



# Inventering av jämställdhetsproblem på SCI-skolan – ett arbetsmaterial

KTH 2019-2020

## Innehåll

1	Bakgrund .....	3
2	Metod: kvalitativ studie genom intervjuer med öppna frågor .....	3
3	Empiriska resultat från intervjuerna .....	4
3.1	Akademisk miljö på SCI-skolan .....	4
3.1.1	Positiva beskrivningar av arbetsmiljön.....	4
3.1.2	Negativa beskrivningar av arbetsmiljön .....	5
3.2	Upplevelse av stöd och motgångar i den akademiska världen .....	8
3.2.1	Stöd.....	8
3.2.2	Motgångar .....	9
3.2.3	Kvinnor - exempel på situationer där de upplevt motgångar och hinder eller situationer där de blivit förminskade, förbisedda, motarbetade .....	9
3.2.4	Män - exempel på situationer där de upplevt motgångar och hinder eller situationer där de blivit förminskade, förbisedda, motarbetade .....	12
3.3	Syn på JML-situation och JML-arbete på SCI-skolan .....	12
3.3.1	Syn på nuvarande JML-situation .....	12
3.3.2	Syn på JML-arbete .....	15
4	Slutord – vår tolkning av resultatet från probleminventeringen .....	17
4.1	Sammanfattning och tolkning .....	17
4.2	Framåt .....	18

# 1 Bakgrund

Som en del i Jämställdhetsintegrering av KTH (JIKTH) beslutade Skolan för Teknikvetenskap (SCI-skolan) 2019 att genomföra en *kartläggning av problemområden inom organisationen ur ett medarbetarperspektiv med fokus på genus*. Syftet var att kartlägga jämställdhet, mångfald och likavillkors (JML) relaterade problem och dokumentera på sådant sätt att materialet ska kunna användas vidare inom organisationen, både för att identifiera möjliga åtgärder och för att förankra framtida arbete. Probleminventeringen gjordes genom intervjuer med kvinnor och män vid SCI-skolan om arbetsmiljö, karriärmöjligheter och JIKTH. För att säkerhetsställa de intervjuades anonymitet, utfördes och sammanställdes själva intervjuerna av två externa konsulter från ImplementDiversity AB (upphandling S-2019-1571 i enlighet med lagen om offentlig upphandling). Övriga delar av projektet, inklusive initial idé, leddes av Carlota Canalias, Linda Lundström och Lisa Prahl Wittberg. Under projektets gång diskuterades även dess utformning och resultatanalys med KTH Equality Office och KTH:s vicerektor Anna Wahl.

I februari 2019 hade SCI-skolan nästan 1200 anställda inom forskning och undervisning, totalt 20% kvinnor och 80% män, med fördelning enligt tabell 1.

Tabell 1. Könsfördelningen inom de vanligaste personalkategorierna på SCI-skolan 2019.

Anställda kvartal 1 2019	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Andel män
Professorer	11	92	11%	89%
Lektorer	17	66	20%	80%
Bitr. lektorer	4	8	33%	67%
Forskare och forsk.ing.	42	200	17%	83%
PostDoc	19	77	20%	80%
Doktorander	71	225	24%	76%

## 2 Metod: kvalitativ studie genom intervjuer med öppna frågor

I intervjustudien ingick totalt 47 personer: 30 kvinnor och 17 män (se tabell 2). Fakultet, doktorander, PostDocs, forskare och personer i skolans ledningsgrupp intervjuades. Samtliga kvinnor i fakulteten på SCI-skolan bjöds in att delta i intervjustudien, totalt 32 kvinnor, varav 21 valde att delta. Via SCI-skolans kvinnliga nätverk bjöds även samtliga kvinnor med anställning som doktorander, PostDocs och forskare in, 9 deltog i studien. Gällande män, gjordes ett slumpvist urval av 52 män som fick inbjudan till deltagande i intervjustudien. En påminnelse skickades ut. 12 män tackade ja till att delta. Även hela SCI-skolans ledningsgrupp intervjuades, varav fem var män. Därmed deltog totalt 17 män.

Tabell 2. Kön och titel på de som intervjuats.

Intervjuade	Kvinnor	Män
Professorer	6	8
Lektorer	10	5
Biträdande lektorer	5	4
Forskare	2	-
PostDoc	1	-
Doktorander	6	-
<b>Totalt</b>	<b>30</b>	<b>17</b>

Intervjuerna i den här undersökningen har genomförts av externa konsulter (ImplementDiversity AB) med stöd av intervjuguiden i bilaga 1.

Intervjuguiden togs fram av projektledarna och bestod av åtta öppna frågor, vilket innebär att studien är kvalitativ. I resultatredovisningen nedan skrivs det emellanåt att någon, några, flera, eller många sade eller lyfte fram något i intervjuerna. Det indikerar omfattning i vilken detta kom upp under intervjuerna. Däremot ska det *inte* förväxlas med ett kvantitativt uttalade gällande hur många eller hur stor andel av de som intervjuades som delar uppfattning eller upplevelse, eftersom huruvida en viss aspekt kommer upp (eller inte kommer upp) under en intervju med öppna frågor kan bero på en mängd olika saker. Hade alla blivit tillfrågade om den aktuella aspekten då skulle vi kunna svara kvantitativt hur många som instämde eller inte instämde. I några fall i resultatredovisningen nedan, konstaterades att alla intervjuade, eller alla intervjuade i en viss grupp, nämnde en viss sak. Till exempel ansåg alla de intervjuade att formellt och informellt stöd är en förutsättning för att lyckas i den akademiska karriären. Förutom den sammanfattande analysen av de intervjuades respons kommer de olika teman som redovisas att illustreras med hjälp av flertalet citat från intervjupersonerna.

### 3 Empiriska resultat från intervjuerna

#### 3.1 Akademisk miljö på SCI-skolan

Kvinnor och män beskriver arbetsmiljö och arbetskultur på liknande sätt. Många av de intervjuade uttrycker att de är nöjda med arbetsplatsens arbetsmiljö och kultur. Samtidigt som den akademiska miljön beskrivs som positiv så lyfts det i intervjuerna att det finns kulturella problem, och uttrycken varierar beroende på forskningsmiljön.

Positiv arbetsmiljö:

- uppmuntrande, vänlig, bra kontakt med kollegor
- öppenhet, lyhört, stöttning och samarbete
- motiverande att få arbeta med det man är passionerad för

Negativ kultur:

- Tuffa diskussioner, kommentarer, konkurrenssituationer
- Avundsjuka
- Finansiering – skapar stor press, rädsla, osäkerhet, spänningar
- Gränslöshet i arbetstid och arbetsbörda
- Framgångsrika professorer får agera hur de vill

##### 3.1.1 Positiva beskrivningar av arbetsmiljön

När det gäller de positiva aspekterna så beskriver en övervägande del av doktoranderna och PostDocs sin arbetsmiljö och arbetsplatsens kultur i positiva ordalag. Även många av de seniora som har intervjuats beskriver sin arbetsmiljö och arbetsplatsens kultur som positiv. Den akademiska miljön beskrivs som uppmuntrande och vänlig, bra kontakt med de närmaste kollegorna, öppenhet, man lyssnar på varandra, är lyhörda och uppmärksamma, stöttar varandra och hjälps åt med det man kan, man kan fråga om hjälp, bra samarbete, bra samtalston, avslappnad miljö, motiverande, intressanta diskussioner och interaktion med kollegor om ens forskning, trevlig stämning, alla hejar på varandra, det är högt i tak, positiva interaktioner och positiv atmosfär i gruppen, alla verkar glada och ingen verkar kuvad, känns som en inkluderande miljö i fika-/lunchrummet, finns mycket olika personer och man kan vara udda.

**Bra samarbete. Lätt att få hjälp. Bra samtalston.** (Kvinna, doktorand)

**Det finns gott om kollegor som stöttar varandra, man hjälps åt om man kan, man gömmer inte saker eller försvarar på det sättet.** (Man, professor)

Några beskriver att det är väldigt bra lokalt i den egna gruppen, men att det är sämre på institutionsnivå och ännu sämre på skolnivå. Några påpekar att det är alldeles för lite (eller inget) nätverkade och kontakter på skolan/skolnivå.

