



## Minutes of HST's Advisory Research Board Meeting #2/2024

19 June 2024

SLV 249, room 11.00.035

### Agenda

	Item	
10.00-10.30	1	Welcome /Kim Dremstrup
10.30-11.00	2	Experience of HST mission projects 2023 /Susanne Lundis, Winnie Jensen, Johannes J. Struijk, Birthe Dinesen
11.00 - 11.30	3	Transparency in VIP teaching hour balance /Kim Dremstrup, Winnie Jensen
11.30-11.55	4	Discussion of report on sexism at Danish universities /Winnie Jensen
11.55-12.00	5	AOB and input from research group leaders for future meetings /Kim Dremstrup og Winnie Jensen

### Participants

		Participates	Representative
Kim Dremstrup	Head of Dept.	X	
Winnie Jensen	Vice-Head of Dept. - Research	X	
Susanne Lundis	Head of Team, Strategic Advisor – Research	X	
Henrik Bøggild	Public Health and Epidemiology (PHE)	X	
Carsten Dahl Mørch	Integrative Neuroscience (IN)		
Johannes J. Struijk	CardioTech (CT)	X	
John Dirk Nieland	Molecular Pharmacology (MP)	X	
Lotte N. S. Andreassen Struijk	Neurorehabilitation Robotics and Engineering (NRE)	X	
Lars Arendt-Nielsen	Translational Pain Biomarkers (TPB)		Allan Stensballe
Mette Nyegaard	Genomic Medicine (GM)		Palle Duun Rohde
Michael Skovdal Rathleff	Musculoskeletal Health (MH)	X	
NN	Medical Informatics and Image Analysis (MI)		
Rogério Pessoto Hirata	ExerciseTech (XT)	X	
Sine Agergaard	Sport & Social Issues (SSI)	X	
Stephen Edward Rees	R-Care (R-Care)	X (partly)	
Strahinja Dosen	Neurorehabilitation Systems (NS)		Erika Spaich
Svend Birkelund	Medical Microbiology and Immunology (MMI)		Louiza Bohn Thomsen
Thomas Graven-Nielsen	Pain and Motor System Plasticity (PMSP)		Dennis Boye Larsen
Torben Moos	Neurobiology (NEB)		<i>Absent with apology</i>
Vladimir Zachar	Regenerative Medicine (RM)	X	
Winnie Jensen	Neural Engineering and Neurophysiology (NEN)		Sabata Gervasio
Birthe Dinesen	ExerciseTech (XT)	X	
Anne Schüsler Dethlefsen	Fundraiser	x	
Lone S. Andersen Minute Taker	Research Secretary	X	



**Item 1**

**Welcome**

/Kim Dremstrup

**Key points/  
decisions**

- **Financial situation:**  
For the years 2025 and 2026, HST needs to save DKK 7 and 9m, respectively, mainly due to a decrease in the number of students and increased operational costs at AAU. The management will be presenting a plan to the Dean within short. It is expected that a newsletter presenting the saving plans will be sent out to the staff before the summer holiday.  
In this connection it has been decided to pause co-financing of equipment and PhD-students for the coming two years.
- **Funding:**  
The incoming funding in 2024 is now close to DKK 100m – very impressive. However, it is still a struggle to have coverage of overhead and agreement on release on funding.
- **Guidelines for international research and innovation cooperation – URIS:**  
*Risk assessments:* Due to the increased threat assessments, a risk assessment procedure must be conducted for new employees/guests coming from certain countries (e.g., Iran and China) before they can come to AAU. It will be attempted to conduct the screening of potential new employees before (after shortlisting) the job interview takes place.  
*Dual-use of equipment:* A screening of all equipment at HST for potential dual-use purposes will be conducted within short.
- **AAU Excellence:**  
AAU launches a new talent program with eight scholarships in 2025 and eight scholarships in 2026, two from each faculty each year. The funding will consist of DKK 250,000 per year for two years. The target group is researchers with a PhD age up to five years. HST management will make a screening process to identify candidates for the scholarships. Deadline for applications/expression of interest is 26 August 2024.
- **Registration of funding applications (Anne Schüsler Dethlefsen):**  
A system has been established for registration of funding applications. The purpose is to get an overview of all applications and to render a better service to researchers in connection with their application.  
The system must be used as of 01.08.2024. The link will be sent out by email within short.



**Item 2**

**Experience of HST mission projects 2023**

/Susanne Lundis, Winnie Jensen, Johannes J. Struijk, and Birthe Dinesen

<b>Background</b>	Presentation of the two HST mission projects from 2023 headed by Johannes J. Struijk (Cardiac Twin) and Birthe Dinesen (MyTrack) on the outcome and lessons learned.
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seed money is valuable, highly relevant, and much appreciated - even small amounts</li><li>• Much experience gained in the work with both projects</li><li>• New ideas, funding opportunities, and cooperation connections have been identified and established</li><li>• Identification and employment of two PhD-students</li></ul>

**Item 3**

**Transparency in VIP teaching hour balance**

/Kim Dremstrup, Winnie Jensen

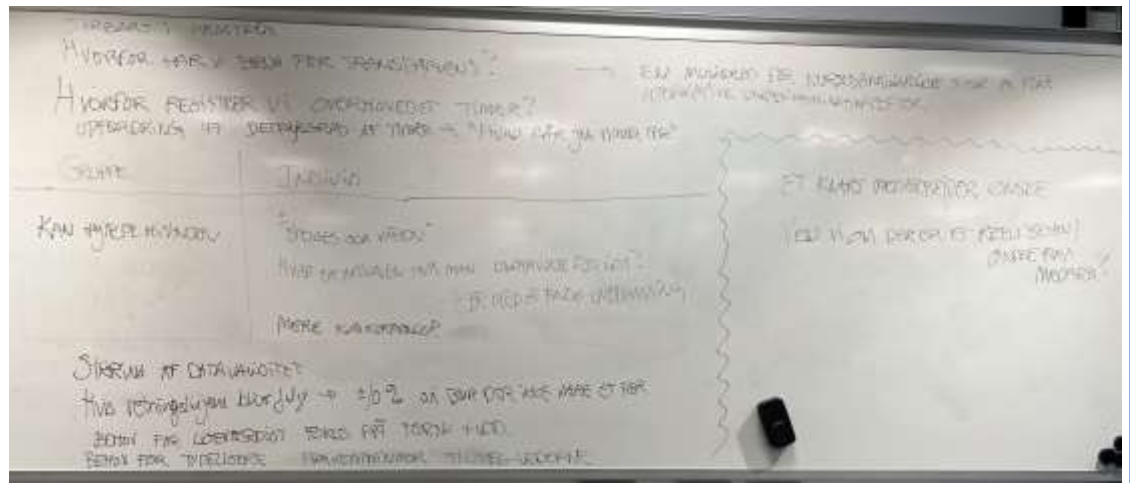
<b>Background</b>	HST's Co-operation Committee (SU) has suggested to the HST Management to make VIP's teaching balance public
<b>Key points/decisions</b>	<p>For discussion</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Models and platforms for sharing VIP teaching balance</li><li>• Advantages and disadvantages for sharing information</li></ul> <p>The following comments/input came up:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Registration on group level is good to check if the groups perform as required. Publishing of personal teaching hour accounts may be used against the individual researcher</li><li>• It is vulnerable to publish teaching hour accounts in times of crisis</li><li>• We must ensure that data are correct if published – some of the processes in the system are automatic, others hand-held</li><li>• There is a lot of hidden work in teaching coordination – all work must be registered</li><li>• Personal teaching hour accounts can be used to discuss work-life balance</li><li>• Do we know if there is a specific need to publish the personal teaching hour accounts?</li><li>• Public personal accounts can be a help to course organizers who can contact colleagues who need teaching hours instead of contacting the colleagues they know/always contact</li><li>• If the guidelines of +/-10% are followed, it will not be a problem to publish the accounts</li><li>• Both teaching and research and the balance between them should be made visible</li></ul>



