kursinnehåll, kursgenomförande och uppföljning fokuserade personalintervjuerna utbildningsvetenskapliga fakultetens som arbetsplats – ur ett jämställdhetsperspektiv.

Tabell 4.1 Antal personer och intervjutillfälle i respektive kategori anställda som deltagit i samtal samt antalet (inom parantes³⁰) som kontaktades

	Kvinnor		Män		Totalt	Antal intervjutillfällen
Doktorander	(16)	10	(9)	3	13 (25)	2
Adjunkter	(35)	9	(12)	3	12 (47)	3
Lektorer	(26)	3	(14)	4	7 (40)	2
Administratörer	(19)	6	(8)	3	9 (27)	2
Tekniker	(3)	2	(6)	2	4 (9)	1
Professorer	(3)	3	(3)	3	6 (6)	6
Totalt	(109)	40	(54)	18	58 (163)	16 ^D

NOT TILL TABELLEN:

D. Till detta tillkommer en intervju med studenter och en med rektorsrådet Staffan Edén

30 Eftersom studenterna kontaktades av SLUG vet vi inte hur många som kallades. Vid intervjutillfället deltog nio studenter, sju kvinnor och tre män.

4.2 Studenter³¹

Jämställdhet – ett sidospår i kurserna?

Studenterna upplever att jämställdhet och genusrelaterade frågor inte sällan syns utgöra ett tillägg till det egentliga kursinnehållet. Studenterna menar att detta får till konsekvens att fältet, istället för att fördjupa och problematisera, blir till något som pliktskyldigt måste bockas av eller kanske bara nämnas före kursens slut. Momentet förefaller i dessa fall snarare vara intryckt i kursplan eller påtvingat läraren, och inte motiverat genom relevans och värde för kursens syfte och mål.

Studentgruppen håller en direkt effekt av detta för att vara att också studenterna behandlar fältet som något ”avbockningsbart” och ”enkelt” – utan krav på djupförståelse eller prestation. Andra fält som tenderar att möta samma öde utgör enligt studenterna värdegrunds- och mångfaldsfrågor. Studentgruppen delar en upplevelse av att just dessa kursinslag behandlas styvmoderligt. Oberoende av inriktning eller aktuell kurs såg studenterna framför sig arbete i verksamheter där frågor om just jämställdhet och likabehandling är frekventa och faktiska. Just detta menade gruppen borde motivera utrymme och tyngd i kurserna.

Jämställdhet – i tal och handling

Studentgruppen återkom vid flera tillfällen till upplevelsen av en diskrepans mellan lärarnas tal om jämställdhet i föreläsningssituationer kontra deras respektive agerande i och under seminariediskussioner. Medan studenterna höll föreläsarnas kompetens avseende ämnets teoretiska aspekter för att vara oklanderliga, menade gruppen att hanteringen av den efterföljande seminariediskussionen lämnade övrigt att önska. Studenterna efterlyste tydligare markeringar då någon av kursdeltagarna uttrycker åsikter som kolliderar med den policy universitetet säger sig tillämpa i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Kränkningar får inte, underströk några i gruppen, bara lämnas utan kommentar. Vidare menade gruppen att seminariediskussionen stundom blottar att också läraren bär på just de stereotyper som han eller hon tidigare sagt sig förkasta. Studenterna efterlyste här en fördjupad förmåga att hantera växlingen mellan teoretiska resonemang och lokal debatt samt tydligare utmana också de föreställningar och stereotyper som studenterna själva är bärare av.

Studenterna kopplade samman diskrepansen mellan tal och handling med en upplevelse av att undervisande lärare tenderar att låta avvikelser och avvikare

31 Vi inleder med en brasklapp: Vi är medvetna om att en mycket liten studentgrupp inte ger en heltäckande bild av de kurser som ges vid fakulteten. Dock kan de teman och uppfattningar som framträdde i samtalet ge en antydning om vad som enligt just denna studentgrupp uppfattas som problematiskt respektive tillfredställande givet samtalets fokus. Intervjun gav oss en, låt vara begränsad, inblick i hur mottagaren kan uppfatta kursinnehåll och kursgenomförande.

ständigt statuera exempel, medan normer och makthierarkier lämnas utan ifrågasättande. Enstaka händelser, som synes emanera ur seminarieledarens eller någon students liv och erfarenhet, får tjäna som belägg för att det förhåller sig på ett visst sätt ifråga om kön, etnicitet eller sexuell läggning. Maktstrukturer eller brist på jämlikhet som källor till att skillnader eller olikhet uppkommer diskuteras, enligt studentgruppen, sällan. Avvikaren eller avvikelserna blir synonym med det problem som ska lösas och åtgärdas.

I förlängningen av detta resonemang menade studenterna sig sakna komplexitet i hur föreläsare och seminarieledare ser på och talar om identitetsfrågor. Studenternas intryck är att synliga funktionsnedsättningar och risk för diskriminering till följd av dessa, ofta tas upp under kurser inom lärarutbildningen. Studenterna i intervjugruppen reserverar sig dock för det sätt som detta, enligt dem, sker på. Problematik tenderar att stannar vid avvikare och avvikelse, och därmed aldrig drabba de normer som kategoriserar och ordnar. Konsekvensen blir, menar studenterna, att det också blir lättare att väja för den mer komplexa problematik som är förenad med kategoriseringar.

Utrymme för kritik – i det stora och i det lilla

Studenterna återkom under intervjun till möjligheten att frispråkigt och öppet ge synpunkter på sin utbildning och genomförandet av den. Kursutvärderingar som instrument för detta upplevdes av gruppen som svagt och otydligt. Studenterna delade i detta avseende en känsla av att framförd kritik och påpekanden om brister lämnas utan åtgärd. Bättre återkoppling från föregående termins omgång av kursen, föreslås vara ett sätt att visa i vilken utsträckning kursledningen tagit fasta på inlämnade utvärderingar.

För studentgruppen var det emellertid inte alltid givet att våga framföra negativt laddad kritik under pågående kurs. Underordning och beroendeförhållandet till kursledare och examinatorer beskrivs som påtaglig och i vissa fall hämmande. Kritik och kritiker tystnar av rädsla för repressalier.

Jämförelse

Elisabet Öhrns (2001) granskning av vid tiden aktuella kursplaner visade på inslag av könsperspektiv, kön eller jämställdhet i drygt hälften av dokumenten. Till vilken omfattning och med vilket djup temat gavs utrymme varierade dock. Öhrn gjorde en särskild koppling mellan ett svagt inslag av könsperspektiv i de för dåvarande lärarprogram aktuella GEM-kurserna, relativt bland annat de fält som kurserna omfattade och de verksamheter dess studenter utbildades för.

Kort efter Öhrns kartläggning reformerades lärarutbildningen i grunden. I samband med föreliggande kartläggnings genomförande och författande står samma utbildning inför ytterligare en genomgripande omläggning. Av flera skäl blir således en direkt jämförelse mellan 2001 års kursplanegranskning och 2009 års studentintervju oriktig. Givet denna reservation gör vi ändå

några påpekanden. Studenterna återkom upprepade gånger under intervjun till upplevelser av att kurserna till sitt innehåll och genomförande i alltför liten utsträckning avsatt tid, litteratur och diskussion till att problematisera genus. I den mån temat gjordes till ett faktiskt kursinnehåll, tenderade detta ske på ett sätt som cementerade stereotypa könsföreställningar snarare än utmana desamma. Studenterna gjorde en särskild poäng av att kommande yrkesliv på många sätt kom att kräva genusmedvetenhet och djup kunskap om fältet. Just därför borde, menar studenterna, kurserna också erbjuda detta.

4.3 Doktorander

Beroendeförhållande, rollproblematik och förväntningar

I de med doktoranderna genomförda gruppintervjuerna utgör relationen med seniora forskare i egenskap av handledare, seminarieledare, forskningsledare eller chef ett tema med flera variationer.

Känslan av flytande gränser i relationen mellan handledaren och doktoranden, då vänskap antingen uppstår eller utgör grundplåt i förhållandet mellan doktorand och handledare problematiserades av de intervjuade grupperna. Möjligheten att framföra kritik eller diskutera eventuella brister i arbetet kringskärs, menar doktoranderna, när det privata och det professionella sammanblandas. Mötet med en handledarjargong som repeterar att ”det var värre förr att vara doktorand” och att ”allt har blivit så mycket bättre för er”, tenderar att lägga ytterligare lock på eventuellt missnöje. Oavsett om kommentarerna är präglade av ärlighet och välvilja, upplever gruppen att de underminerar den kritik som doktoranden kan bära på. Flera av doktoranderna ger vidare uttryck för att kollegor med en högre position negligerar kända problem kopplade till specifika handledare. Omgivningen ger, menar de, handledarens förhållningssätt och tolkning av situationen legitimitet snarare än doktorandens upplevelse.

Gemensamt i doktorandernas beskrivning förefaller vara en känsla av att befinnas sig i ett nätverk av komplexa allianser och konflikter mellan seniora och juniora forskare. Som konkret exempel ges seminarieverksamhet och textventilering, då kritik som riktas mot en framlagd avhandlingstext, snarare antar formen av subtila angrepp på det perspektiv handledaren företräder eller den forskning han/hon producerat.

I sammanhanget återkom doktoranderna flera gånger till behovet av professionalitet i handledarskapet. I denna borde, menar en av doktoranderna, ingå en medvetenhet om det maktförhållande som relationen handledare-doktorand består av. Att förstå eller beskriva denna relation som något annat vidmakthåller, säger någon, en alltför romantiserad bild av den verksamhet som akademien och forskarutbildningen utgör.