**I min forskargrupp är det en bra miljö, vi hjälper varandra, samarbetar, kan diskutera med andra grupper. Det fungerar bra nu. Men för institutionen som helhet borde det vara mer samarbete, att man ser resurser för undervisning och forskning på hela institutionen.** (Man, lektor)

### 3.1.2 Negativa beskrivningar av arbetsmiljön

I intervjuerna beskrivs också att det finns kulturproblem, på olika nivåer och i olika sammanhang och att kulturen är olika inom olika ämnen. Några beskriver att på vissa ställen är det aggressivt och nedlåtande mot juniora och de som kan mindre, brist på uppmuntran, att ingen vågar säga något eller ställa frågor, samarbetsproblem, revirtänkande, avundsjuka - säger inte grattis eller ger positiva omdömen (du har fått priset, jag säger inget), de hejar inte på varandra, uttalad tävlingssituation hela tiden, professorer som "tuppar" mot varandra och intern konkurrens bland professorerna, strebermentalitet hos ledningen, de "svaga" de som inte drar in stora pengar får göra det som de andra inte vill göra. En intervjuperson beskrev en av dessa miljöer som:

**En inkluderande och krävande kultur, men inte en uppmuntrande miljö, och hamnar du under ribban, blir du inte uppfångad och hjälpt tillbaka uppåt. Men är du en duktig forskare, proaktiv och ambitiös, då är det en fantastisk miljö.**

Någon påpekar att det finns externa krav på KTH att klättra på rankinglistor och när framgångsrika forskare finns i sådana här miljöer gör det att streberattityden premieras av lärosätet. Lärosätet ser inte den negativa arbetsmiljön, utan fokuserar bara på framgången.

I intervjuerna beskrivs också förhållanden och förutsättningar inom den akademiska världen, som i sig inte måste vara negativa, men som ger negativa effekter på arbetsplatsens kultur och arbetsmiljö.

Flera beskriver att den akademiska miljön ger större frihet än på andra arbetsplatser, frihet när det gäller både *vad* man jobbar med samt *när* och *var*. Men å andra sidan kräver den akademiska miljön att man är mer självgående, mer initiativrik, bygger nätverk och tar för sig. *Det är positivt med friheten, men det är också tufft*: tuffa akademiska diskussioner, tuffa kommentarer på manuskript, tuff kritik på konferenser och konkurrenssituationer mellan kollegor, speciellt om man söker pengar av samma finansiärer. Allt detta kan leda/leder till ett hårdare klimat på arbetsplatsen. De flesta driver "sitt eget" som forskare (med stöd av institutionen), sitt eget projekt, sitt eget problem, det här oberoendet och självständigheten påverkar också arbetsplatsen.

Flera nämner att den hårda konkurrensen, att man konkurrerar med varandra när det gäller forskningsresultat, publiceringar, ansökningar och finansiering, ger negativa effekter på arbetsplatsens klimat. Även en av de intervjuade doktoranderna beskriver en hård konkurrens mellan doktoranderna, något som är negativt för kulturen och arbetsmiljön.

**Mycket konkurrens. Bedrövligt/Sorgligt med konkurrens på institutionen, det borde vara stödande där.** (Kvinna, lektor)

**Alla har kört sitt eget race på. Inte så mycket sammanhållning på institutionen. Det har känts tråkigt.** (Man, lektor)

Många lyfter finansieringen som ett problem, att det skapar en stor press att alla ska dra in sina egna pengar och finansiera en stor del av sin lön själv. Det skapar rädsla och osäkerhet. Finansieringskraven bidrar till stressen och det spiller över på arbetsmiljön. Flera nämner att om individer, eller forskningsgrupper söker samma finansiering eller tjänster skapar det spänningar. Även brister när det gäller anställningstrygghet lyfts fram som något som spår på stressen, korttidsanställningar och att man "aldrig" får fast jobb.

***Men det här med finansiering är ett problem, att man ska ta in en stor del av sin lön själv. Man är stressad över denna press och det spiller över på arbetsmiljön. Man är pressad och blir då inte saklig, det blir konflikter, inte minst gäller detta mellan personer som jagar samma resurser.*** (Man, professor)

Ytterligare en stressfaktor som lyftes fram är gränslösheten när det gäller arbetstid, att många arbetar väldigt mycket och att normen är att jobba mycket. Flera påpekar att vill man vara nummer 1 och framgångsrik måste man lägga ner mycket tid och dessutom är arbetet passionsdrivet för många vilket också gör att man gärna ägnar mycket tid åt det. Några berättar att det väldigt svårt att vara ledig och ha semester. Det kommer in refereeförfrågningar hela tiden och t.ex. vid föräldraledighet så står ens forskningsfält inte still under tiden. Flera säger att det är svårt att räkna till och att orka med forskning, undervisning och uppdrag. Dessutom är man bra så får man bara fler uppdrag. En svårighet som lyfts fram är att det inte finns chefer som säger "Nu har du gjort ett bra jobb – nu kan/ska du gå hem" eller "Nu ska du ta hand om dig". Det måste man kunna hantera själv. Några påpekar att det är lätt att bränna ut sig, att både kvinnor och män hamnar i utbrändhet och att många har varit nära att gå in i väggen.

***Generellt är det en bra arbetsmiljö men alla är utarbetade, många går in i väggen, jobbar med små marginaler.*** (Man, lektor)

***Klagomål på akademien: Du är som en egenföretagare, aldrig färdig med arbetet, jobbar så mycket du vill. Om du inte jobbar nu finns det en risk att den där andra personen på andra sidan världen gör forskningen istället (när du sover, gör roliga saker etc.) Måste jobba mycket, jobba, jobba. Men vi är människor, som har rätt till ett privatliv.*** (Kvinna, doktorand)

***När du har en ledande position har du en översikt över dina medarbetare. Som ledare bör du vara uppmärksam på hur dina medarbetare betar sig och mår, och du måste ha kunskapen för att upptäcka det, och ställa frågan om du kan hjälpa dem. Vara uppmärksam på människors behov. Förmåga att upptäcka när människor inte mår bra psykiskt, till exempel kopplat till utbrändhet och stress.*** (Kvinna, PostDoc/forskare)

Några nämner också att mer styrning i form av regelverk, dokumentation, att saker ska utredas osv. ger mer administration och gör att allt tar längre tid, något som också är stressande.

Statuskillnaden mellan forskning och undervisning beskrivs kunna ge negativa effekter på arbetsplatsen:

***Om forskningen inte går bra får du lägre status i andras ögon. De andra pratar bakom ryggen på de som bara undervisar. Man ser ner på dem. Du är fast som lektor. Män och kvinnor, till och med de som är mycket framgångsrika inom undervisning, ses ned på. Personligen blir jag väldigt tillfredsställd när undervisningen går bra, men det har ett högt pris.*** (Kvinna, biträdande lektor)

***Det är denna konstiga slitning mellan forskning och undervisning. Forskning är viktigt för din aura. Undervisning, kvinnor får göra det, men det värdesätts inte. Uppsala universitet och Stockholms universitet har ökat undervisningens status jämfört med KTH.*** (Kvinna, lektor)

Några nämner att forskningsmässigt är många delaktiga i projekt och samarbetar med människor runtom i världen, men att det inte är så mycket samarbeten lokalt utan att många arbetar individuellt. Det ger också negativa effekter på arbetsplatsens kultur och arbetsmiljön. Några har erfarenhet av att det är mycket avundsjuka mellan personer på KTH, och att det är lättare att samarbeta med kollegor utomlands. Andra föreslår mer kollegialitet och samarbete kring utbildningen, och även i "småsaker" för att dela varandras stress, och menar att mer samarbete lokalt skulle ge en annan/bättre kultur.