- The management should set up frames/expectations and address the colleagues who are below/above 10%
- Public accounts may lead to more competition

Link to requisition norms:

[Politikker og Procedurer \(hst.aau.dk - intranet\)](https://hst.aau.dk)



**Attachments** None

**Item 4**

**Discussion of report on sexism at Danish universities**

/Winnie Jensen

**Background**

In spring 2024, a report made by VIVE on ‘Sexism and careers on Danish universities’ was published, showing a high incidence of sexism.

The report defines four levels of sexism and links the occurrences of events to the fact that many young female Ph.D.-students do not stay within academia

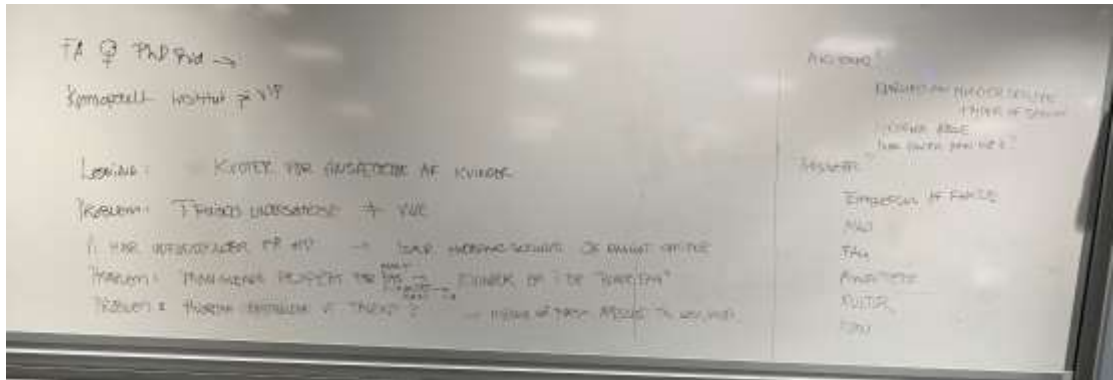
**Key points/decisions**

Key aspects in the report were presented.

For discussion:

- Do the same challenges exist at HST?
- Which challenges exist at HST?
- Wishes for HST within the area?
- Identification of specific/focused actions?



	<p>The following comments/input came up:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A workshop with focus on unconscious bias will be arranged by the local HST ULD committee on 21 August 2024</li> <li>• A new sub-committee has been set up to ensure specific focus on the job satisfaction measurements (participants from SU and AMIU)</li> <li>• More focus on profession/professional competence – have focus on how others work – will promote room for everyone</li> <li>• Make everyone aware of the four categories of sexism (“everyday and subtle sexism”, “well-intentioned sexism”, “sex-based discrimination”, “hostile sexism and sexual harassment”) outlined in the report from VIVE</li> <li>• Make everyone aware that it is ok to report sexism</li> <li>• Also look at how we make people positively chose academia and how can we attract talent</li> <li>• It is important that the research group leaders are aware of their role and how to manage reports of sexism</li> </ul> 
<p><b>Attachments</b></p>	<p>4.1 Report from VIVE (attached below)  4.2 AAU codex for students (sent out with the agenda)  4.3 AAU material on ‘How to talk about sexism’ (sent out with the agenda)  4.4. New: AAU trivselsmåling</p>

**Item 5**

**AOB and input from research group leaders for future meetings**

/Kim Dremstrup og Winnie Jensen

<p><b>Attachments</b></p>	<p>None</p>
---------------------------	-------------

# Sexisme og karriereforløb på danske universiteter

Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer



Rune Vammen Lesner, Josefine Frøslev-Thomsen, Maluhs Haulund Christensen, Ditte Andersen og Sigrid Trier Grønfeldt

**VIVE**

*Sexisme og karriereforløb på danske universiteter – Et kvantitativt og kvalitativt studie af ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer*

© VIVE og forfatterne, 2024

e-ISBN: 978-87-7582-294-2

Forsidefoto: Cathrine Ertmann/VIVE

Projekt: 302009

Finansiering: Uddannelses- og Forskningsministeriet

## **VIVE**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



## Forord

Arbejdsmiljøet på danske universiteter udgør en kompleks struktur præget af hierarki, korte ansættelseskontrakter, små arbejdsgrupper og konkurrencepræget rekruttering, der kan skabe grobund for sexistiske hændelser. #MeToo-bevægelsen har afsløret eksempler på sådanne hændelser inden for universitetsverdenen. Denne rapport kortlægger ph.d.-studerendes oplevelser med sexistiske hændelser på danske universiteter og analyserer sammenhængen mellem disse og arbejdsmiljø samt fastholdelse i en forskerkarriere.

For at afdække dette anvendes en kombination af kvalitative og kvantitative metodiske tilgange, hvilket sikrer omfattende belysning af relevante aspekter. Dette indbefatter bl.a. spørgeskemadata indsamlet i samarbejde med DST Survey, Danmarks Statistik.

Undersøgelsen er gennemført af analytiker Josefine Frøslev-Thomsen, studentermedhjælper Maluhs Haulund Christensen, seniorforsker Ditte Andersen, senioranalytiker Sigrid Trier Grønfeldt og seniorforsker Rune Vammen Lesner, der har været projektleder.

Rapporten har været i fagligt review, og reviewerne takkes ligeledes for gode og konstruktive kommentarer.

Projektet er finansieret af Uddannelses- og Forskningsministeriet.