Ur ett könsperspektiv lyfter några av doktoranderna erfarenheter av att manliga

och kvinnliga doktorander bemöts olika av seniora kollegor. En manlig doktorand säger sig ha noterat en återkommande problematik i hur manliga professorer interagerar med yngre kvinnliga doktorander. Rester av jargong och skämtkultur, som möjligen passerat obemärkt i en annan tid, finns kvar och sticker idag ut på ett annat sätt. På samma tema berättar en kvinnlig doktorand om hur en manlig kollega, som ensam man i en forskarutbildningskurs, kom att ges en särskild upphöjd position. Kursledarens uppmärksamhet riktades enkom mot honom och under seminarierna kom denna doktorands åsikt att göras till norm. En doktorand med intresse för genusfrågor har vidare erfarit hur det teoretiska perspektiv som hon anammat och presenterat, öppet utsatts för raljans och diskvalificering av kursledare. Det är främst i seminarieverksamhet eller i mötessammanhang som doktoranderna säger sig noterat härskartekniker och nedsättande kommenterar, vilka i synnerhet riktats mot och drabbat yngre kvinnor. Dock, poängterar doktoranderna, är det inte enkom män som praktiserat detta utan också äldre kvinnor. Det som förenat utövarna är snarare hög position än kön.

För de intervjuade doktoranderna är könstillhörighet emellertid inte primär förklaringsgrund till position och inflytande vid fakulteten. Grupperna återkommer istället till en upplevelse av skiljelinjer i status mellan den disputerade och den icke-disputerade, samt mellan kollegan med forskningsmedel relativt den utan. För den enskilde doktoranden beskrivs sammankopplingen med en senior kollega genom ett forskningsprojekt eller en forskningsgrupp, bilda en genväg in i verksamheten både under och efter forskarutbildningen. Sammankopplingen kan emellertid betinga lojalitet och samsyn i vetenskapliga spörsmål, likväl som i förhållningssätt till arbete och arbetsplats. Det kritiska förhållningssättet känner under sådana premisser tydliga gränser, resonerar en av de kvinnliga doktoranderna. Kritiken får exempelvis inte riktas inåt den egna gruppen. Doktoranderna gör dock inte kön till en faktor i denna maktordning.

Kön, karriär och förebilder

Vad som är att vänta efter disputationen är enligt de intervjuade doktoranderna höljt i dunkel. Noterbart var att gruppen samfällt gav uttryck för en upplevelse av att arbetsplats och kollegor i detta avseende utmärks av en jargong kring den osäkerhet som följer efter forskarutbildningens slut: man ska helt enkelt inte känna sig för säker på att arbete och uppdrag väntar inom universitetet. Doktoranderna menar att detta förstärker känslan av att alltjämt vara beroende av centrala kollegors välvilja och bistånd.

Flera av de kvinnliga doktoranderna berättade om situationer i anslutning graviditet och föräldraskap då ställda förväntningar upplevts orimliga. Som exempel nämndes antagande om konferensdeltagande utomlands med spädbarn på armen, liksom mötes- eller seminarietider som gång efter annan läggs in efter ordinarie arbetstid. I kontrast till denna bild menar andra att kombinationen av familj och forskarutbildning fungerar utan hinder. Avhandlingskrivandets frihetsgrad och flexibilitet, ger ett svängrum som tidigare arbete

saknat. Baksidan beskrivs som synonym med helg- och kvällsarbete, otydliga krav och gränser.

Problematiken beskrivs bland annat vara en krock mellan hur äldre kollegor talar om möjligheten att vara doktorand och samtidigt ha familj kontra hur samma personer sedan faktiskt agerar när graviditet och föräldraledighet är ett faktum. Å ena sidan finns en tillåtande och välkommande retorik vad gäller kombination av karriär och familjeliv, å andra sidan finns arbetsvardagen i vilken hämtning på förskola eller liknande ses som hinder och problem.

De kvinnliga doktoranderna talade i högre grad än de manliga om frånvaron av akademiska förebilder tillhörande det egna könet. De kvinnliga doktoranderna menade att en frånvaro av kvinnliga förebilder i den akademiska toppen, ger en osäkerhet i vad som väntas eller krävs av den som avser att satsa på forskarkarriär. Återkommande berättelser om offrat familjeliv, haverade privata relationer och orimliga krav från arbetsplatsen tenderar, menade någon, att avskräcka också den mest motiverade och ambitiösa doktorand. Parallellt menade de kvinnliga doktoranderna sig ha noterat en större omsorg om de manliga doktorander som finns vid fakulteten. De manliga kollegornas karriär inom fakulteten förefaller vara mer given och utstakad redan under forskarutbildningen, givet stöd av informella nätverk och grupperingar. Gruppens intryck var att den doktorand som lyfts fram som särskilt duktig och lovande, oftare tenderar att vara av manligt kön. Vad som läggs i att vara just duktig och lovande tycks vara definierat av andra manliga kollegor inom fakulteten. Oavsett om denna bild är med verkligheten överensstämmande får den, menade några av de kvinnliga doktoranderna, konsekvenser för hur man agerar och vilken självbild som byggs upp.

De eventuella fördelar som könstillhörigheten ger den manlige doktoranden kan, menar en i gruppen, också skapa en märklig situation relativt kvinnliga doktorandkollegor. Både manliga och kvinnliga doktorander ger i detta sammanhang uttryck för obehag kopplat till olika och otydliga regler för olika grupper och individer. På några enheter på IPD har doktoranderna placerats i arbetsrum med antingen bara kvinnliga eller manliga kollegor. Redan här, menar doktoranderna, kan nätverk som inte direkt främjar jämställdheten frodas.

Olika regler?

Flera av doktoranderna uttrycker både förvåning och irritation över vad de menar är en låg medvetenhet om att universitetet är en myndighet. Denna bristande medvetenhet och kunskap påverkar, menar de, hur och var beslut fattas liksom vilken information som görs offentlig eller inte. Som exempel nämner doktoranderna känslan av att muntliga överenskommelser existerar och äger giltighet vid sidan om officiella regelsamlingar och studieplaner. Upplevelsen av att det existerar flera regelsystem skapar, menar de, osäkerhet om vad som gäller och vem som egentligen har makten att ändra i arbetets premisser.

Doktoranderna ser beslutsstrukturen som ett exempel på det upplevda parallellsystemet: å ena sidan finns formella organ, i vilka allt sker enligt den officiella regelboken. Å andra sidan förefaller mycket göras upp och processas i sammanhang där regler om jäv, sekretess och turordning inte längre äger någon giltighet.

Jämförelse

I Öhrns kartläggning beskrev de kvinnliga doktoranderna samfällt en verksamhet med tydliga jämställdhetsbrister, i såväl forskarutbildningskurser som seniora forskares förväntningar på och föreställningar om doktorander av olika kön. Manliga doktorander uppfattades av de kvinnliga doktoranderna gå en ljusare forskarframtid tillmötes och ha, just för att de är män, en rakare karriär i sikte. I kontrast till dessa bilder stod då den manliga doktorandgruppen, vilken hade svårare att se eller tala om någon specifik jämställdhetsproblematik eller aktuell jämställdhetsfråga i verksamheten. I denna grupp framträdde snarare upplevelsen av verksamheten och dess anställda som starkt hierarkiskt ordnad.

I likhet med Öhrns intervjuresultat återkommer doktoranderna i 2009 års gruppintervjuer till beskrivning av verksamheten och det egna arbetet som präglade av synliga och osynliga hierarkier. En möjlig skillnad är dock att 2009 års doktorandgrupp i högre grad förefaller tala om ett komplext beroendeskäp i förhållande till seniora forskare inom det egna fältet, i handledargrupp eller projektgrupp alternativt på enheten. Upplevelsen av underordning förklaras således inte enkom med hänvisning till kön. Gruppen återkommer till att män **och** kvinnor högre upp i den akademiska hierarkin, slår vakt om en tradition och ett system som underordnar själva doktorandskapet. Icke desto mindre uttrycker några av de kvinnliga doktoranderna att det i verksamheten finns en tendens att uppvärdera just de manliga doktorandernas prestationer och nedvärdera de kvinnliga kollegornas insatser. Måttstockarna för dem båda upplevs således fortfarande vara olika.

Avslutningsvis kan en likhet mellan 2001 års doktorandintervjuer och 2009 års motsvarighet nämnas. I båda fall efterfrågade doktoranderna information och tydlighet ifråga om arbetsvillkor och möjligheter under tiden fram till och efter disputationen. Oklarhet ifråga om arbetsuppgifter präglar både nutid och eventuell framtid, vilket påverkar självbild och tilltron till den egna förmågan. Att ovissheten fortfarande odlas med framgång ses av 2009 års doktorander som ett slags maktutövande.

4.4 Universitetsadjunkter

Jämställd eller ojämsälld arbetsplats?

Erfarenheter och upplevelser av organisationen ur ett jämställdhetsperspektiv varierar kraftigt. Medan flera av de kvinnliga adjunkterna ger uttryck för en

stark upplevelse av brist på jämställdhet, upplever de manliga adjunkterna arbetsplatsen som ”mer eller mindre jämställd och jämlik”. Frånvaro av jämställdhet exemplifierades av kvinnorna genom manlig dominans på prestigefyllda poster samt genom de makt- och härskartekniker som man menar förekommer i verksamheten. Den hierarkiska struktur som kännetecknar akademien ger, tror en av de kvinnliga adjunkterna, fritt spelrum för den som vill utnyttja sin position till att förstärka ojämlika och ojämställda relationer.

Bland dem som uppfattar organisationen som jämställd, lyfts bland annat upplevelsen att en diskussion om jämställdhet är levande både i och vid sidan om undervisningsuppdraget. Denna hållning kännetecknas vidare av en allmän tillfredsställelse med de möjligheter till utveckling och befordran som man menar att arbetsplatsen ger. I de fall som man, detta till trots, noterat brister i besluts- och förändringsprocesser, tillsättningar eller medelstildelning härleds dessa till dolda maktstrukturer eller fallerande demokrati på ett mer allmänt plan och inte till olika värderingar av manliga respektive kvinnliga medarbetare.

Under diskussionerna uttrycks upprepade gånger en gemensam upplevelse av frånvaro av jämbördighet mellan forskande och icke-forskande medarbetare. Påtagliga värderings- och statusskillnad dessa grupper emellan menar flertalet av adjunkterna sig har erfarit och drabbats av i arbetet. Dessa skillnader ger, menar adjunkterna, en maktordning som uppfattas som mer genomgående, än värderings- och statusskillnader kopplade till könstillhörighet.