Några nämner att den tydliga hierarkin inom akademien påverkar arbetsplatsens kultur. Dels lyfts det *kollegiala maktperspektivet*, att professorer har mycket makt och att det kan ge friktion mot linjeorganisationen. De som får in stora anslag dominerar miljön och har mycket makt, det upplevs som att de också har ett stort svängrum att bete sig som de vill. Det finns många koder vad man gör och inte gör, som professor/prefekt finns en hierarki och respekt som är total, även om det ibland verkar som att det är väldigt informellt. Hierarkin leder till att det inte finns samma respekt för en biträdande lektor som för en professor, man lyssnar inte på samma sätt. Någon ger exempel på att hierarkin även syns den fysiska arbetsmiljön, vid senaste flytten fördelades rum efter akademisk titel, något som cementerar hierarkiska strukturer. Några lyfter fram att vissa får bete sig hur som helst i skydd av sin akademiska framgång - "X är ju en duktig fysiker". Några beskriver att det är hierarkiskt inom forskningsfältet, och om man får en fiende (till exempel för att man påtalat att något är dåligt) högt upp i hierarkin och den personen hämnas på en kan det vara katastrof för ens akademiska karriär.

***Det är väldigt hierarkiskt. Vissa höjs upp till "Gud" och andra personer kretsar runt den här personen.*** (Kvinna, lektor)

***Ingen tänker på allas bästa, alla tänker på sitt eget bästa. Väldigt hierarkiskt och individualistiskt och man kan komma ganska långt med det.*** (Kvinna, lektor)

***De som får in stora anslag dominerar miljön och har mycket makt. They are untouchable. Det blir ju inte så jämlikt.*** (Man, lektor)

***Det är en kultur, arbetsplats med stora egon, vilket gör det svårt ibland.*** (Man, professor)

Några påpekar att ledarskapsstrukturen inte ger de bästa förutsättningar för gott chefs- och ledarskap: tidsbegränsade chefsförordnanden, ingen direkt långsiktighet, man blir chef över sina kollegor m.m. Det finns en risk att chefer inte vågar eller vill ta tag i svåra frågor, något som påverkar arbetsplatsens kultur och arbetsmiljön negativt.

Flera påpekar att det faktum att arbetet är tidskrävande, att de allra flesta har väldigt mycket att göra och lite tid, vilket gör att man inte har tid att umgås, fika och äta lunch m.m. på arbetsplatsen. Det påverkar hur väl de känner varandra och riskerar att leda till att man inte bygger så många personliga band. Några efterfrågar mer gemensamma aktiviteter med kollegorna. Tidsbristen innebär också att det sällan finns tid över till reflektion eller gemensamma diskussioner. Ämnen som t.ex. borde diskuteras mer enligt några av de som intervjuats är finansiering och systemet med finansieringskravet samt stressen och pressen i arbetet. Någon konstaterar att tidsbristen och stressen trycker undan goda initiativ.

***Kulturen – vi hittar fel och kritiserar allt till det yttersta. Det är sällan vi ger någon en klapp på ryggen. Vi skulle bli bättre på att säga när någon gör någonting bra.*** (Man, lektor)

***När det gäller den psykosociala miljön tycker jag att det finns en viss tendens att mjuka frågor är flum och inte något värt. Pedagogiska kurser ingen mening att lära sig. Att det finns en jargong och attityd kopplat till detta. Det är bara ämnet som räknas och allt andra är på låtsas.*** (Man, professor)

Några av de intervjuade (både kvinnor och män) som rekryterats från utanför Sverige lyfter fram att man blir exkluderad om man inte kommer från systemet. De beskriver svårigheter att förstå systemet med t.ex. finansiering och att det finns brist på stöd.

***På KTH började jag från en ogynnsam position eftersom alla redan kände till systemet och jag var tvungen att börja från noll. När du anställs på min nivå förväntas du naturligtvis klara dig själv. Jag visste inte vilken finansiering jag skulle satsa på etc. och ingen berättade för mig eller vägledde mig. Med tiden lär du dig. Vid ett annat universitet hade de ett system där de tilldelade en erfaren person till varje nyanställd, för att hjälpa dem att manövrera systemet och vägleda dem.*** (Man, professor)

## 3.2 Upplevelse av stöd och motgångar i den akademiska världen

I analysen av intervjuerna blir det tydligt att alla anser att stöd är viktigt och en avgörande faktor för att orientera sig i den akademiska världen. Stödet tar sig uttryck på olika sätt och i olika former, t.ex. genom handledare och mentorer, kollegor, internationella nätverk, etc. Däremot beskrivs upplevelser av motgångar i mycket större utsträckning av kvinnor än av män. Motgångarna som kvinnorna uttryckte, och som det var påtagligt att kvinnor upplever i mycket större utsträckning, tar sig uttryck i form av:

- Ifrågasättande av ens kompetens
- Att inte bli tagen på allvar, bli avbruten, ej lyssnad på
- Upplevelse av att inte bli inkluderad i möten, nätverk, sammanhang
- Att som kvinna bli inkluderad just för att hon är kvinna
- Kommentarer om utseende/beteende
- Att som kvinna förväntas göra "hushållsarbete" (t.ex. ta hand om studenter, ordna med fika)

### 3.2.1 Stöd

Alla intervjuade, oavsett kön, lyfte fram att det är mycket viktigt att få stöd för att klara av och kunna orientera sig i den akademiska världen. De gav exempel på att de fått sådant stöd från handledare (under doktorandtiden men även långt efter doktorandstudierna avslutats), från formella och informella mentorer, professorer och andra seniora kollegor, från forskarkollegor på jämbördig nivå i forskningsprojektet eller på avdelningen, från kollegor i nationella eller internationella nätverk de är med i, och några nämnde att kollegor i den ledningsgrupp de sitter i ger ett sådant stöd. Flera lyfte fram att informella nätverk är en viktig del när det gäller att få stöd. Stödet beskrivs som att det är personer som aktivt tror på en och ser ens kompetenser, som pushar en vidare och uppmuntrar, som guidar en i hur man skriver ansökningar, förtydligar hur informationskanaler fungerar, bjuder in till eller tipsar om nätverk, tipsar om vilken finansiering och tjänster man borde söka, som ger backning i form av referenser och rekommendationer, nominerar en för olika uppdrag, ger feedback på ens artiklar, förklarar betydelsen av författarskap och författarlistan på publikationer, som ger vägledning hur man kan planera sin karriär och bygga en karriärplan, och det är någon som står till förfogande för att lyfta frågor och reflektera tillsammans med, även kring hur man under sin karriär kan hantera tuffare situationer som uppstår. Flera nämner också att KTH:s karriärstödsprogram och kurser (t.ex. obligatoriska pedagogiska kurser) har gett bra stöd och möjlighet att bygga nätverk där man kan dela erfarenheter med varandra. Några kvinnor betonar att stöd från andra kvinnor betyder mycket, att kunna diskutera och utbyta erfarenheter och stötta varandra och att kvinnor som kommit längre i sin karriär är viktiga som förebilder.

Alla intervjuade sa att de haft sådant stöd, i någon form och med olika omfattning, under sin tid i den akademiska världen, förutom en man som upplever att han aldrig haft något sådant stöd utan har bara upplevt konkurrens. Flera sa att de fick mer stöd som juniora, men att de känner ett minskat stöd och större konkurrens nu när de är mer seniora. Och att de generellt ser en större vilja att stötta juniora för att dessa inte utgör någon konkurrens. Medan andra sa att det var först när de blev mer seniora



som de blev uppmuntrade. Flera vittnar om att de är aktiva med att stötta yngre nu när de själva är i mer seniora positioner. Många påpekar att var och en behöver vara aktiv själv för att bygga upp sitt nätverk. Några beskriver att när man väl fått någon/några positioner blir man mer synlig och får då fler erbjudanden och blir föreslagen i fler sammanhang.