*Hans Hummelgaard*

Forsknings- og analysechef for VIVE Effektmåling





# Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Baggrund	14
1.2 Rapportens opbygning	20
2 Omfang af sexistiske hændelser under ph.d.-uddannelse	21
2.1 Sexistiske hændelser er udbredte blandt danske ph.d.-studerende	21
2.2 Kendetegn ved faglige miljøer med mange sexistiske hændelser	39
3 Kvindelige ph.d.-studerendes oplevelser med og håndtering af sexisme	51
3.1 Oplevelser med sexisme	51
3.2 Håndtering af sexisme	65
4 Oplevelser i tiden omkring ph.d.-afslutning: Vigtige faktorer i en kritisk periode	74
4.1 Fremtidsovervejelser	74
4.2 Karriereveje i kontekst	82
5 Tiden efter ph.d.-uddannelsen	95
5.1 Fastholdelse i forskerstillinger på universiteter	95
5.2 Mental sundhed og oplevelser med sexistiske hændelser	105
Litteratur	109
Bilag 1 Spørgeskemaet	114
Bilag 2 Gruppering af spørgsmål om sexistiske hændelser i spørgeskema	119
Bilag 3 Alternativ typeopdeling af sexistiske hændelser	121
Bilag 4 Kvantitative datakilder, der kombineres med spørgeskemadata	122

Bilag 5	Ekstern validitet af spørgeskemabesvarelser	123
Bilag 6	Frekvens af oplevelser med sexistiske hændelser	132
Bilag 7	Kvalitativt undersøgelsesdesign	134
Bilag 8	Dataindsamling	136
Bilag 9	Invitationsbrev til rekruttering	140
Bilag 10	Indledende rammesætning for fokusgrupper	142
Bilag 11	Introduktion til terminologi i fokusgrupper	143
Bilag 12	Interviewguide til fokusgrupper	144
Bilag 13	Vignetter til fokusgrupper	147
Bilag 14	Instruktion til dagbog	154
Bilag 15	Interviewguide til individuelle interviews	155
Bilag 16	Interviewguide til geninterview	157
Bilag 17	Kodeskema til kvalitativt datamateriale	159

# Hovedresultater

Arbejdsmiljøet på de danske universiteter indeholder med sin hierarkiske struktur, hyppige brug af korte ansættelseskontrakter, små arbejdsgrupper og meget kompetitive ansættelsesprocesser en potentiel grobund for sexistiske hændelser (*uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, der nedværdiger individer på deres arbejdsplads* (Europa Kommissionen)).

Denne rapport bidrager med ny viden om ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer på danske universiteter. Dette gøres ved at belyse omfanget af sexistiske hændelser blandt ph.d.-studerende samt de studerendes refleksioner over disse hændelser. Dernæst undersøger rapporten, hvordan sexistiske hændelser kan påvirke fastholdelsen i forskerkarrierer på danske universiteter, og hvilken indvirkning disse hændelser har på de studerendes karriereovervejelser. Ny viden på dette område kan bidrage til at skabe et mere inkluderende og kønsbalanceret forskningsmiljø.

Projektet tager udgangspunkt i et analysedesign, der gør brug af flere metodiske tilgange, for at sikre, at problemstillingen belyses fra flere relevante vinkler (se datagrundlag i boksen sidst i afsnittet). I det følgende præsenteres rapportens hovedresultater.

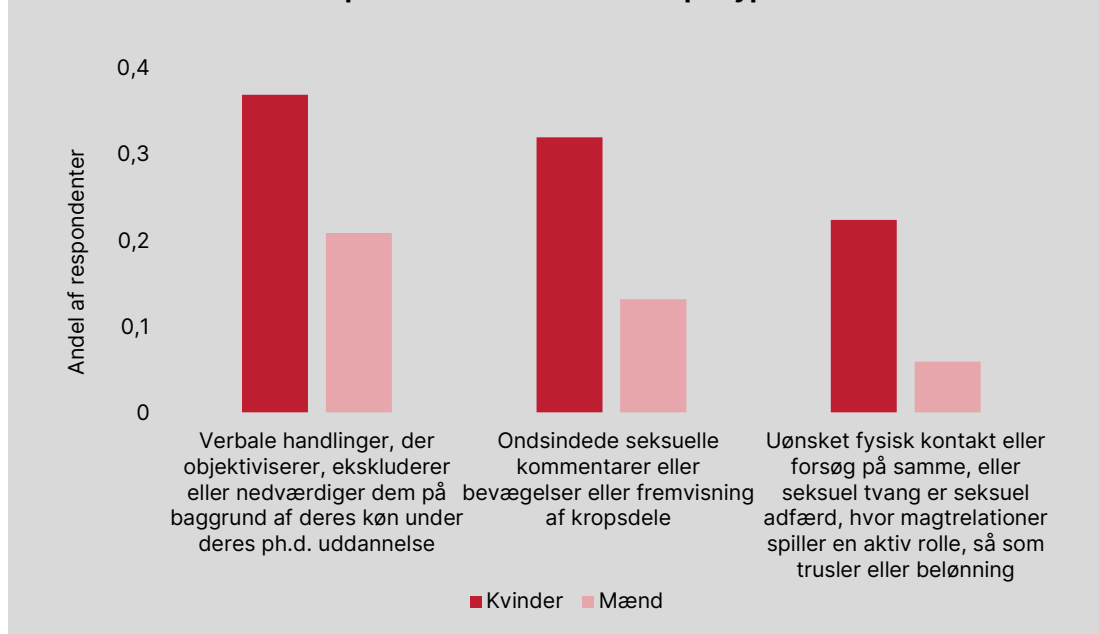
## **Oplevelser med sexistiske hændelser er udbredt blandt danske ph.d.-studerende**

Figur 1 viser omfanget af sexistiske hændelser fordelt på tre typer af oplevelser for mænd og kvinder. Inden for disse kategorier er der væsentlig variation i både type og frekvens af oplevelser. Af figuren fremgår det, at:

- 37 % af de kvindelige ph.d.-studerende har oplevet mindst en verbal handling, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse. Under denne kategori er "at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehagelig" det mest udbredte. 34 % af kvinder har oplevet dette. Kategorien indeholder eksempelvis også tilfælde, hvor respondenterne har oplevet at blive nedgjort på grund af køn eller seksualitet.
- 32 % rapporterer at have oplevet mindst én ondsindet seksuel kommentar, bevægelser eller blottelser. Under denne kategori er "uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil" det mest udbredte. 22 % af kvinder har oplevet dette.

- 23 % har oplevet adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme eller seksuel tvang og anden seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning. Under denne kategori er "uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavelse" det mest udbredte. 14 % af kvinder har oplevet dette. Kategorien indeholder dog også tilfælde af forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt.

**Figur 1. Andelen af respondenter, der har oplevet mindst en sexistisk hændelse i løbet af deres ph.d.-uddannelse fordelt på type af hændelse**



Anm: Resultater fra spørgeskema (21 items om sexistiske hændelser) sendt til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kan kontaktes ved brug af cpr-oplysninger (15.040 personer). 5.587 personer besvarede spørgeskemaet (35 %). Der er ikke væsentlig selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika. Besvarelser på item-niveau fremgår af rapporten.

Kilde: VIVE.

Mænd rapporterer ligeledes at have oplevet sexistiske hændelser under deres ph.d.-uddannelse. Omfanget er dog væsentligt mindre end hos kvinder, jf. Figur 1.

Ikke alle ph.d.-studerende er lige udsatte for sexistiske hændelser. Unge, personer uden børn, biseksuelle og internationale studerende har eksempelvis en særlig høj sandsynlighed for at have oplevet sexistiske hændelser. I modsætning hertil lader det ikke til, at sundhedstilstand året før start på ph.d.-studie havde en væsentlig betydning for sandsynligheden for at opleve sexistiske hændelser.