Generellt sammankopplar de kvinnliga adjunkterna universitetskulturen som sådan med vad man benämnde som ”manligt kodade normer”. Samtidigt vidhåller samma grupp att bärarna av dessa normer mycket väl även kan vara av kvinnligt kön. Utövande av härskartekniker ses således inte som ett uteslutande manligt könat fenomen. Samma mönster har noterats hos kvinnor som nått en hög vetenskaplig och/eller administrativ position. Några av de kvinnliga adjunkterna håller biljetten in eller snarare uppåt i hierarkin, för att för deras del vara synonym med att också acceptera villkor som tenderar att missgynna andra kvinnor som vill göra samma resa. Normer och villkor förblir i denna beskrivning utan utmaning.

I en av grupperna återkommer de intervjuade vid flera tillfällen till en beskrivning av kollegors flytt mellan enheter som i flera fall beroende på olösta konflikter, utfrysning och ”subtillt förtryck”. I dessa beskrivningar förväntas den utsatte att flytta på sig, medan den som utövat förtryck ostörd och ohotad får stanna kvar. Att i ett sådant läge utmana och konfrontera den person eller de personer vars beteende och förhållningssätt givit upphov till konflikten, innebär i adjunkternas beskrivning att ”sticka ut strupen” och riskera sin egen position. Detta i synnerhet om personen ifråga besitter makt i form av forskningsmedel. Forskningsledare beskrivs och uppfattas som informella ledare, ibland med mer påtaglig makt än enhetschef eller prefekt. Effekten av framförd kritik kan, säger någon, i värsta fall bli ”utfrysning och uteslutning”. En av de intervjuade menar att män och kvinnor ges olika roller i detta spel.

Till denna diskussion fogas en kritik från några i adjunktgruppen ifråga om vem som egentligen bär ansvar för verksamheten och vem som därmed har makt att förändra negativ maktutövning på enhets- och institutionsnivå. Det finns, hävdar någon, en tendens att bolla klagomål eller frågor vidare: "Att framföra kritik eller klaga är som att skjuta i skumgummi...".

Position, lön och uppskattning

Flera i adjunktgruppen anser sig vara lönemässigt förfördelade. Att ha sitt huvudsakliga uppdrag i grundutbildningen renderar enligt gruppen varken status eller löneyft. Utan önskan att söka till och genomgå forskarutbildningen upplevs adjunktrollen snarast borga för en marginalisering, låg lön och ringa uppskattning. De intervjuade adjunkter menar sig i detta avseende vara drabbade av en negativ värdeförskjutning ifråga om den undervisningserfarenhet som de bar med sig till anställningen som universitetsadjunkt. Det som då sågs som en förutsättning för anställning, upplevs idag snarast ha transformerats till en karriärmässig black om foten. Ur ett könsperspektiv ser de intervjuade att detta också tenderar att förfölja de kvinnliga adjunkter som disputerat. En manlig adjunkt i gruppen menar att en kvinnlig medarbetare som tidigare undervisat yngre barn, definieras och positioneras också efter disputationen som "lågstadielektor". Vidare säger de kvinnliga adjunkterna sig ofta höra disputerade kvinnliga kollegor tala om docentskap som krönet på den egna karriären. Befordran till professor antas kräva eftergifter också i privat- och familjeliv. Dessa är kvinnorna, tror någon, inte villiga att göra och stannar därför i tanken vid docentbefordran.

Ur ett jämställdhetsperspektiv finns det bland de kvinnliga adjunkterna en upplevelse av att manliga adjunkter i högre grad premieras lönemässigt. Detta trots att kvinnliga medarbetare, enligt samma adjunkt, drar ett tyngre kurs- och undervisningslass. Uppdrag som leder bort från den rena undervisningen upplevs i högre grad komma manliga kollegor till del.

Maktordningen mellan de disputerade och de icke-disputerade, samt inom gruppen disputerade gör sig, enligt några av de intervjuade, också gällande på enhetsmöten och i mer publika sammanhang: "Man blir mer lyssnad på om man är disputerad och allra mest om man har rikligt med forskningsmedel och tillbringat hela sitt yrkesliv inom akademien." I kontrast till detta säger en manlig före detta adjunkt och numera nybliven lektor sig inte märka någon direkt skillnad givet de olika positionerna. För honom är makt och reell påverkansmöjlighet svårfångat och inte möjligt att förklara utifrån enkom kön eller tjänstekategori. Ett förflutet vid institutionen och access till centrala grupper eller nyckelpersoner är, enligt honom, i högre grad avgörande.

Gruppen adjunkter erfar vidare en klar statusskillnad mellan vetenskapligt och administrativt arbete. Förstnämnda fält placeras tveklöst i topp. Skiljelinjen mellan de både karriärfälten upplevs så skarp att någon direkt konkurrens dem emellan inte är att tala om. Som en konsekvens härav är det, menar någon,

svårt att röra sig mellan de båda fälten. På en administrativ post avstannar annan verksamhet och ytterligare vetenskaplig meritering omöjliggörs.

Sammantaget förenas adjunktsgруппerna av en känsla av att befinna sig långt ner i den akademiska hierarkin. ”Man tillhör en utdöende art i universitetsvärlden...” Icke desto mindre präglas gruppen, menade de kvinnliga adjunkterna, av interna maktordningar som förefaller placera kvinnor allra längst ner.

Jämställdhet – i tal och handling

Adjunkterna ger samfällt uttryck för att jämställdhetsrelaterade frågor tenderar att stanna vid informella diskussioner och samtal kring kaffebordet. På enhetsmöten eller i liknande sammanhang menar man att frågan sällan eller aldrig blir föremål för debatt eller åtgärd. Det arbete som projektet ”Jämställdhet inifrån” initierade lyfts emellertid återkommande fram som framgångsrikt och i riktning mot en mer djupgående förändring. Intrycket är att man här förmådde göra jämställdhetsfrågorna så pass personliga, att de involverade tvingades ifrågasätta också egna ställningstagande och prioriteringar. Detta kan, säger några i gruppen, skapa en rörelse från tal om jämställdhet till handling.

I en av grupperna var man överens om att en förändring av verksamheten förutsätter just att de i verksamheten dolda och outtalade regler för *vem* som tillåts ta plats och påverka, måste ifrågasättas och förändras. På detta tema menade de kvinnliga adjunkterna att regelverket för män och kvinnor förefaller skilja sig åt: män tillåts mer, får lättare högre lön och blir i högre grad lyssnade på och uppmärksammade.

Att alltid arbeta?

Särskild irritation märktes i en av grupperna då någon för sjukfrånvaro kom på tal. Någon menar att en längre eller kortare sjukskrivning i dag gör att berörd medarbetare omedelbart ”stämplas som svag”. Ett liknande resonemang återkommer i en annan adjunktsgрупп, i vilken de intervjuade ser sjukfrånvaro vara omöjlig givet arbetsbelastning och graden av individuellt ansvar för undervisningsuppdrag: ”Det är för jobbigt att vara borta. Hur skall jag lösa det? Vikarier finns inte. Att låta någon stackars kollega att gå in istället går inte”.

En av de intervjuade ser den arbetsbelastning en heltidstjänst fylld med undervisning ger, som helt orimlig. Konsekvensen blev för henne att på pappret arbeta deltid, men i praktiken arbeta mer än 40 timmar per vecka. Hon beskriver sin situation som att hon varje månad bjuder arbetsplatsen på en viss procentsats gratisarbete.

En av de kvinnliga adjunkterna såg i backspegeln sitt eget arbete på institutionen som möjligt, just för att det påbörjades efter en period av familjebild-

ning och småbarn. De kvinnliga adjunkterna hoppas i anslutning till detta att en allt yngre doktorandkår kommer att generera förändring ifråga om tidpunkter för möten och seminarier.

Jämförelse

I en jämförelse med Öhrns kartläggning 2001 uppenbarar sig en tydlig överensstämmelse vad gäller adjunkternas upplevelse av en intern rangordning mellan olika verksamheter. I denna rangordning beskrivs, då liksom nu, undervisning och undervisningsuppdrag underordnade forskning och "det akademiska" (Öhrn 2001, s. 40). Öhrn lyfte vidare fram adjunkternas uppfattning om en internhierarki mellan olika undervisnings- och forskningsinnehåll. I 2009 års kartläggning kan möjligen adjunkternas erfarenhet av negativ värdering av tidigare erfarenhet från arbete med i synnerhet yngre barn, utgöra en parallell. Adjunkterna menade sig se hur kollegors bakgrund i förskola eller lågstadium " förföljer" och utgör bromskloss i karriären - också efter disputationen. De kvinnliga adjunkternas intryck, anno 2001, av diskrepans mellan manliga och kvinnliga adjunkter ifråga om arbetsbelastning vid till exempel kursledarsvar, artikuleras emellertid inte direkt i de nu genomförda intervjuerna. Några av de kvinnliga adjunkternas upplevelse av att manliga kollegor snabbare ges uppdrag som leder bort från den rena undervisningen, kan förvisso tolkas vara en rest av ett sådant könsmonster.

I vår läsning av tidigare kartläggning och i vår tolkning av nu genomförda adjunktsintervjuer, framstår upplevelsorna av en hög arbetsbelastning och en fortsatt låg värdering av den arbetsinsats och erfarenhet adjunkterna bidrar med, vara den mest slående likheten mellan de två intervjuomgångarna.

4.5 Lektorer

Jämställdhet, hierarkier och delaktighet

De intervjuade lektorerna ser inte någon särskild jämställdhetsproblematik som framträdande i verksamheten eller i det dagliga arbetet. Gruppen håller heller inte jämställdhet för att vara ett märkbart eller platstagande tema i de interna diskussioner som pågår vid tiden för intervjun. Frånvaron av debatt tar en av de manliga lektorerna för att vara ett uttryck för att jämställdhet eller likabehandling inte utgör några direkta problemområden vid fakulteten. En av de kvinnliga lektorerna markerade i sammanhanget att hon inte delar uppfattningen att kvinnor missgynnas strukturellt. Inflytande, möjlighet till påverkan och tillvaratagande av utvecklingsmöjligheter ser hon som ett alltigenom individuellt ansvar, vilket lämnar till den enskilde att ta initiativ och öppna karriärdörrar. Enligt hennes erfarenhet och uppfattning har alla – oavsett kön – möjlighet till detta på fakulteten.