***Jag har inte haft stöd i form av "sök det här" när det gäller tjänst eller pengar och har aldrig få höra "du kan ta den här vägen". Men det har funnits många bra personer som uppmuntrat mig att fortsätta, "du är jätteduktig", även kollegor idag som också pushar mycket. Vetenskapligt och internationellt har det varit personer som pushat, bjudit in mig som föreläsare till bra ställen etc.*** (Kvinna, lektor)

***De senaste åren har jag fått stöd och uppmuntran. Folk föreslår mig, jag blir nominerad till olika tjänster/uppdrag av kollegor. När jag blev befordrad till professor då släppte det. Innan dess var jag motarbetad. Ingen hjälpte mig innan det.*** (Kvinna, professor)

***Ja, det är klart att det har varit så, det måste ha varit så. Det räcker inte med att bara vara duktig. Mer av en kultur att stödet finns runtomkring. "Det funkar så här", "du måste göra så här" - för att komma vidare, få pengar etc. En lektorstjänst blev formellt ledig - "du måste söka".*** (Man, professor)

***För att få forskningsfinansiering har jag fått sämre stöd. De andra grupperna har en mycket mer väloljad rutin på ansökningar, mycket mer fokus. Som en industri. Hjälpte varandra, kamratgranskning. För mig var det mer upp till mig. Jag visste inte att jag låg efter med forskningen, att jag skulle balansera forskningen med skoluppdrag.*** (Man, lektor)

### 3.2.2 Motgångar

På den här frågan skiljer sig kvinnors och mäns svar, därför särredovisas svaren. Som nämndes tidigare så är inte det här en kvantitativ studie som mäter förekomst. Dessutom har nästa dubbelt så många kvinnor som män intervjuats. Det är ändå påfallande hur många fler exempel på situationer där man blivit motarbetad, förminskad eller förbisedd som beskrivs av kvinnor och hur mycket färre exempel på detta som män ger. Nedan redovisas först kvinnors svar och sedan mäns.

### 3.2.3 Kvinnor - exempel på situationer där de upplevt motgångar och hinder eller situationer där de blivit förminskade, förbisedda, motarbetade

Alla intervjuade kvinnorna utom några enstaka anger att de, i olika grad, upplevt motgångar och hinder eller situationer där de blivit förminskade, förbisedda eller motarbetade. I ett flertal av exemplen, men självklart inte alla, finns en koppling till att de är kvinnor i en miljö som domineras av män.

Exempel på situationer där de blivit motarbetade, förminskade eller förbisedda var: kommentarer om utseende och ens beteende, kommentarer från kollegor att studenterna säkert är glada att ha en ung kvinna som lärare, bli avbruten och ej lyssnad på, att i lärarrollen förväntas ta mer hand om studenterna och att studenterna delar personliga problem med en. På en konferens, där de flesta är män, hälsar andra på de manliga kollegorna, men inte på kvinnan. Att inte ha blivit stöttad, eller till och med motarbetad, när de sökt befordran. Några lyfter fram att ett problem när de var/är doktorander, är att de inte blir tagna på allvar. Några beskriver att de tänker på hur de klär sig för att bli tagna seriöst, att de vill tona ner sitt kön så att folk ska fokusera på deras kompetens, och också för att minska risken för sexuella trakasserier (i detta fall vid en internationell konferens). En berättar när hon blev förminskad i en rekryteringsintervju.

Det ges också exempel på stereotypa antaganden om kvinnor, som till exempel tar sig uttryck i att det bara är kvinnor som tillfrågas att fixa bullar och det är kvinnan får "köksfrågor" (t.ex. frågor om var

gafflar finns eller hur diskmaskinen fungerar) även om det är andra manliga kollegor i rummet. I intervjuerna ges också exempel på att sådana här stereotypa antaganden om kvinnors roll får negativa effekter i kvinnornas yrkesroll:

***Vi organiserade en internationell konferens. Vi fem som anordnat konferensen stod tillsammans, jag fick alla administrativa frågor.*** (Kvinna, lektor).

***Ofta när jag/vi presenterar forskning i internationella sammanhang, även om jag gjort alltihopa, så ställer de frågor till mina manliga kollegor som är mer kända inom området.*** (Kvinna, lektor)

***En konferens startade med lunch. Jag hittade några kvinnliga kollegor och satte mig ner med dem och åt lunch. Konferensarrangören gick runt i lunchrummet för att samla deltagarna då konferensen skulle börja. Om vårt bord med en grupp kvinnor sa arrangören: "De tillhör inte oss". Men det gjorde vi, definitivt.*** (Kvinna, biträdande lektor)

Några ger exempel på att de inte blir kallade till möten de borde bli kallade till, eller inte blir inbjuden till olika sammanhang som andra bli inbjudna till, till exempel som talare på workshop/konferens inom ens område eller när kända forskare inom ens område kommer på besök. Flera påpekar att det går ju inte att veta om det beror på att man är kvinna eller om det beror på något annat, att det finns ju ett stort utrymme för tolkning av händelser. Några beskriver det som att ***"man är bortsorterad redan innan det ens nått personens medvetande, att man blir exkluderad och förbigången utan att det görs medvetet"***.

Några tar upp att män, både bland kollegor på samma nivå som kvinnorna själva och även mer seniora, har blivit kompisar, gjort saker tillsammans och samarbetet, men *som kvinna har man blivit lämnad utanför*.

***Jag och en man började som PostDocs samtidigt. Den manliga PostDoc och handledaren blev bästa kompisar vilket fick informationen att flöda väldigt konstigt. Jag fick inte viktig information, karriärsråd och information om tjänster från min handledare utan från min manliga PostDoc kollega, som fått den från handledaren.*** (Kvinna, biträdande lektor)

***Män på min avdelning har en vänskap, de gör tjänster för varandra. Jag får aldrig det. Som kvinna är jag lite mer isolerad, har en annan typ av relation med män, mer formell, mer artig.*** (Kvinna, doktorand)

Några av kvinnorna anger att de inte upplevde några särskilda svårigheter fram till att de disputerade, kanske ibland några kommentarer som de kunde vifta bort. Men att det blivit mer problematiskt när de blivit mer seniora, att de *upplevs som ett hot med ökande senioritet*.

Flera ger exempel på att de upplever att de erbjudits att vara med i ansökningar och olika andra sammanhang *bara* för att de är kvinnor.

***Jag har ofta känt att jag har blivit inbjuden med armbågen. Jag känner mig ofta som en "token", som den kvinnliga professorn att ha med i olika sammanhang och ansökningar. Till exempel fick jag en inbjudan från ett annat universitet – "Vi behöver en kvinnlig medsökanden, vill du vara med?". Väldigt förnedrande. Jag tycker att om folk uttrycker sig så ska kvinnor säga nej.*** (Kvinna, professor)

Flera av de intervjuade kvinnorna berättar att de *fått kommentarer om att de fått anslag och finansiering, eller tjänster och uppdrag bara för att de är kvinnor*, eller att det inte kommer att bli några problem för dem att få pengar eller tjänster eftersom de är kvinnor. Några berättar också att när de fått pengar så är dessa anslag helt plötsligt inte bra, eller fina att få. Flera berättar också att händelser

(såsom fått anslag, fått ett pris, klarat docentföreläsning, befordrad till lektor eller professor) inte uppmärksammats på avdelningen eller i forskningsgruppen som man brukar göra för andra kollegor (alltifrån gratulationer, ingen tårta/fika till att det inte informerats om händelsen på arbetsplatsen).

***Då var pengarna helt plötsligt inte bra att få. De var väldigt fina innan jag fick dem. Jag fick ingen uppskattning eller uppmärksamhet när jag fick dem utan fick höra att jag fick dem för att jag var kvinna. Jag trodde att jag inte var tillräckligt bra, att jag inte var duktig, det satte sig väldigt djupt, att jag inte är värd dessa anslag, att jag bara får allt serverat.*** (Kvinna, professor)

Flera ger exempel på att *deras kompetens och titel ifrågasätt*, och att studenter, gäster men också andra anställda på KTH tror att de är sekreterare eller administratörer.