Kvindelige ph.d.-studerende oplever, at arbejdspladserne er markant mindre støttende, når det kommer til forebyggelse og håndtering af sexistiske hæn-

delser end mandlige ph.d.-studerende. De hyppigste oplevelser er, at arbejdspladsen 1) ikke tog ikke proaktive skridt for at forhindre uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn, og 2) gjorde det svært at anmelde uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.

Sexistiske hændelser opleves oftest i en social og uformel kontekst, og handlingerne bliver oftest udført af en kollega med mere anciennitet, en leder eller en vejleder.

### **Arbejdspladser med lav andel kvindelige fastansatte har flere sexistiske hændelser**

Oplevelser med sexistiske hændelser finder sted i miljøer på tværs af fag og institutter, men der er bemærkelsesværdig variation i hyppigheden, bl.a. viser analyserne, at:

- Køns sammensætningen på arbejdspladsen (defineret ud fra det fysiske arbejdssted) lader til at have betydning for andelen, der oplever sexistiske hændelser. Fagmiljøer med en høj andel kvinder blandt de fastansatte forskere er karakteriseret ved et lavere niveau af sexistiske hændelser blandt kvindelige ph.d.-studerende og et højere niveau blandt mandlige ph.d.-studerende.
- Konkurrenceniveauet på arbejdspladsen lader til at være mindre afgørende. Resultaterne viser ingen indikation af en sammenhæng mellem konkurrenceniveauet på arbejdspladsen og niveauet af sexistiske hændelser.
- Analysen viser desuden, at arbejdspladser, der er karakteriseret ved et højt niveau af general uhøflig og upassende adfærd, også har en større andel, der har oplevelser med sexistiske hændelser.

### **Sexistiske hændelser har betydning for mental sundhed**

Ph.d.-studerende, der oplever sexistiske hændelser, har et højere forbrug af sundhedsydelse (bl.a. brug af psykofarmaka) og har et højere niveau af langtidssygemeldinger i slutningen af deres ph.d.-uddannelse.

### **Kvindelige ph.d.-studerende fastholdes i mindre grad på universiteterne**

Kvinder, der begyndte deres ph.d.-uddannelse i et fagmiljø med et relativt højt niveau af sexistiske hændelser, har en mindre sandsynlighed for at forblive i en forskerstilling på universiteterne efter afsluttet ph.d.-uddannelse end andre kvinder. Det samme gør sig ikke gældende for mænd.

Konkrete beregninger for kvindelige ph.d.-studerende det år, de modtager deres ph.d.-grad, indikerer, at en ændring i graden af sexistiske hændelser i fagmiljøet fra den højeste fjerdedel til den laveste fjerdedel i fordelingen på tværs af fagmiljø vil medføre 6,5 procentpoint højere sandsynlighed for at forblive i et forskerjob på et universitet.

En anden måde at illustrere disse tal på er, at sandsynligheden for, at en kvindelig ph.d.-studerende forbliver i et forskerjob på et universitet det år, hvor hun modtager sin ph.d.-grad, er 14 procentpoint højere, hvis andelen, der har oplevet sexistiske hændelser i fagmiljøet, falder fra over 3 ud af 4 til under 1 ud af 4.

Resultatet for kvinder er drevet af fagmiljøer med et højt niveau af ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser. Denne sammenhæng observeres ikke i fagmiljøer præget af andre typer af sexistiske hændelser såsom et højt niveau af verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger kvinder på baggrund af deres køn.

#### **De kvindelige ph.d.-studerende oplever fire hovedformer for sexismen**

- *Hverdagssexisme og subtil sexismen*, som kommer til udtryk i mønstre for kommunikation og interaktion, eksempelvis at mænd får mere taletid, og deres arbejde mødes med mere respekt og anerkendelse.
- *Velmenende sexismen*, hvor tilsyneladende gode intentioner om at skåne kvinder, fx af hensyn til deres omsorgsrolle som mor, betyder, at de går glip af krævende arbejdsopgaver, som kunne give dem mulighed for at demonstrere kompetencer og præstere godt.
- *Kønsbaseret forskelsbehandling*, fx at kvinder står for mere akademisk servicearbejde, eller at mandlige ansøgere bliver foretrukket, fordi man er bekymret for, at kvinder skal på barsel.
- *Fjendtlig sexismen og sexchikane*, der omfatter eksplicitte og grove hændelser af enten verbal eller kropslig karakter.

#### **De kvindelige ph.d.-studerende håndterer sexismen med både offensive og resignerende strategier**

Kvinderne håndterer de forskellige former for sexismen med offensive strategier, hvor de aktivt protesterer og gør opmærksom på sexismen, samt resignerende strategier, hvor de trækker sig fra de sammenhænge, hvor de oplever sexismen. På det individuelle plan er begge strategier omkostningsfulde og kan reducere kvindernes chance for succesfuldt at fortsætte i en forskerkarriere. På kollegialt niveau oplever nogle af kvinderne opbakning til at sige fra over for sexismen,

mens andre oplever mangel på samme. På institutionelt niveau er der et ledelsesmæssigt ansvar, men de få kvinder i undersøgelsen, der har erfaringer med grovere hændelser, har oplevet svigt i det system, som skal håndtere sexismen.

### **Støtte, opmuntring og sparring har betydning for de kvindelige ph.d.-studerendes fremtidsovervejelser**

Undersøgelsen finder fem faktorer, der af kvinderne beskrives som centrale i deres overvejelser om, hvorvidt de skal blive på universiteterne og forfølge en forskerkarriere eller hellere skal forlade akademien:

- Arbejdsmiljø
- Løn
- Ansættelsesforhold: prekære vs. faste stillinger
- Mobilitetskrav: krav om udlandsophold i forbindelse med postdocs
- Krav, prestige og frihed.

Støtte til at blive i form af opmuntring, kvalificeret sparring og tilbud om postdoc-stillinger er afgørende for de, der bliver. Blandt barrierer for at blive er manglende støtte og for nogle også mobilitetskravet, der ofte er knyttet til en postdoc-stilling. Endelig er der også stærke 'pull'-faktorer i kraft af, at nogle kvinder har mulighed for bedre løn, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø uden for universiteterne.

## Fakta om rapportens datagrundlag

Et spørgeskema blev sendt online til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kunne kontaktes ved brug af cpr-oplysninger (15.040 personer). 5.155 personer besvarede spørgeskemaet (34,5 %). Der er ikke væsentlig selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika (se Bilag 5). De kvantitative analyser er baseret på en sammenkobling af spørgeskemadata og registerdata.

De kvalitative analyser er baseret på en kombination af data indsamlet via fokusgrupper (af 2 timers varighed med 3-4 deltagere), dagbøger med refleksionsnotater, individuelle interviews og geninterviews gennemført 9-10 måneder efter første interview. VIVE rekrutterede 15 kvindelige ph.d.-studerende i sidste del af deres ph.d.-projekt til den kvalitative undersøgelse.