Medan gruppen inte sade sig se eller uppleva någon specifik jämställdhetsproblematik, återkom samtalet emellertid flera gånger under intervjuerna till

universitetets och fakultetens hierarkiska struktur kopplad till olika tjänstekategoriernas status. Hierarkier mellan olika kategorier av medarbetare beskrivs som fundamental i verksamheten. Medan några ser denna ordning som problematisk, beskriver andra den som naturlig och självklar. Att den finns och påverkar arbetet är man dock ense om. I denna maktordning utgör, enligt de intervjuade, inte könstillhörighet eller könsfördelning, någon förklaringsgrund. Den som ges talutrymme, vinner gehör och blir lyssnad på i interna diskussioner är forskaren med forskningsmedel: "Bara man säger professorns namn så är det rätt på något sätt." De intervjuade beskriver inte denna ordning som obefogad. Tvärtom säger de sig se en poäng med att de som ger enheten/institutionen dess rykte och "drar in pengar" också möter intern respekt och följsamhet. Det är i sammanhanget noterbart att de exempel på tongivande personer som nämns, uteslutande är män.

I förlängningen av detta resonemang om makt och inflytande, ser de intervjuade lektorerna samarbete med någon tongivande forskningsföreträdare, som avgörande för både position och arbetsuppgifter. Flera i gruppen uttrycker att samarbetet kräver lojalitet och stöttning i fråga om kollegans teoretiska perspektiv, ideologiska positionering eller metodologiska inriktning. Detta beskrivs som outtalade, men givna, krav för fortsatt inkludering i en forskningsgrupp. Krav, som enligt de intervjuade riskerar att reducera utrymmet för kritik och öppenhet i såväl vetenskaplig diskussion som vetenskaplig produktion. Någon av lektorerna säger att man måste "inordna sig i gänget", om man vill vara kvar och få möjlighet att vara delaktig i forskningsansökningar. Utanför en etablerad miljö med välrenommerad forskningsledare hamnar man enligt denna beskrivning "ute i snålblåsten, enkom sysselsatt med undervisning". I den beskrivna "snålblåsten" erfar några att möjlighet till påverkansmöjlighet i verksamhet och förändringsarbete försämras. Någon uttrycker det som att informationen vid enhetsmöten alltid kommer till medarbetarna efter besluten egentligen är fattade, vilket tömmer därpå följande lokala diskussionen på faktisk kraft och verkan.

De intervjuade lektorerna beskriver vidare en förändring av arbetets villkor såtillvida att fakultetens administrativa instanser i allt högre grad upplevs definiera tillvaro och arbetsvillkor. Denna förändring uppfattas rymma en allt tydligare maktutövning och en begränsning av den frihet som arbete inom akademien tidigare inneburit. Som exempel på denna förändring nämns beordrad närvaro vid enhetsmöte, samlingar och personaldagar. Samtidigt upplevs beordran och krav om närvaro som paradoxal. Det händer inget för den som uteblir från möten, stannar hemma eller låser in sig på sitt rum. Frågan är dock, undrar någon, om valmöjligheten att utebli är lika öppen för alla medarbetare. Positionen i den akademiska hierarkin upplevs avgöra om man också äger friheten att utebli.

Arbetsuppgifters olika status

Den upplevda statuskillnaden mellan olika arbetsuppgifter återkommer gång på gång i intervjuerna med lektorerna. Mest påtaglig är skillnaden mellan den

som i huvudsak bedriver forskning (hög status) kontra den som i huvudsak undervisar på grundutbildningsnivå (låg status).

I diskussionen om värdering av arbetsuppgifter säger sig denna grupp först inte se eller märka att skillnad görs med avseende på kön. De tydliga skiljelinjerna går enligt denna grupp mellan de disputerade och de icke-disputerade, samt mellan forskare som forskar och forskare som undervisar. Längre in i intervjun föreslår emellertid en kvinnlig lektor att det kanske trots allt är så att kvinnliga lektorer i högre grad undervisar och därmed befinner sig i den lägst värderade kategorin. Hennes upplevelse är att de manliga lektorerna i högre grad försvinner till andra uppdrag och tjänster, om forskningsmedel uteblir. En av de manliga lektorerna ser ett i det omgivande samhället känt köns- och lönemönster upprepas också i den interna uppdelningen: ”Skillnaden är att mönstren blir ännu tydligare här, eftersom universitetet är så hierarkiskt ordnat. Fler män än kvinnor är professorer och har därmed högre lön och mer direkt makt. Fler kvinnor befinner sig i undervisningen och har därmed lägre lön och mindre makt.”

Delar av grupperna är kritisk mot den låga värdering av undervisning som de menar finns inom akademien. Villkoren för att genomföra ett uppdrag i en kurs beskrivs som ”omänskliga”, ”stressande” och ”kvalitetssänkande”. En manlig lektor, med mycket undervisning i tjänsten, säger sig hysa en växande oro för att överhuvudtaget orka arbeta givet den arbetsbelastning undervisning innebär. Villkoren gör, menar några av lektorerna, att man aldrig riktigt känner sig nöjd med det utförda arbetet. Ett dåligt samvete för låg kvalitet på utbildningen beskrivs av en manlig lektor som ständigt närvarande. Obetalt övertidsarbete blir för denna lektor effekten av en kombination av orimliga villkor och dåligt samvete: ”man sliter ihjäl sig för att känna sig bra och känna att kursen håller måttet”.

Den beskrivning som framträder av arbetsplatsen pendlar mellan att uttrycka arbetsglädje, prestationsångest och frustration. Gruppen är i detta avseende självkritisk: ”Inte sällan klandrar vi oss själva för att vi inte räcker till, när det i själva verket är premisserna för arbetet som skapar en ohållbar situation.” Flera i gruppen instämmer i att strävan att vilja visa sig duktig och användbar kombinerat med ängslan för att inte komma med, gör att man accepterar orimligheter i det dagliga arbetet.

Professionella och privata relationer

Några av lektorerna lyfter sammanblandningar mellan det privata och det professionella som en särskild problematik på arbetsplatsen. Att privat vänskap, umgänge och parrelationer varvas med gemensamma projekt och samarbete på jobbet beskrivs av en av de manliga lektorerna som hämmande för möjligheten att öppet och uppriktigt framföra kritik, när så behövs: ”Man måste tänka efter och vara vaksam på vem man talar med och i vilken relation denna person står med kollegor eller med ens chef... Man blir påverkad själv.” I kontrast till detta säger sig en kvinnlig lektor aldrig tänka på den typen av

privata relationer. Enligt hennes erfarenhet är de berörda tillräckligt vaksamma på varandra och på att inga extra favörer ska tilldelas den ena eller andra.

Självrensning?

De intervjuade lektorerna var eniga i sin upplevelse av arbetsplatsen som i det närmaste befriad från sexism eller jargong som kan rymma ”skämt” av sexistisk och könsförtryckande karaktär. I de fall någon faktiskt faller en kommentar som är ”under bältet”, sägs detta mötas antingen med total tystnad eller med direkt genmäle. I det senare fallet håller en av lektorerna i synnerhet yngre kollegor för att vara snabba i reaktionen: ”Vi har ett yngre gäng – de är känsliga och klipper med en gång. Och får det hela att framstå som löjligt... Det är bra.”

Att arbetsplatsen domineras av kvinnliga medarbetare innebär emellertid, enligt en av de manliga lektorerna, en negativ begränsning för vad man vågar säga. Risken för att missförstås, gör att vissa repliker eller skämt aldrig sägs ut. ”Sånt hämmar spontaniteten...”

En av de manliga lektorerna ser umgänge eller arbete i könshomogena grupper mötas med misstänksamhet om gruppen består av män. En manlig grupp uppfattas som en maktfaktor, alldeles oavsett om gruppens enda syfte utgjort gemensam lunch på veckobasis. Kvinnor som sluter sig samman på liknande vis, möter inte samma ifrågasättande eller tveksamhet.

Utifrån diskussionen om lokal jargong och kultur, för en av de kvinnliga lektorerna det uttryck som ett antal kvinnliga kollegor författade strax före flytten till nya Pedagogerna. I denna text kritiserade och varnade författarna för att dunkla beslutsstrukturer och grabbmentalitet skulle komma att följa med i flytten. Intervjugruppen ser olika på vad detta öppna brev egentligen kom att representera. För en av de kvinnliga lektorerna uteblev igenkänningen mellan den egna erfarenheten och kollegornas beskrivning av arbetsplatsen. Tvärtom uppstod viss irritation i att den anslagna tonen antydde en värdegemenskap mellan alla kvinnor på Pedagogerna. Denna värdegemenskap fanns enligt henne inte och därför möttes brevet med tystnad. En annan kvinnlig lektor, ser emellertid efterföljande tystnad som uttryck för att många inte vågade se eller erkänna den maktstruktur uttrycksförfattarna kritiserade: ”Att våga se och att våga säga vad man ser kräver att man har en position. Utan en position äventyrar man för mycket om man är kritisk.”

Jämförelse

I Örnas kartläggning framhöll de manliga lektorerna främst brister i de kvinnliga adjunkternas möjlighet att dels meritera sig och komma vidare i karriären, dels bli invalda i beslutsfattande sammanhang. De kvinnliga lektorerna upplevde vidare, enligt Öhrn, svårigheter med att komma vidare i karriären efter disputationen. I detta avseende föreföll den karriärmässiga framkomligheten olika för män och kvinnor i verksamheten. Transparens i

befordransgång liksom tydligare kravprofiler för annat arbete än det vetenskapliga efterlystes.