***”Är du PostDoc? Doktorand? Masterstuderande? Nej, jag är professor”*** (Kvinna, professor)

***När jag började på KTH, utgick alla ifrån att jag jobbade, skulle jobba inom administration, de hade inte fattat att jag kom som doktorand med egna pengar för 4 års doktorandstudier.*** (Kvinna, lektor)

***Ja, ens kompetens ifrågasätts hela tiden. När jag blev studierektor ”Är du kompetent för detta?”, då var jag lektor.*** (Kvinna, professor)

***När jag skulle ansöka söka docent ”sök det du, men du kommer inte får det”, jag fick det. Detsamma när det gällde ett styrelseuppdrag ”du lär inte bli vald, sök ej”, jag fick det.*** (Kvinna, professor)

***När jag fick min tjänst och under min första dag på KTH sa en professor ”Jaha, kom du, jag trodde det var den andra killen som fick tjänsten”. Det måste varit chefen (en kvinna) som ändrat beskedet. En annan kollega klev då in och försvarade mig och sa att det var ett jättebra beslut. När jag hamnar i dessa situationer blir jag chockad, jag vet inte vad jag ska säga.*** (Kvinna, lektor)

Några lyfter fram att de som kvinnor upplever att de måste jobba extra hårt och ”bevisa” att de är kompetenta och kan sin sak. Att förväntningarna är mycket högre på dem än på män och att det *inte finns något utrymme för kvinnor att göra några fel* - inte ens när de skriver på tavlan - det måste alltid vara rätt.

***Jag tror att det finns en uppfattning att kvinnor ’kvoterar’ in just för att de är kvinnor och att kvinnor inte rekryteras utifrån deras kompetens. Det gör att kvinnors kompetens och titlar nedvärderas. Kvalitetskrav/utvärderingsmallen är en annan för kvinnor än för män, män behöver inte leva upp till samma höga krav. Jag har sett forskningsansökningar där jag fått höra att ifall jag som kvinna skrivit dem hade de aldrig gått igenom pga bristande kvalitet. Det har blivit bättre på det här området, men generellt tar det längre tid för kvinnor att bli uppskattade.*** (Kvinna, lektor)

***Män hör hemma här utan att bli ifrågasatta och får därmed ett enormt spelrum jämfört med kvinnor. Ifrågasätts man alltid varför man hör hemma börjar man till slut ifrågasätta sig själv.*** (Kvinna, lektor)

Några kvinnor (och en av männen säger att han hört om detta) beskriver begränsningar jämfört med kollegor som är män när det gäller resurser, såsom tillgång till labb, arbetsrum för sin grupp samt att utföra arbete/ få arbete utfört i verkstad.

Några kvinnor beskriver att de upplevt att de inte har blivit inbjudna i forskningsansökningar eller indragna i olika forskningssammanhang. I några fall funderar de på om det kanske är av sociala skäl, kompetensskäl eller för att man inte vet vilka kanaler och former man ska använda, medan i andra fall är det uppenbart att de borde bjudits och varit med i ansökan (och det har också bekräftats av kollegor och ledning).

### 3.2.4 Män - exempel på situationer där de upplevt motgångar och hinder eller situationer där de blivit förminskade, förbisedda, motarbetade

De intervjuade männen ger avsevärt färre exempel på situationer där de blivit motarbetade, förminskade eller förbisedda eller att de upplevt motgångar och hinder. Många av de motgångar som beskrivs av männen är relaterade till det akademiska granskningssystemet.

***Jag kommer inte på något exempel förutom att man inte får alla projekt man söker, och man får inte in sin artikel i den tidskrift man vill. Alla utsätts för motgångar.*** (Man, professor)

I intervjuerna ges följande exempel på motgångar, hinder och situationer där de har blivit motarbetade, förminskade eller förbisedda: Att inte fått gehör för sina önskemål när det gäller tjänstgöring, t.ex. undervisning, och att bli beordrad att göra det fast man borde utvecklas inom annat. Att inte ha blivit inbjuden i forskningsansökningar och forskningssammanhang. Att ha diskuterat idéer som blivit vetenskapliga arbeten där man sedan inte fått erkännande för sitt bidrag. Att ha blivit utsatt för härskartekniker. Att ha blivit uppmanad att söka tjänster men sedan inte ens bli kallad på intervju, eller ha legat tvåa i ranking för en tjänst men när ettan tackat nej har rekryteringen istället gjorts om och man fick inte tjänsten. Två beskriver hur de har blivit motarbetade att söka befordran eller docentmeritering. En beskriver att han inte fick godkänt på intervjun, men han fick inte någon tydlig motivering av vad som brast i intervjun och efterfrågar mer transparens när det gäller kraven för att bli "godkänd".

***Jag har känt mig förbisedd flera gånger. Det var en konferens på KTH inom mitt ämnesområde, jag blev inte tillfrågad att vara involverad.*** (Man, professor)

## 3.3 Syn på JML-situation och JML-arbete på SCI-skolan

Det finns en hög medvetenhet hos många intervjuade om omedvetna fördomar och särbehandling, framförallt hos kvinnorna, men också hos några män. Samtidigt finns det en otålighet och en känsla av att JML-arbetet är otillräckligt och att individen inte alltid tar tillräckligt stort ansvar för lösningen.

***Många anställda anser att detta är ett problem som inte rör mig, det är inte jag som ska tänka på detta. Det är JML-gruppen, prefekten och skolchefen som tänker på detta. JML-gruppen blir en lösning, de går utbildning, de löser det. Jag behöver inte engagera mig. Mycket sådant sitter i vår kultur och vår arbetsmiljö. Men alla är ansvariga för detta arbete, som professor, handledare, kollega, lärare, förälder behöver man tänka på det här. När vi når tillräckligt många som tar ansvar, som säger till, svarar, agerar – då blir det en förändring.*** (Kvinna, professor)

### 3.3.1 Syn på nuvarande JML-situation

De allra flesta av de intervjuade har lagt märke till skillnader för kvinnor och män inom SCI-skolan och inom akademien. En skillnad som lyfts fram av många är det "självklara", att kvinnor är i minoritet.

***Från att man börjar som doktorand är kvinnor i minoritet. Det finns en minoritetsproblematik – som kvinna är det svårt att gömma sig. Det går kanske, men med väldigt stor ansträngning, att man är kvinna är hela tiden en faktor att förhålla sig till. Majoriteten förstår inte att minoriteten behöver förhålla sig till det hela tiden.*** (Man, professor)

Flera påpekar att den skeva könsfördelningen, som också ökar längre upp i den akademiska hierarkin, gör att kvinnor har färre förebilder av samma kön. Men att det är få kvinnor innebär också att om t.ex. en kvinna blir sjukskriven, blir slutsatsen "lätt" att det är genetiska anlag (biologin) som gör att kvinnor blir sjukskrivna.

Några av kvinnorna beskriver att deras kollegor är omedvetna om vad det innebär att vara kvinna och i minoritet på arbetsplatsen.

**Folk har goda avsikter, men de förstår inte min situation, jag är kvinna, ung och en outsider. De skrattar åt genus. De inser inte att det är svårt för mig.** (Kvinna, lektor)

**Varför? På grund av hur saker och ting är, inte alla känner sig lika bekväma i visa situationer, det inte jämlik för minoriteter. Även om siffrorna är desamma (50/50 kön) är det inte ok om människor behandlas annorlunda. Det finns diskriminering baserat på hur systemet är uppbyggt, hur människor beter sig etc.** (Kvinna, doktorand)

**Mångfald är viktigt – detta missar vi. Alla är välkomna kvinnor, män, med svensk och utländsk bakgrund. Men det ska vara annan mångfald också såsom social bakgrund, personlighet.** (Man, lektor)

Några av de intervjuade männen lyfter fram att de inte har sett det hända eller förstått att förhållandena kan vara olika baserat på kön, men att de gärna vill förstå och se hur de själva ska ändra sitt beteende för att inte vara en del av detta. Andra beskriver att de i samtal och samarbete med kollegor som är kvinnor fått upp ögonen för att förhållandena på SCI-skolan är olika för kvinnor och män. Några män berättar att de specifikt uppmärksammat att kvinnliga kollegor inte får samma status gentemot studenter, inte samma respekt som lärare.