# > Afrapportering

# 1 Indledning

Arbejdsmiljøet på de danske universiteter indeholder med sin hierarkiske struktur, hyppige brug af korte ansættelseskontrakter, små arbejdsgrupper og meget kompetitive ansættelsesprocesser en potentiel grobund for sexistiske hændelser (*uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, der nedværdiger individer på deres arbejdsplads* (Europa Kommissionen)). #MeToo-bevægelsen har i Danmark blotlagt eksempler på sexistiske hændelser inden for en lang række brancher, herunder ikke mindst på de danske universiteter (Einersen et al., 2021).

Sexisme på universiteterne kan have betydning for de ansatte, men også for de mange tusinde unge, der hvert år påbegynder deres uddannelser. Hvis de oplever en mangel på diversitet blandt deres undervisere eller en nedværdigende kultur på universiteterne, kan dette være med til at forme deres uddannelsesvalg på kort sigt, hvilket vil have stor betydning for deres jobmuligheder på lang sigt.

Universiteternes manglende evne til at fastholde kvinder i forskningsstillinger er tydeligere, i takt med at der over en længere årrække har været en markant overrepræsentation af kvinder blandt universitetsstuderende (Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2019). Det samme gør sig gældende i andre lande. I USA har eksempelvis Chen, Kim & Liu (2022) vist, at en af de væsentligste prædiktorer for, hvorvidt en ph.d.-studerende bliver i den akademiske verden, er køn. Sexistiske hændelser på universiteterne kan være en del af forklaringen på, at kvinder fravælger en forskerkarriere.

Viden om oplevelser med sexisme og betydningen af disse oplevelser for fastholdelse i forskerkarrierer i Danmark er imidlertid begrænset. Formålet med denne rapport er at bidrage med ny viden om netop dette. Dette gøres ved først at belyse omfanget af oplevelser med sexistiske hændelser blandt ph.d.-studerende og dernæst ved at tydeliggøre, hvordan de studerende oplever og håndterer disse hændelser. På denne baggrund undersøges betydningen af sexistiske hændelser for fastholdelse i en forskerkarriere på danske universiteter og de studerendes karriereovervejelser.

For at anskueliggøre sexisme og karriereforløb på danske universiteter har vi gjort brug af en kombination af flere metodiske tilgange. Konkret belyses omfanget af sexistiske hændelser og den statistiske sammenhæng med karriere-progression i forskerstillinger på danske universiteter ved at benytte en kombination af spørgeskemadata og registerdata. De kvalitative data er indsamlet ved hjælp af et longitudinelt design, der kombinerer fokusgrupper, refleksions-dagbøger og gentagne individuelle interviews med kvindelige ph.d.-studerende. Den kvalitative del af undersøgelsen bidrager til en dybere forståelse af, hvordan kvindelige ph.d.-studerende oplever sexisme i deres hverdag på danske universiteter, samt hvordan karriereovervejelser udfolder sig over tid påvirket af den støtte eller de barrierer, som kvinderne møder i den kritiske tid omkring afslutningen af deres ph.d.-uddannelse.

Kombinationen af flere metodiske tilgange bidrager til at sikre, at flest mulige relevante aspekter af problemstillingen belyses, og er desuden med til at sikre en grundig indsigt i problemets kerne, fordi der ikke er faktorer, der bliver overset som følge af et en-strengt metodevalg. Det styrker analysens konklusioner og muligheden for at bruge resultaterne som grundlag for en ændring af den nuværende praksis.

## 1.1 Baggrund

### 1.1.1 Anvendte begreber for sexismen

I dette afsnit defineres de begreber for sexismen, som benyttes i rapporten. Vi tager udgangspunkt i en bred forståelse af sexismen på linje med definitionen af sexistiske hændelser fra Europa Kommissionen (indsat nedenfor).



*Sexistiske hændelser er uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, der nedværdiger individer på deres arbejdsplads.*

**Europa Kommissionen**

I rapporten benyttes både kvantitative og kvalitative metoder. De metodiske valg giver forskellige mulighederne for at beskrive oplevelser med sexismen. Den kvantitative dataindsamling benytter en definition, der gør det muligt at generalisere på tværs af mange individer, hvorimod den kvalitative metode lægger vægt på lokal forståelse af sexismen hos de individer, der har medvirket i den kvalitative del af undersøgelsen. I det følgende beskrives først tilgangen i de kvantitative analyser og dernæst tilgangen i de kvalitative analyser.

#### **Begreber i de kvantitative analyser**

De kvantitative analyser tager udgangspunkt i begrebet sexistiske hændelser. Sexistiske hændelser kan komme til udtryk i handlinger, der kan opleves som stødende eller krænkende. Disse oplevelser kan spænde vidt fra generaliserende kommentarer og jokes på baggrund af køn til uønsket fysisk kontakt af seksuel karakter. Sexistiske hændelser behøver ikke være motiverede eller på anden vis bevidste. Det afgørende er alene, hvorvidt individet oplevede handlingen som nedværdigende. Sexistiske hændelser er diskrimination, hvis eksempelvis kvinder systematisk bliver behandlet dårligere på grund af deres køn.

Forskning har vist, at sexistiske hændelser kan forårsage psykisk mistrivsel (depression, angst), reduceret fysisk trivsel, tilfredshed og engagement samt have negative effekter på uddannelse og arbejdsmarked (Rosenthal, Smidt & Freyd, 2016).

Det er væsentligt at konkretisere definitionen af sexistiske hændelser yderligere. Dette gøres ved en underopdeling af begrebet, da forskning har vist, at de fleste undervurderer omfanget af sexistiske hændelser, da de mest udbredte typer af nedværdigende handlinger bliver negligeret i daglig tale (Silverschanz, Cortina, Konik & Magley, 2008). I rapportens kvantitative analyser benyttes en opdeling af sexistiske hændelser i tre kategorier (Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 1999). Se Boks 2.1 for detaljer.

1. Kønsnedværdigende adfærd (*gender harassment, sexist hostility*)
2. Seksualiseret nedværdigende adfærd (*gender harassment, sexual hostility*)
3. Uønsket fysisk kontakt og tvang (*unwanted sexual attention and sexual coercion*).

Kønsnedværdigende adfærd er den mest udbredte. Begrebet dækker over verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger individer på baggrund af deres køn. Det kan eksempelvis være, "at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehagelig" eller tilfælde, hvor individet har oplevet at blive nedgjort på grund af køn eller seksualitet.

Seksualiseret nedværdigende adfærd er ondsindede seksuelle kommentarer og blotelser. Distinktionen ligger altså her i, hvorvidt handlingen er af seksuel karakter. Det kan eksempelvis være "uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil", eller "at nogen har spredt seksuelle rygter om dig".

Kønsnedværdigende adfærd og seksualiseret nedværdigende adfærd er altså en bred gruppe af handlinger, der, på grund af deres udbredelse på arbejdspladser i daglig tale omtales som hverdagssexisme.

Uønsket fysisk kontakt og tvang betegner adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme, samt seksuel tvang og anden adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning. Det kan eksempelvis være "uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavnelse", men kategorien indeholder også tilfælde af "forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt".