I kartläggningen 2009 uttrycker de intervjuade tilltro till ledningen i de olika bedömningsprocesser som sker inför och vid tjänstetillsättningar. I de här redovisade intervjuerna återkommer upplevelsen av att kvinnor i högre grad stannar i undervisning, medan män försvinner in i forskningsprojekt eller får andra uppdrag. Mycket starkare artikuleras dock – i både lektors- och adjunktsgroup - uppfattningen av en intern rangordning mellan undervisning och forskning. Detta är det primära. Icke desto mindre kommer uppfattningen att dessa verksamheter i olika grad befolkas av antingen kvinnor eller män till uttryck, vilket gör den beskrivna rangordningen intressant också ur ett könsperspektiv.

I Öhrns kartläggning uttryckte de kvinnliga lektorerna en känsla och erfarenhet av att en eventuell praktikerbakgrund belastar och underordnar i förhållande till den som saknar denna eller har annan bakgrund. Med praktikerbakgrund är och förblir man en lärare, också efter doktorsgrad eller kanske till och med professorsposition uppnått. I den nu genomförda kartläggningen är det adjunkterna som uppmärksammar de olika värdeskalor mot vilka bakgrund och erfarenhet bedöms. Också här är intrycket att bakgrund som lärare – i synnerhet för yngre barn – görs till primär identitet och signum oavsett vad vederbörande åstadkommit inom universitetet.

4.6 Administratörer

Vid sidan om "kärnan"?

Administratörerna beskriver den egna tjänstekategorin som i det närmaste helt kvinnodominerad. Som en förlängning av detta konstaterande, upplever de intervjuade inte några direkta jämställdhetsbrister eller jämställdhetsproblem i arbetet. Ett konstaterande som dock motsägs längre in i samtalet då några av kvinnorna påpekar att manliga administratörskollegor bemöts och behandlas annorlunda. De manliga administratörerna å sin sida säger sig stundom uppleva en känsla av att vara ensam i en grupp enkom bestående av kvinnor. Detta får, säger en av de intervjuade männen, konsekvenser för vilja och lust att delta i kollegieverksamhet, konferenser och dylika arrangemang.

Administratörgruppen förenas snarare av en gemensam upplevelse av att befinna sig i botten av den hierarki som gruppen menar att universitetet som arbetsplats består av. I denna sägs administrativt arbete och kompetens rendera låg status medan vetenskapligt arbete ger hög status. Denna upplevda statuskillnad genererar enligt de kvinnliga administratörernas erfarenhet olika frihetsgrader för olika medarbetare. Att fylla i blanketter i tid, hålla deadline för diverse inrapporteringar eller tillhandahålla efterfrågade uppgifter, förefaller rymma olika mycket förhandlingsutrymme beroende på var i hierarkin

som berörd medarbetare befinner sig. Samtliga i gruppen ger uttryck för en obehagskänsla av att, då man egentligen bara gör sitt jobb, lätt tilldelas epitet som gnällig, regelryttare eller polis.

De kvinnliga administratörerna upprepar under intervjun uppfattningen att det akademiska/vetenskapliga alltid kommer först och värderas högst i verksamheten. Som en parallell säger de manliga administratörerna sig uppleva att maktordningar också mellan medarbetare utanför administratörsgruppen, starkt påverkar och stundom styr det administrativa arbetet. De intervjuade ser vidare krav på administratören att vara tillgänglig och på arbetsrummet som exempel på olika regelverk för olika anställda. En av administratörerna formulerar skillnaden så att medan hennes tomma arbetsrum signalerar att hon gör något "privat" på arbetstid, signalerar professorns dito att han/hon gör något "viktigt". Att tillhöra administrationen innebär, säger en av de kvinnliga administratörerna, att på ett eller annat sätt fungera stödjande i förhållande till verksamhetens kärna. Gruppen upplever att denna ordning mellan huvudsak och bisak, förefaller ge vetenskapens företrädare "rätt" att direkt uttrycka missnöje med placering i närheten av administrativ verksamhet. Flera säger sig ha hört administrativ miljö avfärdas som "icke-stimulerande".

Administrativt arbete på papper och i "verklighet"

Några i gruppen upplevde en diskrepans mellan det mandat och ansvarsområde som funktionstiteln anger, respektive faktiska arbetsuppgifter. En av kvinnorna exemplifierar med att redogöra för hur hon, då hon ombads dokumentera samtliga befintliga arbetsuppgifter inför en kommande utlysning, möttes av tillrättavisningar ifråga om ordval och beskrivningar. Hennes egen beskrivning av arbetet transformerades, i de överordnades tolkning, tjänsten till ett mer kvalificerat arbete med andra lönekrav. Skillnaden mellan vad som å ena sidan faktiskt krävdes i kompetens och arbetsinsats och vad annonsen gjorde gällande var, menar administratören, påfallande.

Gruppen menar att det förefaller finnas en generell vilja att "hålla titlarna nere" i förhållande till vilket arbete och ansvar som faktiskt avkrävs. Förvisso har några aktivt deltagit i diskussioner om lämplig titel för den egna tjänsten, men upplever trots detta att man från chefsnivå tenderar att bromsa och reducera det som enligt administratören utgör arbetsvardagen.

Skiljelinjen skapar, menar en administratör, en paradoxal arbetssituation. Att bejaka vidgningen av arbetsuppgifter och ansvar relativt tjänstebeskrivningen, kan slå tillbaka för den som ifrågasätter en arbetsbörda i ständig tillväxt. "Att inte ta på sig för mycket" eller "att inte göra andras arbete" är det råd som chefsnivån uttryckt i dylika situationer.

Förändring av mönster och inställning i sikte?

Flera av de intervjuade återkom till att administratörsgruppen genomgår ett generationsskifte, med återverkningar på inställning till arbetsuppgifter,

villkor och tilltal. Normer som säger att administratören ska vara till lags, alltid ställa upp och inte ifrågasätta, uppges vara i upplösning till förmån för tydligare gränsdragningar i arbetet.

Denna förändring, som beskrivs som jämställdhetsförstärkande, blandas med en betoning av vikten av respekt för olika arbetskategoriers arbete. Att värna gränserna för vilka uppgifter som ingår i det egna arbetet får, invänder en i gruppen, inte slå över i fyrkantighet som stoppar upp och bromsar. I detta avseende skiljer sig de intervjuade åt, då några ser exempelvis kaffekokning som en helt igenom okontroversiell arbetsuppgift, medan en annan ifrågasätter ”på vilket sätt kaffekokning har med administration att göra”.

Sammantaget menar gruppen att det till en del är lätt och möjligt att framföra kritik när så behövs. Man blir, upplever gruppen, lyssnad på och förstådd så länge kritiken avser mer praktiska detaljer i arbetet. Kritik som avser mer komplexa problem såsom ojämn arbetsbelastning eller bristande respekt från kollegor, bemöts emellertid med tystnad. Gruppen frågar sig om denna kritik är att betrakta som möjlig eller ens önskvärd att åtgärda.

Paradoxal delaktighet och frihet

Några i gruppen ger uttryck för en upplevelse av att sakna inflytande och påverkansmöjlighet i fakultetens olika beslutandeorgan. Just delaktigheten lyfts fram som jämställdhets- och jämlikhetsfråga, då känslan av exkludering är påtaglig i val av fakultetsnämnd, val av dekan och prefekt. Flera i gruppen menar att administratörerna ofta skiljs ut som grupp och placeras vid sidan om den ”riktiga och viktiga verksamheten”. De kvinnliga administratörerna upplever sig inte, som grupp, tillhöra dem som verkligen räknas och vars röster någon behöver bry sig om. Administratörernas åsikter ges, menar någon, inte något reellt värde eller någon tyngd i dessa interna sammanhang. I kontrast till denna uppfattning upplever de manliga administratörerna sig vara tillfreds med påverkansmöjlighet och inflytande i verksamheten.

De intervjuade beskriver en arbetssituation som präglas av perioder av övertidsarbete, som aldrig får tas ut i ekonomisk ersättning utan i kompensationsledighet. Gruppen saxar mellan att tala om relationen mellan övertid och kompensationsledighet som frihet med ömsom positiv, ömsom negativ laddning. Att ha en massa inestående ”komptid” används av någon vid sjukdom, vilket reducerar inkomstbortfall som annars följer därav. Samtidigt innebär detta, menar en annan, en snedvridning av statistik för anställdas sjukfrånvaro.

De manliga administratörerna framhåller upplevelsen av en oklar ledningsstruktur som problematisk i och för arbetet. Vem som har makten att besluta om eller bevilja förändringar sägs sällan vara givet eller tydligt för administratören. Till detta förs en upplevelse av att det är vänskapsband och krav om lojalitet överordnade emellan som ger premisserna för det administrativa arbetet. I samma resonemang förs traditionen av kollegiala val av chefer fram som problematisk och försvårande för arbetet. Osäkerheten i vem som

hamnar i chefsposition härnäst, uppges verka hämmande för möjligheten att vara kritisk och ifrågasättande.

Sexuella trakasserier

Flera av de kvinnliga administratörerna uppges under sin yrkesverksamma tid vid fakulteten varit utsatta för eller sett kollegor utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. I det flesta fall har trakasserierna tagit sig uttryck i oönskad beröring såsom ”klapp på rumpan” eller liknande. Deltagarna skiljer sig åt i inställning till att ta upp incidenter av detta slag med sin närmaste chef. För någon är det självklart, medan en annan säger att det skulle kännas ”obekvämt och märkligt” att berätta om sådana händelser.

Gruppen är ense i att händelser av detta slag lätt tenderar att leda till ett ifrågasättande av eget handlande, snarare än ifrågasättande av trakasserier och av den trakasserande kollegan. Händelsen förs av detta skäl sällan vidare.

Jämförelse

En jämförelse mellan sammanfattningarna av intervjuerna genomförda 2001 och 2009, visar en slående samstämmighet. Då liksom nu förklaras skevheter eller problem i arbetet med upplevd obalans i värdering av arbetsuppgifter och tjänstekategorier, liksom obalans ifråga om inflytande och delaktighet i verksamheten. I denna ordning beskrivs det administrativa arbetet och administratören hamna i botten. De direkta konsekvenser som de intervjuade lyfter fram både 2001 och 2009, är dels osynliggörande av det kunnande och specifika kompetens som administration fodrar, dels osynliggörande av aktören bakom det utförda arbetet.