**Jag har hört om kvinnliga kollegor som upplevt skillnader, men jag har inte själv sett det. Men jag har märkt deras reaktioner.** (Man, lektor)

**När vi var biträdande lektorer pratade jag mycket med henne och förstod då att hon hade det betydligt mycket svårare. Jag hade inte sett det om jag inte hade varit nära och pratat med henne.** (Man, lektor)

**Acceptansen för misstag eller ej 100%-ighet i utförandet av vad man gör är betydligt mindre för kvinnor än för män. Jag kan tillåta mig att göra något som är tillräckligt bra och sedan peka på det jag gjort som är riktigt bra. Jag tror att systemet är betydligt hårdare mot kvinnor. Till exempel, studenterna är mindre accepterande mot kvinnor som inte är tillräckligt förberedda. Det finns en utsatthet i undervisningssituationen och omdömen kan slå hårt. Det har jag sett när jag parallellundervisar med en kvinna.** (Man, professor)

**Inte för min egen del på avdelningen eller institutionen. Men jag har sett att det hänt i mötesrum för andra. Sett exempel på 'den ordentliga flickan' som suttit med handen uppräckt och väntat på att få prata med flera manliga dominantare äldre professorer som pratar i mun på varandra. Exempel där en kvinna hållit upp sin hand och sen fick höra från en av professorerna att 'du behöver väl inte hålla upp handen'. Väldigt tydligt att de manliga professorerna var totalt omedvetna om att det kunde uppfattas negativt.** (Man, professor)

**Jag har en ung kollega, 40-45 år, som säger "Jag kommer bara att anställa män. Kvinnor är svåra". Kvinnor blir svåra när de pekar på problem.** (Kvinna, lektor)

Den skillnad mellan kön som omnämns mest av både kvinnor och män är att de intervjuade upplever att kvinnor har fler förtroendeuppdrag. Flera kvinnor nämner också att det inte går att låta bli att undra om de blir tillfrågade bara för att de är kvinnor. Även män som sätter samman betygs- och andra kommittéer bekräftar att de ganska ofta får kommentaren "jaha, ni behöver en kvinna". Någon nämner också att målsättning för könssammansättning i olika sammanhang kan misstänkliggöra kvinnor i en framträdande position (är de där på grund av sin lämplighet eller sitt kön). Några kvinnor nämner att

om du slutar med ett uppdrag, så får du som kvinna snabbt ett nytt uppdrag. Och är man bra på att ta ansvar så får man fler uppdrag, medan någon som missköter sig kommer undan.

***Som kvinna så måste man ta massor av saker, säga ja fast man inte vill. Men man blir också tillfrågad om saker som män inte får frågan om, det är ju en fördel. Men det är också mycket "Vi ska ha en kvinna".*** (Kvinna, lektor)

Några av den intervjuade (både kvinnor och män) lyfter fram att det är samma personer (oftast män) som blir valda för ledande positioner på KTH, såsom i beredningsgrupp, styrelse, undervisningsfrågor, ledare för excellenscentra, och vetenskapsråds förtroendeuppdrag, och nästa på tur att bli valda är dessa personers "kronprinsar". Även män blir uteslutna (ej rekommenderade, ej med i nätverk) om de inte anses vara kronprinsar. Det nämns också att kvinnor, generellt sett, inte blir valda i samma utsträckning som män (även när kompetenta kvinnor finns) när det är val i kollegiet (KTH styrelse, fakultetskollegium, fakultetsrådet, etc.). Ett fåtal kvinnor blir valda, men kollegiet verkar tro mer på män, och även medelkompetenta män blir invalda. Flera kvinnor och män är av uppfattningen att det verkar vara så att män får/tar högstatusuppdrag som ger mycket makt, och kvinnor i större uträkning får/tar mindre statusfyllda uppdrag.

***Det gamla vanliga, lika söker lika i meritvärdering, det finns en bias i det i den akademiska världen.*** (Man, professor)

***Det finns ingen medveten diskriminering runt mig. Det ligger mycket djupare. Många beslut, mycket görs baserat på magkänsla. Det blir snett ibland. Jag har insett att jag själv är en del av det.*** (Kvinna, professor)

***Jag sökte flera lärartjänster innan jag fick någon, hade jag haft några tveksamheter att passa in på KTH hade jag kanske slutat försöka. Sen blev jag lektor, byggde verksamhet och fick chefspositioner, där man ser potential snarare än visad förmåga. Jag har åkt på den manliga räkmackan. Det har också funnits tuffa situationer, där jag tror att om jag hade varit kvinna och ifrågasatt mig själv hade jag inte stannat kvar. Den tveksamheten har aldrig funnits. Det faktum att jag passar in i mallen – så har jag inte blivit ifrågasatt av organisationen.*** (Man, professor)

Några av de intervjuade nämner att en skillnad som de lagt märke till är att de upplever att kvinnor verkar ha mer undervisning än män.

***Vad kan det bero på? Jag tror att man inte vill säga nej. Om man inte sitter tryggt, utan går länge på tidsbegränsade anställningar, då säger man ja. Då vill man ta på sig mer för att säkra sin position. Jag vet män som känner likadant. Det kan vara ett sätt för kvinnor att visa att de behövs, och kanske också för att visa sig duktig, inte bara inom forskningen.*** (Kvinna, lektor)

Andra skillnader som kom upp i intervjuerna var att de intervjuade upplevde att kvinnor i större utsträckning än män tar ansvar för sociala sammankomster och olika möten, liksom annat som behövs för infrastrukturen (men som inte är meriterande), såsom att bjuda in föreläsare till och anordna lunchföreläsningar. En av de intervjuade berättade att på deras avdelning hade de haft en konstruktiv diskussion om hur det här ansvaret kan delas mer jämnt mellan kvinnor och män. Kvinnor nämnde att de (och inte deras kollegor som är män) blir ombedda att ta hand om psykosociala arbetsmiljöfrågor: ***"Den och den är ledsn; De här två fungerar inte tillsammans. Kan du fixa det?"***. Någon ansåg att kvinnor är mer försiktiga i sina ansökningar när det gäller meriter, medan män är mer kreativa. Någon annan nämnde att män är mer aggressiva när de förhandlar sin lön, och även i mötesituationer. De intervjuade anser att det är viktigt att den som leder mötet ser till att alla kommer till tals, och att personer som dominerar för mycket hålls tillbaka. Någon upplevde att kvinnor i ledande roller lägger ner mycket mer tid och att kvinnor i förtroendeuppdrag är mer förberedda.

**Om man t.ex. sitter i en kommitté så har kvinnan läst hela rapporten, det har inte männen gjort.**  
(Kvinna, professor)

**Som kvinna finns det en förväntan att hålla sig till någon slags trevlighetsnorm. Om jag är bestämd är jag en ragata. Omedvetet tar man ett steg tillbaka. Så hårt inprogrammerat att uppfylla trevlighetsnormen, då blir jag otydlig och kanske inte får vad jag vill. Om man är en bestämd kvinna tar man många risker. Medan att vara bestämd förväntas av en man, det gör att män har större handlingsutrymme.** (Kvinna, professor)

**Det svåraste att komma till bukt med är den informella hjälpen som vissa får, vissa inkluderas i sammanhang, andra exkluderas.** (Kvinna, lektor)

**Man har ju sina "dalar" - av alla grejer som jag har fått göra, vad beror på att jag har ett visst kön?**  
(Kvinna, lektor)

**Som chef får man olika bra service från servicefunktioner. En kvinna som är chef förväntas göra mycket mer. Det skapar både irritation och stress.** (Kvinna, professor)

**Som man får man en service från den administrativa personalen som skiljer sig från vad kvinnor får. En man som kan bete sig lite hejsan hoppсан, det plockas upp runt honom. Kvinnor kan inte tillåta sig att det ens skulle behöva plockas upp runt dom. Det tror jag inte män ser generellt – att administrationen ens skulle agera annorlunda.** (Man professor)

Några kvinnor anger att de ofta får kommentarer om sitt utseende, medan andra aldrig har fått det. En man berättar att han har lagt märke till att det är skillnad på hur kollegor pratar om kvinnor och män. Att kollegor (män) särskilt kommenterar vilka kvinnor som haft ihop det med andra kollegor, men också t.ex. hur mycket (olika) kvinnor äter. Han har väldigt sällan hört att män på SCI-skolan kommenterar andra mäns utseende eller överlag icke-professionella aspekter.