Det er desuden væsentligt at være opmærksom på, at sexistiske hændelser både kan være målrettet et enkelt individ og en gruppe af individer. Hvorvidt en nedværdigende kommentar om individet bliver udtrykt ved et seminar eller ved et lukket vejledermøde vil også have betydning for effekten. Der er i den forbindelse en aktiv forskningslitteratur, der argumenterer for den centrale rolle, som tilskuere (bystanders) kan have ved

forebyggelse. Et ensidigt fokus på at identificere og straffe krænker er utilstrækkeligt, hvis man ønsker at gøre noget ved omfanget af sexistiske hændelser, da man dermed overser den multifacetterede kontekst, der faciliterer krænkerne, og de psykologiske processer, der har betydning for krænkernes adfærd og tilskuernes samt institutionernes utilstrækkelige modsvar.

Begreberne anvendt i den kvantitative analyse bygger på tidligere forskning og internationalt validerede spørgeskemaredskaber. Dette er fordelagtigt, da det sikrer, at redskaberne ret faktisk måler på de relevante underlæggende begreber, som tidligere forskning har identificeret som afgørende. Begreberne ræsonnerer dog ikke nødvendigvis i dansk hverdagsprog, derfor suppleres denne tilgang af en mere afsøgende kvalitativ tilgang.

### **Begreber i de kvalitative analyser**

Den kvalitative del af undersøgelsen har til formål at forstå kvindelige ph.d.-studerendes hverdagsoplevelser, og vi tager derfor afsæt i begrebsapparatet udviklet i det nyeste, danske kvalitative studie af sexismeeoplevelser ved danske universiteter, nemlig *Sexism in Danish Higher Education and Research* af Einersen et al. (2021). Sexisme handler ikke kun om enkeltstående hændelser, men også om kultur, stemninger, følelser og sociale interaktionsmønstre.

De centrale begreber i den kvalitative analyse er 1) Hverdagssexisme og subtil sexisme, 2) Velmenende sexisme, 3) Kønsbaseret forskelsbehandling, 4) Seksuelle krænkelser og sexchikane. Disse begreber er inspireret af en sexismekontinuum-model, som Einersen et al. (2021, s. 19ff) har udviklet på baggrund af et stort materiale med vidnesbyrd om sexisme på danske universiteter. Begreberne anvendt i den kvalitative del i forhold til sexistiske hændelser adskiller sig på to punkter fra begrebsapparatet i den kvantitative del. For det første er begrebsapparatet fra Einersen et al. (2021) udviklet på baggrund af en tilgang til sexisme som et kontinuum frem for diskrete kategorier af hændelsestyper. En vigtig pointe i kontinuumtilgangen er, at de grovere former for sexisme er lettere at se og derfor også sætte ind over for. De subtile former for sexisme er svære at yde modstand over for, hvorfor de kan perseverere over tid med store konsekvenser.

En anden forskel er, at begrebsapparatet i de kvalitative analyser medtager de kvindelige ph.d.-studerendes oplevelse af intentionerne bag den sexisme, de møder. Kvindene beskriver erfaringer med sexisme, som er drevet af velmenende intentioner, fx ønsker om ikke at kræve for meget af dem eller undlade at give dem opgaver, som kunne være i modstrid med deres omsorg for små børn. Trods velmenende intentioner kan disse former for sexisme være særdeles skadelige for kvindernes karriereprogression.

### 1.1.2 Hvorfor er der ikke kønsbalance på universiteterne?

Dette afsnit indeholder en kort gennemgang af nogle af de mest fremtrædende teorier, der forklarer, hvorfor kvinder er underrepræsenterede inden for forskningsverdenen. Det er vigtigt at bemærke, at disse teorier ikke nødvendigvis udelukker hinanden, og at flere faktorer kan interagere på komplekse måder.

Forskningen har historisk skelnet mellem *udbuds- og efterspørgselsårsager* til, at kvinder er underrepræsenterede inden for forskningsverdenen. Denne opdeling har vist sig fordelagtig i et forsøg på at målrette indsatser mod problemets kerne. Man har arbejdet ud fra en model, der tager udgangspunkt i: fiks individet (udbud) eller fiks systemet (efterspørgsel). Traditionelt har man været optaget af udbudsårsager til kvinders underrepræsentation, dvs. at man ville fikse individet. Man har fokuseret på, hvad det er, der er 'galt med' kvinder, der gør, at de ikke kan klare sig i forskerverdenen. Denne tilgang trækker i høj grad på empirisk forskning fra arbejdsmarkedet, hvor man har søgt at forklare kønsforskellen i løn ved observerbare forskelle i karakteristika.

Fremtrædende udbudsårsager er kønsforskelle i allokering af tid mellem familie og arbejde, herunder ikke mindst børn, barsel og behovet for fleksible arbejdstider (Goldin, 2014). Der er desuden forskningen, baseret på human kapital-teori, der fokuserer på kompetenceforskelle i form af kognitive kompetencer, personlighedskarakteristika og erfaring. Forskning har bl.a. vist kønsforskelle i konkurrencevillighed (Niederle & Vesterlund, 2011). En stor del af lønforskellen på arbejdsmarkedet kan statistisk forklares ved forskellige i uddannelsesretning af mænd og kvinder (Gallen, Lesner & Vejlín, 2019). Denne horisontale kønsfordeling kan også have betydning for andelen af kvinder, der vælger en forskerkarriere på universiteterne, i det omfang sandsynligheden for fastansættelse varierer på tværs af studieretninger. Den horisontale kønsfordeling kan forklares af kønsforskelle i præferencer. Dette er dog ikke en entydig forklaring, da stereotype holdninger og dertil hørende diskrimination på universiteterne kan være selvopfyldende, fordi kvinder udvikler deres præferencer på baggrund af deres forventninger (Coate & Loury, 1993; Lundberg & Startz, 1983).

Forskningen har i de seneste 10-20 år bevæget sig fra et fokus på udbudsårsager til efterspørgselsårsager (Folke & Rickne, 2022). Denne ændring er i høj grad motiveret af, at kvinder tager længere uddannelser og klarer sig bedre i test end mænd, samtidig med at indikatorer for kønsligestilling i karriereforløb såsom lønforskel på arbejdsmarkedet i nogen grad er stagneret. Der har derfor været et øget fokus på kønsdiskrimination og årsagerne til denne. Diskrimination kan med fordel opdeles i to typer: *bevidst diskrimination* og *ubevidst diskrimination*. Bevidst diskrimination indbefatter diskrimination baseret på præferencer og statistiske overvejelser. I det omfang, at kvinder og mænd er tilnærmelsesvis lige kvalificerede til stillinger, vil økonomisk teori tilsi, at disse bevidste faktorer vil være af mindre betydning, medmindre de opretholdes af organisatoriske rammer, da de vil blive udkonkurreret af rationelle beslutninger. Organisatoriske rammer som regler, arbejdsgange og underbevidste forståelser af passende

adfærd, der systematisk er til fordel for medlemmer af én gruppe frem for andre, betegnes institutionel diskrimination (Lopez, 2000). I modsætning til bevidst diskrimination vil ubevidst diskrimination ikke automatisk forsvinde over tid, da den er forårsaget af sociale og individuelle underbevidste processer, der bl.a. kan give udslag i stereotype holdninger. Det er derfor særligt væsentligt at belyse denne type diskrimination.