2001 föreslog någon av de intervjuade det administrativa arbetets sammankoppling med ”traditionell kvinnoverksamhet” som en möjlig förklaring till utebliven lönemässig kompensation och erkänsla. Då som nu domineras kategorin i det närmaste totalt av kvinnliga arbetstagare. 2009 uteblir denna direkta sammankoppling under intervjun. Dock noterar vi i intervjuerna en återkommande beskrivning av det administrativa arbete som ”serviceinriktat”, ”stöttande” och ”stödjande” i förhållande till den övriga verksamheten vid fakulteten. Ordval och bilder som, om de är spridda i verksamheten, antyder en fortsatt stereotyp kvinnlig märkning av det administrativa arbetet.

Avslutningsvis noterade vi en optimism i den intervjuade gruppen vad gäller förändring av förhållningssätt och attityd till och i det administrativa arbetet. Ett pågående generationsskifte ses som en öppning till tydligare gränsdragning, vilket på längre sikt också kan generera ett statuslyft. Noteras kan emellertid att denna förändringsprocess sågs som driven inifrån den egna tjänstekategorin.

4.7 Teknisk personal

Frihet – på gott och ont

De intervjuade teknikerna ger initialt uttryck för en känsla av trivsel och tillfredsställelse med både arbetsplats och respektive arbetsuppgifter. I utformning och upplägg av de uppgifter som teknikerna har att fördela mellan sig, upplevs frihetsgraden vara stor.

Denna frihet kan emellertid också upplevas som en nackdel, då mandat, ansvarsområde och gemensamma mål blir oklara: ”Man måste förstå vad andra gör för att veta vad man själv ska göra...” De två kvinnorna instämmer i den dubbla beskrivna av friheten: ”Man måste vara sin egen drivkraft och skapa en egen motivation.” Om någon saknar denna drivkraft, blir arbetet och kollegorna lidande: ”Då får vi andra jobba för den personen också...” Också återkoppling på genomfört arbete brister stundom, enligt gruppen.

Gruppen återkommer flera gånger till att baksidan av en hög frihetsgrad i arbetet är otydlighet i ansvar och befogenhet. Tjänstebeskrivningar beskrivs som antingen icke-existerande eller irrelevanta i det faktiska arbetet. En av de intervjuade ger sitt eget arbete som exempel. Efter ett halvår i den nya tjänsten gjorde denna person en jämförelse mellan annons och arbetsuppgifter och fann liten överensstämmelse. Insikten skapade ett ifrågasättande av hur nya tjänster kommer till, vad eller vem det är som definierar dem och varför arbetsvardagen sedan ter sig fjärran från den tjänst som man en gång sökte.

Givet ovanstående välkomnar gruppen en omorganisering. De tror att denna kanske kan tydliggöra strukturerna bättre, skapa en överblick över vilka tjänster som finns och vad som egentligen behövs för att få verksamheten att fungera. Någon i gruppen talar om att det verkar finnas ett ”skuggsystem, fyllt av en massa informella vägar och rutiner”, som försvårar arbetet för den utan insyn. Detta skuggsystem har bara vissa kunskap om och möjlighet att utnyttja: ”Om man står utanför och inget vet, får man klara sig själv helt enkelt...”

Hierarkier?

Teknikerna säger sig inte se eller uppleva fakulteten som en mer hierarkisk arbetsplats än andra. Det är, säger någon, helt egalt vad den person som man assisterar är eller gör: ”Det spelar ingen roll och har ingen betydelse om den som behöver hjälp har en titel eller inte. Mitt arbete måste ju ändå göras. Alla är trevliga mot mig och jag är trevlig mot alla”. En av de manliga teknikerna invänder dock att det periodvis funnits tendens att ”svassa och tassa” för vissa professorer. Detta tog sig då uttryck i särskild försiktighet, lyhördhet och omedelbarhet då somliga personer behövde hjälp. Samma person menar att det även finns en dubbelhet vad gäller krav om mötesnärvaro. Kraven förefaller inte gälla alla, menar han.

Vidare säger sig någon ha erfarenhet av att kollegor på andra enheter verkar

förstå sig eller bli obekväma när någon av den tekniska personalen kallats in: ”De ska alltid försöka skämta till det och vara roliga.... Som om de måste vara lite mer lättsamma och gå ner i nivå när vi kommer ”.

Könad arbetsplats och könat arbete?

De intervjuade upplever arbetsplatsen som jämställd. Gruppen säger sig inte i första hand tänka på varandra som män eller kvinnor, utan som människor. Könstillhörighet och eventuell betydelse av denna är inget som man tänker på eller talar om. En av de kvinnliga teknikerna beskriver sitt arbete som en blandning av typiska kvinno- och typiska mansuppgifter. Hon växlar mellan olika fält och gör det som finns att göra – också när det innebär att bära, lyfta eller flytta saker.

En av de manliga teknikerna invänder mot beskrivningen om könsneutrala arbetsuppgifter. Han ser snarare att kvinnorna hoppar in för varandra och täcker upp på de ”områden” som är deras, medan manliga kollegor på motsvarande sätt först i sista hand ber en kvinnlig kollega om hjälp om man är kort om folk för de mer fysiskt krävande uppgifterna. Arbetsuppgifterna framstår såtillvida som könsmässigt uppdelade.

Ingen i gruppen ser någon särskild jämställdhetsfråga som särskilt angelägen för tekniker. Att få fler kvinnor i gruppen vore förvisso trevligt, men är inte nödvändigt, säger en av de kvinnliga teknikerna. En breddning av samtalsämnena vid gemensamma kafferaster och dylikt vore, menar hon, en önskvärd och trolig förändring om fler kvinnor rekryterades till gruppen.

En av de manliga teknikerna ser arbetsplatsens sätt att titulera och, på webben, beskriva kollegors arbetsuppgifter som ett uttryck för hur man värderar eller inte värderar anställda. Han refererar hur en kvinnlig medarbetares arbetsuppgifter i en beskrivning reducerades till att koka och servera kaffe vid möten: ” Det kändes inte alls bra, som att de hade ett eget biträde som skulle passa upp... Jag påpekade det och det ändrades”.

Delaktighet?

De intervjuade beskriver en kontrast mellan en hög grad av delaktighet i utformningen av det egna arbetet och en låg grad av delaktighet i det som i stort sker på fakulteten. Pågående omorganisering och den personaldag som under hösten 2008 avsattes för interna diskussioner, ges som direkt exempel på detta. Under denna dag var teknikerna engagerade i att rent praktiskt förbereda och genomföra själva personaldagen, men utan att få möjlighet att delta i diskussionerna: ”Det hade varit intressant att få vara med och lyssna.... Jag hörde bara lite när jag hällde upp kaffe eller skar kaffebröd”.

Ingen i gruppen säger sig direkt ha reflekterat över möjligheten att påverka eller göra sin röst hörd i de beslutandeorgan som finns vid fakulteten. Gruppen säger sig ha dålig insyn i ”vad det egentligen är som gäller och hur besluten

tas”. En av de intervjuade ser detta som ett uttryck för att man generellt trivs på arbetsplatsen och har lite att klaga över.

Sammantaget ser gruppen att det egna arbetet skulle underlättas av bättre information om vad som händer och är på gång i verksamheten. Att arbeta med information och samtidigt vara den som får fråga studenterna för att få reda på ändringar eller ombokningar, optimerar varken service eller effektivitet.

Jämförelse

Även vid Öhrns kartläggning 2001 erfor den intervjuade personalen, enligt utsago, uppskattning av kollegor. En positiv värdering av den tekniska personalens arbete och ett vänligt bemötande kollegor emellan var, då som nu, den bild de intervjuade ger.

Den ambivalenta beskrivningen av otydliga gränser i vad som egentligen ingår i arbetsuppgifter och tjänst, återkommer också. Att få bestämma mycket själv är positivt, samtidigt som trycket ökar på den enskilde att definiera gränser för vad som är en rimlig arbetsbelastning.

Ytterligare en parallell är möjligen den tystnad som omger jämställdhetsområdet. Då som nu såg grupperna inte några direkta jämställdhetsfrågor eller jämställdhetsproblem kopplade till det egna arbetet. Icke desto mindre framkommer en uppdelning av arbetsuppgifter som av de intervjuade förklaras med könstillhörighet och förväntad kompetens givet denna könstillhörighet.

4.8 Professorer

Jämställd fakultet – önskvärt och/eller möjligt?

De intervjuade professorerna är splittrade i sin beskrivning av arbetsplatsen ur ett jämställdhetsperspektiv. Det självständiga, och ibland ensamma, vetenskapliga arbetet anges som ett skäl till att överblick ifråga om fakultetens ”jämställdhetstillstånd” saknas. Dock uttrycker de manliga professorerna i detta fall uppfattningen att samma möjligheter råder för manliga respektive kvinnliga medarbetare vid fakulteten. De kvinnliga professorerna saxar mellan en beskrivning av att å ena sidan inte se sig själv som drabbad av strukturer eller mönster som systematiskt missgynnar något kön, å andra sidan notera att vissa manliga kollegor tillåts agera på ett annat sätt än kvinnliga kollegor. Noterbart är också att handlingsutrymme och möjlighet att besitta flera olika maktpositioner inom fakulteten, av en kvinnlig professor, beskrivs vara större för manliga kollegor. Samma person säger sig också ha märkt att tonläget gentemot henne och hennes forskning tillåts rymma mer raljans än vad någon vågar rikta mot en manlig kollega. Hierarkier mellan ämnesområden och forskningsinriktningar sägs emellertid främst drabba de doktorander som bedriver sin verksamhet i nära anslutning till en etablerad forskningsmiljö.

Kopplingen beskrivs antingen rendera statuslyft eller statustapp, beroende på vilken professor som sammankopplas med miljön. I detta finns, tror några, också en värdeladdning med bäring på kön, då manligt dominerade miljöer rankas högre.