Några lyfter fram att de har mött attityden att när kvinnliga studenter eller doktorander slutat så beror det på att kvinnorna inte var lämpade för den här typen av studier eller för det här ämnet. I stället för att ställa sig frågan *varför slutar de?* utifrån kulturen och förhållandena på arbetsplatsen eller i utbildningen.

Något som också lyfts upp är att när man är på konferens är det "oproblematiskt" för män som är tidigt i sin karriär att gå ut och dricka öl med professorer och seniora inom sitt forskarämne, och på så sätt diskutera och bygga nätverk. Det är mer laddat när det är en man och en kvinna som gör det, inte minst en senior man och en junior kvinna, det blir mycket mer känsligt. Detta är hindrande för kvinnor och ger dem inte samma möjligheter.

### 3.3.2 Syn på JML-arbete

Åtta av de intervjuade svarade att de inte kände till KTH:s och SCI-skolans arbete med JML, och en kände till KTH:s arbete men inte SCI-skolans. De övriga 38 sa sig känna till arbetet. Det varierar hur mycket de känner till om JML-arbetet, från att känna till att det existerar och ha surfat på nätet för att leta information inför intervjun till att vara djupt engagerade i arbetet på olika sätt.

De allra flesta av de som intervjuades tycker att det behövs fortsatt jämställdhetsarbete på SCI-skolan. Orsaker som nämns är bland annat den sneda könsfördelningen på högre positioner jämfört med lägre positioner och skillnaden i könsfördelningen bland studenter och de som sedan väljer den akademiska karriären. Vidare nämns ojämställda förhållanden i organisationen och ojämställda, eller rentav oacceptabla, beteenden hos kollegor. För att fler ska trivas bättre anges också som orsak. Ytterligare

en anledning som nämns är att det finns ett ifrågasättande att det överhuvudtaget finns ett problem – något som slår mot alla som avviker från normen. Att många menar att akademien är fullständigt meritokratisk och att kön m.m. inte spelar roll. Flera påpekar att arbetet, insatser och diskussioner, bör omfatta fler ”olikheter/minoriteter” än bara kön och snarare vara ett jämlikhets- eller mångfaldsarbete (men utan att för den delen tappa fokus på genus).

Några män tror att JML-arbete missgynnar majoriteten, dvs. män.

***Jag har sett den negativa sidan av jämställdhet. Jag hindrades från att ansöka om bidrag på grund av att jag är en man, på grund av antalet manliga och kvinnliga sökande.*** (Man, professor)

Både kvinnor och män påpekar att en av de allra viktigaste insatserna är att synliggöra, och undvika inverkan av bias på beslut, ranking m.m. De reflekterar över hur normer, föreställningar och undermedvetna fördomar påverkar vid rekrytering och befordran: vid utlysning av tjänster, vid bedömningar av ansökningar (vilka sätt att skriva och uttrycka sig på premieras?) och i sakkunnigutlåtanden (triggar sakkunnigas sätt att uttrycka sig om olika kandidater rekryteringskommitténs föreställningar och undermedvetna fördomar?), vid bedömning av kandidater och beslut om vilken kandidat som ska anställas eller befordras. De intervjuade anser att rekryteringsansvariga, ordförande i rekryteringskommittéer och rekryteringskommittéer borde bli mer medvetna och kunniga om omedvetna fördomar (unconscious bias), genom att få utbildning i detta, men också att sedan säkerställa att detta är med i arbetet med rekryteringar. Någon ger förslag på att det skulle vara intressant att ha med någon som observatör under rekryteringar som tittar efter bias, bara som ett ”test” för att öka medvetenhet och lärande. Någon föreslår reflektioner kring bias och varför det ser ut som det gör, till exempel bias genom utbildningsväsendet och föreställningar om vem som är lämpad för naturvetenskapen, att det kan vara en förklaring varför de inte har så många kvinnliga doktorander. Och så efterfrågas en ökad medvetenhet om hur bias påverkar föreställningar om vem som ska göra vad på arbetsplatsen (boka möte, ordna events, leda mötet, ha olika uppdrag osv.)

Några kvinnor lyfter fram att de har erfarenhet (egen eller när de hjälpt doktorander eller andra kollegor) av att KTH:s rutiner och stödsystem för trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering inte fungerar tillfredsställande.

***Dessa anmälningar om trakasserier fastnar. Det är ett stort problem på KTH. Att veta att det blir så hindrar dig att göra en formell anmälan. Det är som om de tror att det kommer att fixa sig själv. Men det är viktigt att göra en formell anmälan för att få det registrerat. Då kan man följa om någon har flera klagomål. I vårt fall hade personen anmälts tidigare. Han bytte institution, och de tappade koll på det. Då kan felet upprepas, eftersom det inte finns någon dokumentation och ingen hålls ansvarig. När någon som har anmälts tidigare ansöker om befordran, kommer detta att komma upp?***(Kvinna, lektor)

***Ja, det finns ett behov av att jobba vidare. Viktigt att ledarskap föregår med gott exempel. Främja JML. Det kommer att ha effekt.*** (Kvinna, lektor)

***Jag är förvånad, det är så smärtsamt att se motstånd mot jämställdhet på vår avdelning, på SCI-skolan, på KTH, i samhället och i livet. Det är en känsla av att det ”kommer uppifrån” och att det är männen som är missgynnade.*** (Kvinna, lektor)

Några lyfter att mycket på arbetsplatsen är outtalat och om du har en annan kulturell bakgrund än svensk så är det mycket som är svårt att förstå, de efterfrågar mer transparens och tydlighet. Några vittnar om att det till exempel är oklart på arbetsplatsen hur du ska och förväntas bete dig, vad du ska/borde och inte ska/borde göra. Några beskriver utmaningar i arbetsgruppen som beror på att



kollegorna har olika kulturell bakgrund. Medan andra beskriver att det fungerar mycket bra i deras arbetsgrupp med stor etnisk mångfald. Några trycker på att det överlag behövs mer kunskap och medvetenhet om interkulturell kommunikation och kulturella olikheter, ens egen och i samspelet med andra. Det gäller både anställda med bakgrund från Sverige och personer från utlandet som anställts på KTH, oavsett tjänst och funktion.

Många lyfter fram att det behövs utbildning, men att den ska hålla hög kvalitet, vara knuten till den egna vardagen och också gärna ämnesspecifik så att det går att relatera till det egna ämnet.

## 4 Slutord – vår tolkning av resultatet från probleminventeringen

De första delarna av detta arbetsmaterial har presenterat de empiriska resultaten av probleminventeringen. I detta avslutande avsnitt vill vi, projektledarna, sammanfatta och ge vår tolkning av resultaten och våra tankar om framtiden.

### 4.1 Sammanfattning och tolkning

Probleminventeringen visar att SCI-skolan har en mansdominerad miljö med kvinnor i minoritet. Detta tar sig uttryck i att kvinnorna generellt upplever ett påtagligt större utanförskap och en mer utsatt situation på grund av:

- Nedvärdering/ifrågasättande av ens kompetens
- Brist på uppskattning
- Osynliggörande och att inte bli tagen på allvar / lyssnad på
- Inte bli inkluderad i möten, nätverk osv.
- Att uppfattas bli inkluderad som 'bara' kvinna och ej för sin kompetens
- Kommentarer om utseende/beteende
- Förväntan om att göra "akademiskt hushållsarbete" (dvs. uppgifter med lägre status och ersättning)

De motgångar och situationer som beskrivs i intervjuerna stämmer väl med tidigare studier om JML-situationen i arbetsmiljöer där kvinnor är i minoritet\*. Det är också ett faktum att motgångar beskrevs i mycket högre grad av de kvinnliga deltagarna än av de manliga, trots att de fick samma frågor. Sammantaget tyder detta på att SCI-skolan idag har en kultur och en arbetsmiljö som gynnar majoriteten (män) i mycket högre utsträckning än minoriteten (kvinnor).

På grund av de motgångarna som kvinnor upplever, ser vi att de flesta kvinnor har utvecklat "överlevnadsstrategier" som baseras på att det finns en stor medvetenhet på individnivå hos de flesta av dessa kvinnor om ojämställdheten inom akademien – att förstå att vissa motgångar inte beror på ens egen förmåga kan ha en skyddande effekt. En god förståelse om minoritetsproblematiken hos en nära kollega eller mentor (kvinna eller man) kan också ge ett ovärderligt informellt stöd. Att denna medvetenhet var så pass hög hos många, både kvinnliga och manliga, intervjuade i denna probleminventering är troligen ett resultat av det JML-arbete som har gjorts och görs på KTH och SCI-skolan.