### 1.1.3 Sexistiske hændelser på de danske universiteter

I dette afsnit gøres kort rede for de mest fremtrædende teorier for, at sexistiske hændelser forekommer på universiteter (se eksempelvis Bondestam & Lundqvist (2018) for en omfattende litteraturgennemgang).

Den mest fremtrædende forklaring er baseret på identitetsteori (Akerlof & Kranton, 2000; Berdahl, 2007; West & Zimmerman, 1987). Den bygger på, at kønsnormer dikterer en forventet sammenhæng mellem køn og arbejdsopgaver. Kønsnormer i en given sociokulturel kontekst kan eksempelvis generere forventninger om, at en sygeplejerske er en kvinde, mens en håndværker er en mand. Kønsnormer kan dog med fordel forstås bredere, da de ikke kun har betydning for sortering mellem fag, såsom sygepleje og håndværk, men også for arbejdsdeling, interaktion, symboler og forståelse inden for de enkelte fags felter (Acker, 1990). Eksempelvis vil kvinder ofte blive "organisationsmødre" og stå for sociale events og lignende, der har en mindre karrierefremmende værdi. Kvinder uden fastansættelse bruger mere tid på aktiviteter, der ikke er meritende på universiteterne, end mænd (Link, Swann, & Bozeman, 2008), og de bliver oftere spurgt, om de vil udføre dem (Babcock, Recalde, Vesterlund & Weingart, 2017).

Hvis man som kvinde følger kønsnormen og tager et job i en traditionel kvindedomineret branche, vil man bekræfte de eksisterende normer og derved påtage sig en identitet, der ikke er i opposition til den fælles forståelse. Hvis man modsat bryder normen, kan man opleve en negativ respons, da man bryder med andres identitetsforståelse. Sexistiske hændelser kan være et instrument til at straffe normbrydere. Hertil kommer magt teorier. Da køn er et væsentligt grundlag for gruppeidentitet, kan det medføre modstand fra den anden gruppe, hvis dennes magtposition er truet (Tajfel, 1974).

Andre teorier fremhæver, at traditionelle kønsroller fra hjemmet kan flyde over i adfærd på arbejdspladserne. Dette forventes især at have betydning for sexistiske hændelser målrettet seksualitet, såsom uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang.

Kontakthypotesen er en statistisk motiveret teori, der pointerer, at kvinder i mandsdominerede fag vil have en øget sandsynlighed for at opleve sexistiske hændelser alene på grund af antallet af forskellige kontakter med det modsatte køn på arbejdspladsen (Gutek, Cohen & Konrad, 1990). Denne teori er motiveret af det empiriske resultat, at krænkeren er en mand i langt de fleste sexistiske hændelser af kvinder. I tilfælde, såsom på institutter, hvor de fleste overordnede er mænd, vil magtrelationen øge betydningen af kontakthypotesen.

Ud over de kontekstuelle rammer vil der også være væsentlige psykologiske og etiske processer, der er værd at fremhæve. For at forstå, hvordan en konkret krænkelser kan opstå, er det meningsfuldt at fremhæve tre begreber, som kan hjælpe med at forstå adfærd hos krænker, offer og tilskuer. Disse er: etisk sløring, motiverede skyklapper og glidebaneeffekten (Tenbrunsel, Rees, & Diekmann, 2019).

Etisk sløring betegner den manglende evne til at se det uetiske i ens handlinger, hvilket kan medføre, at man ikke tager den etiske betragtning med i beslutningsprocesser. Dette kan eksempelvis være på grund af underbevidste stereotype holdninger hos en potentiel krænker. Denne psykologiske proces gør forebyggelse af krænkelser kompleks, da ikke alle krænkeres formodes at foretage bevidst ondsindede handlinger og dermed ikke ser det forkerte i handlingerne. På baggrund af besvarelser af et spørgeskema af 1.807 danske universitetsansatte konkluderer Skewes, Skewes & Ryan (2019), at indsatser, der skal reducere kønsulighed, vil møde modstand på grund af sexistiske holdninger hos nogle ansatte. En bevidstgørelse af stereotype holdninger vil derfor være et relevant redskab. På baggrund af dette vil vi i dette projekt have fokus på at identificere eventuelle stereotype holdninger hos de ansatte på universiteterne.

Det kompetitive miljø på universiteter vil også fordre den psykologiske proces, der kaldes motiverede skyklapper. Det er en tendens blandt tilskuere (bystanders) til ikke at se andres uetiske adfærd, når det er i deres egen interesse. Tilskuere, der gør opmærksom på krænkelser, risikerer at tabe velvilje og betale en høj pris i kompetitive miljøer; i værste fald betyder det, at ens fremtid på forskningsfeltet kommer i fare. Tilskuere, der ser krænkelser, men ikke gør opmærksom på dem, kan opleve kognitiv dissonans; et mentalt ubehag over ikke at reagere i overensstemmelse med etiske fordringer. Det letteste er derfor, at man slet ikke 'ser' krænkelserne. Dette kan eksempelvis være tilfældet blandt ph.d.-studerende og postdocs, der konkurrerer om de samme stillinger.

Endelig bør man være opmærksom på, at når det kommer til etisk adfærd, så er en forståelse for glidebaneeffekten central; dvs. små adfærdsændringer, der over tid akkumulerer og bliver til store ændringer i etik. Denne effekt sætter organisationen omkring arbejdspladsen i en vigtig position i forhold til at fange sexistiske hændelser på et tidligt tidspunkt, før den etiske kultur på arbejdspladsen udvikler tolerance for denne adfærd. Forskning har vist, at den væsentligste indikator for sexistiske hændelser er, i hvor høj grad en organisation tolererer denne type hændelser. Det modsatte er også tilfældet; dvs. at organisationer, der tager hånd om udfordringen med potentielle krænkelser og har en klar politik, der bliver effektueret på området, i meget mindre grad er plaget af krænkelser.

Et indblik i universitetskulturen findes i amerikanske studier af adfærd under seminarer på økonomiske institutter i USA. Dupas et al. (2021) har i et studie indsamlet observationer af adfærd under seminarer fra 462 præsentationer. De finder på baggrund af dette omfattende datamateriale, at kvinder modtager flere spørgsmål, og at spørgs-



målene med højere sandsynlighed er patroniserende og aggressive. Lignende resultater er fundet inden for andre fag (Blair-Loy et al., 2017; Davenport et al., 2014). I en dansk kontekst giver Einersen et al. (2021) et indblik i kvinders oplevelser med sexismen på de danske universiteter ud fra tilbagemeldinger fra 300 individer, der i løbet af efteråret 2020 deltog i en underskriftsindsamling mod sexismen på danske universiteter.