I kontrast till denna bild framhåller en annan kvinnlig professor att det ”är synd om de äldre männen i verksamheten, eftersom de inte längre får samma utrymme eller uppskattning som de kanske mött tidigare i sitt yrkesliv”. Den intervjuade är i sammanhanget tveksam till om det är kön eller ålder som marginaliserar, men tror att samma härskartekniker som sägs drabba främst yngre kvinnor också kringskär äldre manliga kollegor. I samma resonemang menar denna person att den akademiska kulturen ofta missförstås av yngre kvinnor, som hävdar sig vara missgynnade eller trampade på. I mötet mellan äldre och yngre kollegor sker ett möte mellan den gamla hårda seminariejargongen och något annat. I kontrast till denna bild säger en av de manliga professorerna sig erfara att manliga doktorander tillåts ta och tar för sig mer än kvinnliga forskarstuderande. Sviktande självkänsla föreslås här vara ett skäl till kvinnornas försiktighet och tystnad. Kanske, föreslår en av de manliga professorerna, finns här en förklaring till varför färre kvinnor verkar tacka ja till uppdrag i nämnder eller institutionsstyrelser.

Ett annat tema som återkommer är vad som omnämns som ”maskulina dominansstrukturer”, vilka sägs drabba såväl män som kvinnor på arbetsplatsen. Dock med den skillnaden att manliga kollegor upplevs ha lättare att ta sig till toppen inom såväl den vetenskapliga som den administrativa arenan. Väl på toppen drabbas, säger en av de kvinnliga professorerna, män i lika hög grad som kvinnor av stereotypa förväntningar på vad och hur saker ska sägas och göras. På samma tema tar två av de manliga professorerna upp en önskan om att bryta den lokala tradition som bereder just den äldre manliga professorn mer plats än andra i seminariediskussioner och i övrigt internt arbete. De uttrycker frustration över kollegor som alltför påtagligt tar plats på juniora medarbetares bekostnad och som med sin röst stänger diskussioner och samtal. Att faktiskt påtala kollegans förhållningssätt och dominans, beskrivs som ett vågspel med både det egna ryktet och fakultetens. Av denna anledning låter man den kollegiala kritiken förbli outtalad, i hopp om att någon annan säger ifrån.

En av de manliga professorerna tar upp känslan av att hela tiden behöva vara medveten om att professorspositionen i sig genererar krav och förväntningar från andra kollegor. Medvetenheten om detta, menar han, påverkar vad man säger, hur man agerar och vilken plats man tillåter sig att ta i grupper. I samspråk med en annan jämnårig manlig professor upphör känslan av att vara påpassad i vad man säger och gör, varför den intervjuade stundom söker denna kontakt framför annan.

Beroendeförhållanden

De intervjuade beskriver samfällt akademien som konstituerad av en serie beroendeförhållanden. Dessa beroendeförhållanden beskrivs inte som varande

enkom goda eller onda. Pendlingen mellan självständigt arbete och att vara en del av ett sammanhang eller en grupp, beskrivs snarare som en ofrånkomlig del av universitetet som arbetsplats. Delaktighet och tillträde till en grupp kräver, enligt de intervjuade, att perspektiv och förhållningssätt delas av gruppens medarbetare.

De intervjuade beskriver inte denna ordning som dikterad av könstillhörighet. Det är snarare den akademiska positionen som avgör grad av frihet och handlingsutrymme inom gruppen. Titel och position öppnar dörrar både i detta avseende och i fråga om påverkansmöjlighet i val till befintliga beslutandeorgan. En av de intervjuade uttrycker stark kritik mot ett regelverk som begränsar kollegors möjlighet att delta i de interna valen. Regelverket har, enligt samma person, skapat ett mönster av en nedlåtande jargong vad gäller hur man talar om kollegor längre ner i hierarkin. Maktordningen mellan olika positioner och ämnesområden, upplevs i högre grad än kön påverka vem som får tala och vem som blir lyssnad på. Några av de intervjuade betonar att det också inom professorsgruppen finns en tydlig hierarki, i denna upplevs mängden forskningsmedel dels rangordna professorskollegorna dels avgöra handlingsutrymme.

De intervjuade professorerna är vidare överens om att den egna positionen också kan skymma möjligheten att se de problem som övriga medarbetare kan uppleva med intern rangordning och maktstrukturer mellan medarbetare och verksamheter. Viss kritik och problematik tenderar enligt de intervjuade att aldrig nå professorn, annat än på omvägar. En av de kvinnliga professorerna säger sig först i efterhand ha förstått att hon förväntades backa en kvinnlig medarbetare som kände sig utsatt. Att vara inskolad i akademisk kultur och präglad av lokal jargong, anges i detta fall vara skäl till att incidenten gick henne obemärkt förbi. Samtidigt kan det, menar denna professor, finnas anledning att som ung doktorand lära sig skilja på sak och person och därigenom bli bättre på att ta kritik: ” /.../ blir vi alla snälla så är inte det heller bra. Vi måste lära oss slåss och att inte ta det personligt.”

Ytterligare en problematik på tema beroendeförhållanden, som lyfts fram av de intervjuade, är oklara gränser mellan privata och professionella relationer. Giftna, sammanboende eller före detta giftna par som på arbetsplatsen befinner sig i sammanhang med både formell och informell makt, beskrivs av några skapa gråzoner i myndighetens verksamhet och riskera jäv i verksamheten. Vem man egentligen talar med eller kritiserar beskrivs som så oklart, att det verkar hämmande på arbetsplatsens samtalsklimat. Kommande omorganisering föreslås av någon erbjuda en möjlighet att bygga bort en del av denna problematik. Förutsättningen är dock, säger någon, att man då vågar tala öppet om det. En av de intervjuade vänder sig mot att par på arbetsplatsen utgör en reell problematik. Han ser snarare fördomar ligga till grund för antaganden om jäv eller svägerpolitik.

Professorerna ser sig själva som medvetna om eventuell beroendeproblematik

i rollen som handledare av doktorander. Gränsdragningar mellan det privata och det professionella ses inte i detta sammanhang som oklara eller svåra att upprätthålla. Inte heller ser gruppen någon skillnad i handledning av manliga eller kvinnliga doktorander. Skillnaden beskrivs av en professor snarare ha med doktorandens klassbakgrund att göra. ”Jag tycker klassbakgrund är knepigare än kön. De som kommer från ett akademikerhem har lättare att visa framfötterna och ta för sig”.

Förändring?

De intervjuade ser positivt på en förändring av de mönster som beskrivs som problematiska i verksamheten. Projektet ”Jämställdhet inifrån” beskrivs som en positiv satsning i en sådan riktning: ”Vi behöver lära oss att se olika mönster och hierarkier som finns också inom verksamheten. Vi behöver lära oss att se dem för att faktiskt kunna göra något åt dem”.

Ytterligare förslag som lyfts fram är en ”uppdragsöversyn” genomförd av någon utifrån kommande. Detta skulle skapa en större genomskinlighet vad gäller vem som ges uppdrag och vilket mandat och befogenhet som ingår i dessa uppdrag.

Vidare efterlyser flera av de intervjuade en större öppenhet för ett interkritiskt samtal. Att våga och kunna ifrågasätta såväl den nära kollegan som arbetsplatsens chefsnivå, uppges nödvändigt för att kunna identifiera problem och svagheter i verksamheten. Intrycket är att det i just detta avseende sviktar vid fakulteten. När kritiken uteblir uppges detta även drabba granskning av och kvaliteten i det vetenskapliga arbetet. Några ser den tystnande kritiken som ett uttryck för en förändringsprocess som universitetet som sådant befinner sig i. Toppstyrning, kontroll och politiska hänsynstagande ses som förändringsprocessens uttryck, vilka i sin tur föreslås hämma det öppna samtalet.

5 SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION

Givet det material som föreliggande kartläggning genererat vill vi i en sammanfattande slutdiskussion särskilt lyfta fram några iakttagelser utifrån redovisningen av fakulteten i siffror samt några teman som vi funnit återkomma i intervjuerna. Vi vill i sammanhanget påpeka att frågor och diskussion om jämställdhet har utgjort samtliga intervjuers huvudsakliga inramning. Detta har emellertid inte hindrat deltagarna i de olika samtalen från att också, i ett vidare perspektiv, ventilera sin syn på makt, möjligheter och inflytande vid arbetsplatsen. Därigenom handlar, menar vi, denna kartläggning också om likabehandling i vid bemärkelse.

Genomgång av data avseende lön, anställningar, uppdrag och positioner synliggör såväl förändring som överensstämmelse med tidigare jämställdhetskartläggning. Under den tid som förflutit mellan denna och tidigare kartläggning har andelen disputerade medarbetare ökat. Vi har, i vår genomgång, funnit en fortsatt tydlig brist på jämställdhet vad gäller antalsmässig könsfördelning i merparten av fakultetens tjänstekategorier. Vi finner professorer och tekniker till en majoritet utgöras av män, medan övriga redovisade kategorier av medarbetare domineras av kvinnor. I tidigare jämställdhetskartläggning befanns andelen män i styrelser och nämnder i några fall var för låg. Vi finner inte, utifrån vår genomgång, att denna andel har ökat nämnvärt. Då, vid starten av 2000-talet, var de vetenskapliga företrädarna vid IPD:s enheter i högre utsträckning män. Åtta år senare finner vi en jämn könsfördelning råda i detta avseende. Dessa förändringar till trots har, främst av de intervjuade kvinnorna, en upplevelse av att manliga medarbetare premieras och värderas högre än kvinnor i organisationen upprepats.

Lönemässigt noterar vi i vår redovisning varierande skillnader i medellön mellan män och kvinnor. Vår genomgång rymmer ingen analys av skillnadernas orsak.