Intervjuerna visar dock tyvärr att det fortfarande finns en andel av medarbetarna vid SCI-skolan som inte är medvetna om minoritetsproblematiken. Vissa uttrycker ett motstånd mot JML-arbete och hävdar att det ger kvinnor alltför stora fördelar. Men det vanligaste uttrycket för motstånd som

---

\* Wahl, A., C. Holgersson, P. Höök & S. Linghag (2001/2011/2018) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

intervjuerna visar, är ett mer passivt motstånd i form av ointresse. Detta är ett relativt vanligt sätt att uttrycka motstånd mot jämställdhetsarbete i organisationer där kvinnor är i minoritet. Det finns en generell attityd om att det här med JML-arbete är någon annans problem, och det saknas medvetenhet om att arbetsmiljön är hela organisationens, dvs alla medarbetares, ansvar att lösa. Hos kvinnor leder detta till en stark otålighet och en känsla att förändringen inte går tillräckligt fort. Det finns även en utbredd rädsla i skolans kvinnliga nätverk av att JML-arbetet håller på att stanna av och att visionerna om lika möjlighet för män och kvinnor i akademien aldrig blir verklighet.

## 4.2 Framåt

Arbetet som har gjorts hittills på SCI-skolan med nätverk och mentorer för kvinnor kan ses som akuta "första hjälpen" åtgärder för att få kvinnor att överleva i denna miljö. Det som behövs framåt är ett kontinuerligt förändringsarbete som leder till transparenta processer såsom karriärstöd, och till en mer inkluderande och jämställd arbetsmiljö. Detta kommer att gynna både minoriteten och majoriteten och är, vad vi kan se, det enda sättet att långsiktigt kunna öka andelen kvinnor på SCI-skolan. Förändring av arbetsmiljön består av **Kollektivt ansvar och Medvetenhetsskapande åtgärder**.

Det finns idag strukturer i vårt system som förstärker majoritetens kultur. En kultur där män anses vara norm och där kvinnor anses vara avvikelser, som inte fullt ut hör hemma i akademien. I detta sammanhang vill vi även lyfta fram betydelsen av transparenta och inkluderande processer och rutiner. I probleminventeringen har många deltagare reflekterat över de utmaningar och den ensamhet som det innebär att på samma gång vara kollegor och konkurrenter. Dessa typiska utmaningar för den akademiska miljön blir ännu större och svårare för någon som är i minoritet. Den som är i minoritet, eller inte motsvarar normen, riskerar i än högre utsträckning att sorteras bort i en urvalsprocess, att inte bli påtänkt i uppdrag eller att inte få viktigt stöd av en mentor. Det kan också handla om att den som är i minoritet inte får information om vad som krävs för en viss tjänst, avancemang eller uppdrag och därmed inte söker eller signalerar att man är intresserad även om man är kvalificerad. Det är av högsta vikt att medvetenhet om ojämställdhetens konsekvenser, inte bara på individnivå utan också för den akademiska miljön som helhet, når ut till alla medarbetare.

Att förändra en arbetskultur handlar om att ge varje medarbetare, särskilt i majoritetsgruppen, kunskap och medvetenhet om jämställdhetsproblematiken så att alla känner ansvar för och vill bidra till förändringsarbetet. För att det ska vara möjligt måste ledningen visa tydligt ansvar, det handlar inte bara om att stödja processen utan även om att vara en ledande aktör i förändringsarbetet. Det bör tydliggöras att ämnesansvaret som en docent har även inkluderar etik och arbetsmiljö i det större perspektivet. Med andra ord, man har ansvar för att främja en sund forskningsmiljö samt värna om det akademiska medborgarskapet. Här är det särskilt viktigt med en öppen diskussion baserat på befintlig forskning. Vår förhoppning är att det material som vi presenterar här ska kunna vara till hjälp för att väcka reflektioner hos alla. Vi vill att detta arbetsmaterial används för att öka medvetenheten om vad det är som gör vår arbetsmiljö ojämställd samt vilka konsekvenserna blir på kort och lång sikt om status quo bibehålls. Det går inte längre att säga att "det händer inte hos oss".

Vi vill tacka alla intervjudeltagare för deras tid och engagemang.

Carlota Canalias, Linda Lundström och Lisa Prahl Wittberg

Stockholm, december 2020.

## Bilaga 1 Intervjuguide på svenska och engelska

### Intervjufrågor SCI KTH

1. Kan du kort beskriva din akademiska karriär och känner du att du nått dit du vill? (I fråga om forskning, undervisning, meritering, publicering, anställningar)
2. Kan du ge exempel på situationer där du blivit uppmuntrad och/eller stöttad (formellt eller informellt)? T.ex. ifall du haft mentorer, i att söka utlysta tjänster, ansöka om finansiering, delta i projekt, föreslagen i roller, delta i nätverk m.m.?
3. Kan du ge exempel på situationer där du upplevt motgångar och hinder eller situationer där du blivit motarbetad, förminskad, förbisedd?
4. Har du lagt märke till några skillnader i förhållanden, förutsättningar, resultat för kvinnor och män på SCI-skolan/ inom akademien? T.ex. i fråga om positioner, löner, resurser, hårdvara/utrustning, utvecklingsmöjligheter, förväntningar, förtroendeuppdrag och arbetsmiljö?
5. Hur skulle du beskriva din arbetsplats arbetsmiljö/kultur? Vad är bra/ mindre bra?
6. Förutom att vara kunnig på sitt ämnesområde, en duktig forskare och en bra pedagog - tycker du att det finns några särskilda föreställningar eller förväntningar på hur man ska vara eller agera för att vara framgångsrik inom akademien? Om ja, i vilken utsträckning tror du att detta är möjliggörande eller begränsande för dig och dina kollegor?
7. Har du förslag på förbättringar/förändringar inom akademien (den akademiska karriären)? Generellt? För mer likvärdiga förhållanden för kvinnor och män (om detta brister)?
8. Jämställdhet Mångfald Likabehandling
  - Känner du till KTH:s och SCI-skolan arbete med Jämställdhet, mångfald, Likabehandling (JML)?
  - Tycker du att det behövs ett jämställdhetsarbete på SCI-skolan? Varför/Varför inte? Om ja, har du förslag på aktiviteter, insatser som borde göras?

### **Interview Questions SCI KTH**

1. Looking back, how would you describe your academic career journey, and do you feel that you have reached the position or level that you want? Regarding research, teaching, academic qualifications, publications, employment etc.
2. Can you recall instances or situations when you have been encouraged and/or supported (formally or informally)? For example - encouraged to apply for positions or financing, invited to participate in projects or networks, nominated for positions, etc.
3. Can you recall any instances or situations of adversity or obstacles such as discouragement, exclusion or having been overlooked? For example – excluded from meetings or networks, belittled through comments or other actions or not having been informed of important information etc.
4. Have you noticed any differences in working conditions, opportunities and results for women and men at the SCI-school and in the academic world? For example, who holds certain positions, salary, resources, hardware/equipment, development opportunities, expectations, management duties, commissions of trust, workplace environment.
5. How would you describe your workplace environment and culture? What is positive/less positive?
6. In addition to having a high level of knowledge and expertise with your academic area and being a good researcher and teacher – do you think there are any other expectations on how to behave or act in order to become successful within academia? If yes, to what extent do you think that such expectations are enabling or limiting for you and your colleagues?
7. Do you have any suggestions on how having a career in academia could be improved generally? And for more equal conditions for women and men (if it's an issue today)?
8. JML (Gender Equality, Diversity, Equal Treatment)
  - Are you familiar with KTH's and the SCI-school's work with Jämställdhet Mångfald Likabehandling JML?
  - Do you believe efforts around gender equality at SCI-school are needed? Why/Why not? If yes, what activities or efforts do you think are needed?