Vad beträffar forskarutbildningen finner vi också här en könsmässig snedfördelning, då kvinnor är i majoritet även i doktorandgruppen. Bland huvudhandledarna vid fakulteten råder idag en jämn könsfördelning, vilken är en klar förändring i jämförelse med tidigare kartläggning. Icke desto mindre gav främst de kvinnliga doktoranderna uttryck för en känsla av att vara karriärmässigt akterseglade redan under forskarutbildningen, då uppmärksamhet, möjligheter och manöverutrymme i högre grad upplevdes komma manliga doktorandkollegor till del.

Genomgående mönster i de genomförda intervjuerna är upplevelsen av att arbeta i en verksamhet med tydliga rangordningar. I en dessa rangordningar upplevs den på heltid forskande medarbetaren värderas högt och den i grundutbildning undervisande medarbetaren lågt. I intervjuerna framträder vidare en upplevelse av en tydlig hierarki mellan administration och vetenskap. De av oss intervjuade medarbetarna uppfattar dessa maktordningar som i högre grad

genomgående i verksamheten, än exempelvis maktordningar relaterade till könstillhörighet. Vi finner icke desto mindre att de intervjuade medarbetarna, i samtalen, återkommande ger exempel som bekräftar att denna upplevda maktordning också kan rymma en könsdimension. Exempelvis säger kvinnliga medarbetare sig möta mindre uppskattning än sina manliga kollegor och ha svårare att komma framåt och uppåt i organisationen. Vidare finns i vårt material exempel som antyder att verksamheter som till sitt innehåll och till uppgifter traditionellt har köntsats som ”kvinnliga” alternativt verksamhet/grupper som domineras av kvinnor, på en kollegial nivå upplevs möta mindre respekt och mer motstånd än manlig dito.

Upplevelsen av att stå i beroendeställning till någon lokalt eller centralt överordnad person och att vara skyldig denna någon lojalitet, har uttryckts i många olika versioner under intervjuerna. Var du befinner dig i den akademiska hierarkin liksom vart du är på väg i densamma, sägs delvis bero på vem eller vad du sammankopplas med givet den rangordning verksamheten präglas av. Sammankoppling med person, grupp eller innehåll med hög intern status upplevs kosta och kräva lojalitet, vilken i sin tur dämpar eventuell kritik och ifrågasättande från den enskilda medarbetaren. Svårigheten i att faktiskt påtala upplevda brister och problem, inte minst då dessa gäller förväntningar på och förhållningssätt till medarbetare av olika kön, upprepas i samtliga gruppintervjuer. En komplicerande dimension av detta tema utgör upplevelsen av oklara gränser i medarbetares privata och professionella relationer, vilka uppges förstärka känslor av att vara i beroendeställning. Oklara gränser återkommer som exempel på omständigheter som försvårar ett öppet och kritiskt samtal om såväl verksamhetens brister som medarbetares tillkortakommanden – inte minst i jämställdhetssammanhang. Det är när diskussionen har rört möjlighet till och behov av internkritiskt och självreflekterande samtal om just detta, som de intervjuade tydligt uttryckt irritation, och ibland frustration. Retoriken om arbetsplatsen upplevs härvidlag skilja skarpt från arbetsvardagens praktik.

Av arbetet med kartläggningen, främst intervjuerna, har vi funnit jämställdhet utgöra en aspekt av en problematik som handlar om hierarkier inom en akademi. I presentationerna av de olika intervjuerna har vi försökt spegla komplexiteten i hur dessa rangordningar upplevs och framställs. Genom intervjuerna löper en efterlysning av att öppet tala om de, mer eller mindre kända, problem som finns kopplade till dessa hierarkier. Denna kartläggning utgör ett bidrag till ett sådant samtal.

Några konkreta förslag inför fortsatt likabehandlingsarbete vid fakulteten

- **Genomför informationsinsatsning vad gäller befintliga och möjliga karriärvägar för de olika kategorier av medarbetare som finns vid fakulteten.** En gemensam nämnare i flera av intervjuerna är medarbetares känsla av att det finns en karriärmässig gräddfil. Denna gräddfil upplevs vara mer öppen för män än kvinnor. Tydlighet i hur och på vilka grunder internrekrytering till uppdrag av olika slag sker, torde stävja antaganden om, uppkomst av samt nyttjande av eventuell gräddfil.
- **Satsa på att hitta en gemensam form för hur premisserna för själva handledarskapet under forskarutbildningen dras upp.** De intervjuade doktoranderna uttrycker ett missnöje dels med möjligheten att framföra och få gehör för kritik vad gäller handledare och handledarskap, dels med den generella otydlighet som gruppen menar präglar relationen mellan handledare och doktorand. Detta är, menar vi, en fråga om makt och påverkansmöjlighet. Vi föreslår att varje forskarutbildning inleds med att ömsesidiga förväntningar artikuleras, samt att en plan upprättas i den händelse nämnda relation inte upplevs fungera. Att så sker kan ses som en del i upprättandet av doktorandens första studieplan.
- **Gör en översyn över vilka verksamheter och vilka kategorier medarbetare som ges internt erkännande respektive omges av tystnad.** Undervisning är en verksamhet som vid fakulteten domineras av kvinnliga medarbetare. Upplevelsen av en rangordning mellan forskning och undervisning är väldokumenterad i kartläggningen. Flera intervjuade medarbetare sysselsatta med undervisning på grundutbildningsnivå, återkom till den negativa effekt denna rangordning har på den professionella självbilden: ”Vetskapen om att statistiken förbättras när jag som odisputerad slutar, gör det svårt att hålla modet uppe.” Om en stor grupp medarbetare inte upplever sig uppskattade eller värdefulla, torde detta få konsekvenser för kvaliteten på en fundamental del av fakultetens verksamhet.
- **Beakta, inte minst i samband med omorganisering och implementeringen av densamma, behovet av ett levande internkritiskt samtal.** Kritiska och ifrågasättande röster behövs på alla nivåer och är avgörande inte minst i jämställdhetsarbetet. Av intervjuerna framgår emellertid att sådana röster talar tyst eller inte alls. Att se sig nödgad att bevaka sitt revir genom att upprätthålla en tänkt värdegemenskap med kurslag, forskningsgrupp, arbetsgrupp, enhet eller nämnd föder varken kritik eller förändring.

BILAGA 1 Brev till SLUG

Hej,

Vi har av utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden fått i uppdrag att genomföra en kartläggning av jämställdhet inom nämndområdet. Arbetet påbörjas under hösten 2008 och kommer att fortsätta och slutföras under 2009. Kartläggningen är en uppföljning av den utredning Elisabet Öhrn färdigställde 2001 på dåvarande nämnds uppdrag.

Till skillnad från tidigare kartläggning kommer denna att innefatta en studentintervju. Vi vill bland annat fokusera hur man som student upplever att genus och jämställdhet dels finns med som ett perspektiv i de kurser och utbildningar som fakulteten erbjuder, dels i vad mån våra lärare och seminarieledare förmår att vara "genusmedvetna" i sin kontakt med studenter.

För att få en bild av detta behöver vi till att börja med träffa en grupp om minst fem studenter som deltar eller nyligen deltagit i någon av IPD:s kurser. Möjligen kommer kompletterandesamtal med nystudentgrupp att genomföras längre fram.

Vi behöver därför SLUG:s hjälp med att finna denna studentgrupp. Intervjun kommer att äga rum den 14 oktober kl 14 och ta cirka en och en halv timme i anspråk. I samtalet kommer också studenter från institutionen från arbetsvetenskap och MHM att medverka. Självklart bjuder vi på fika. I den händelse studentrepresentanter inte går att finna, föreslår vi att SLUG:s egna representanter utgör den grupp som deltar i samtalet.

Vi vore tacksamma för en snabb respons från er.

Hälsningar

Anna-Karin Wyndhamn och Anna Peixoto

BILAGA 2 Brev inför personalsamtal

Hej,

Vi har av utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden fått i uppdrag att genomföra en kartläggning av jämställdhet inom nämndområdet. Arbetet påbörjas under hösten 2008 och kommer att fortsätta och slutföras under 2009. Kartläggningen är en uppföljning av den utredning Elisabet Öhrn färdigställde 2001 på dåvarande nämnds uppdrag.

Som ett led i kartläggningen kommer gruppintervjuer att genomföras med olika tjänstekategorier som finns vid fakulteten. Vi vänder oss nu till dig som XXX (tjänstekategori), då du slumpmässigt valts ut att delta i den intervju som fokuserar jämställdhet kopplat till ditt arbete vid fakulteten. Två frågeställningar som vid intervjun kommer att utgöra utgångspunkt är:

- Vad anser du om jämställdheten i verksamheten?
- Anser du att det finns jämställdhetsfrågor som är särskilt viktiga för den egna tjänstekategorin (i så fall vilka?).

Tidpunkt:

Lokal:

Det är som du förstår avgörande för oss att få ta del av dina erfarenheter och synpunkter på vad som kan upplevas problematiskt respektive välfungerade ur ett jämställdhetsperspektiv. Din medverkan är därför viktig.

Om du är förhindrad att delta ber vi dig snarast meddela oss detta.

Vänliga hälsningar

Anna-Karin Wyndhamn och Anna Peixoto

BILAGA 3 Brev inför samtal med professorer

Hej,

Vi har av utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden fått i uppdrag att genomföra en kartläggning av jämställdhet inom nämndområdet. Arbetet påbörjas under hösten 2008 och kommer att fortsätta och slutföras under 2009. Kartläggningen är en uppföljning av den utredning Elisabet Öhrn färdigställde 2001 på dåvarande nämnds uppdrag.

Som ett led i kartläggningen kommer gruppintervjuer att genomföras med olika tjänstekategorier som finns vid fakulteten. Vi vänder oss nu till dig som professor med en förfrågan om du vill ställa upp i en individuell intervju som fokuserar frågor om makt och jämställdhet kopplat till fakulteten och pågående verksamhet.

Vi föreslår att vi träffas för ett samtal den X kl X. Uppskattningsvis tar samtalet cirka en timme.

Passar detta förslag dig? Om du föredrar en senare tid ber vi dig föreslå tidpunkt.

Vänliga hälsningar

Anna-Karin Wyndhamn och Anna Peixoto