Forskning har fremhævet, at følgende karakteristika ved universitetsmiljøer er særligt fordrende for seksuelle krænkelser:

- Mandsdominerede miljøer, hvor det primært er mænd, der er i magtpositioner.
- Hierarkiske miljøer med et afhængighedsforhold mellem de fastansatte og de løst ansatte (ph.d.-studerende, postdoc), hvor de fastansatte kan fungere som gatekeepers.
- Arbejde i mindre, isolerede miljøer.

## 1.2 Rapportens opbygning

Rapporten er opbygget, således at kapitel 2 gennemgår resultaterne fra de kvantitative analyser, der belyser omfanget af sexistiske hændelser oplevet af danske ph.d.-studerende, som startede på deres ansættelse fra 2010 til 2018. I samme kapitel præsenteres, i hvilken kontekst og hvilke faglige miljøer hændelserne oftest fandt sted, samt hvilke grupper der var særligt udsatte.

Kapitel 3 beskriver kvindelige ph.d.-studerendes oplevelser med sexismen samt deres strategier til at håndtere sexismen, mens kapitel 4 sætter fokus på, hvilke faktorer der har betydning for deres fremtidsovervejelser og muligheder for at fortsætte en forskerkarriere efter afslutning af deres ph.d.-forløb. Både kapitel 3 og 4 er skrevet på baggrund af kvalitative data indsamlet i 2022 og 2023 gennem fokusgrupper, refleksionsdagbøger og gentagne interviews.

Endelig præsenterer kapitel 5 resultater, der belyser betydningen af fagmiljøer med en høj grad af sexistiske hændelser for karriereprogression i forskerstillinger på danske universiteter fra. Dette gøres ved at benytte en kombination af spørgeskemadata og registerdata. Kapitlet berører også sammenhængen mellem oplevelser med sexistiske hændelser og mental sundhed.

## 2 Omfang af sexistiske hændelser under ph.d.-uddannelse

I dette kapitel præsenteres resultaterne af kvantitative analyser, der kaster lys over omfanget af sexistiske hændelser, som danske ph.d.-studerende, der startede deres studie fra 2010 til 2018, oplevede under deres studie. I kapitlet præsenteres desuden den kontekst, hvor disse hændelser hyppigst forekommer og omfanget af støtte fra arbejdspladsen og kollegaer. Endvidere identificeres grupper af ph.d.-studerende, der er særligt udsatte for disse hændelser. I anden del af kapitlet præsenteres de faglige miljøer, hvor sexistiske hændelser oftest udspiller sig, samt hvad der særligt kendetegner disse faglige miljøer.<sup>1</sup>

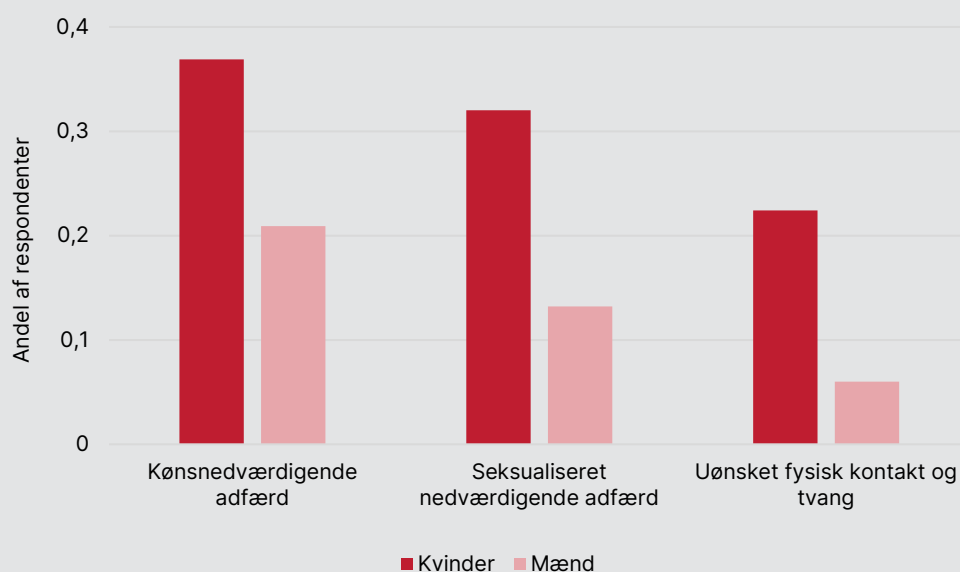
### 2.1 Sexistiske hændelser er udbredte blandt danske ph.d.-studerende

En substantiel andel af ph.d.-studerende, der startede deres uddannelse fra 2010 til 2018, rapporterer at have oplevet mindst en oplevelse med sexistiske hændelser i løbet af deres ph.d.-studie. Oplevelser med sexistiske hændelser kan underopdeles i de tre typer: 1) kønsnedværdigende adfærd, 2) seksualiseret nedværdigende adfærd og 3) uønsket fysisk kontakt og tvang (se Boks 2.2 for definitioner og datagrundlag).

---

<sup>1</sup> Afsnittets resultater er baseret på informationer fra et spørgeskema sendt ud til alle der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018 og som kan kontaktes ved brug af cpr-oplysninger (15.040 personer). Spørgeskemaet og detaljer om dataindsamlingen er tilgængeligt i Bilag 1. 5.155 personer besvarede spørgeskemaet (34,5 %). Der er ikke væsentlig selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika (se Bilag 5). Spørgeskemadata beriges i analyserne med informationer fra registerdata (se Bilag 4).

**Figur 2.1 Andelen af respondenter, der har oplevet sexistiske hændelser fordelt på type**



Anm.: Kønsnedværdigende adfærd er verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse. Seksualiseret nedværdigende adfærd er ondsindede seksuelle kommentarer eller bevægelser eller blottelser. Uønsket fysisk kontakt og tvang er adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme, eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, så som trusler eller belønning. Se Boks 2.2 for detaljer. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

Figur 2.1 viser resultaterne af undersøgelsen. Niveauet er væsentligt højere for kvinder end for mænd.

- 37 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 21 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse (kønsnedværdigende adfærd).
- 32 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 13 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser (seksualiseret nedværdigende adfærd).
- 23 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 6 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning (uønsket fysisk kontakt og tvang).

Det følger af disse tal, at omfanget af alle tre typer af sexistiske hændelser er substantielt, og at kvindelige ph.d.-studerende er væsentligt mere udsatte for hver af disse typer af oplevelser end mandlige ph.d.-studerende. Tallene er også høje vurderet i sammenligning med gennemsnittet for beskæftigede. Larsson, Craven & Madsen (2023) viser, at 26,4 % af kvinder og 18,3 % af mænd rapporterer, at de har oplevet mindst én sexistisk hændelse inden for de seneste 12 måneder.

## Boks 2.1 Sådan måler vi på sexistiske hændelser i spørgeskema

Vi benytter "Spørgeskema om uønsket seksuel opmærksomhed og chikane" (SUSO) til at måle på oplevelser med sexistiske hændelser. Spørgeskemaet er udviklet af Statens Institut for Folkesundhed (SDU) i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø\*. Redskabet er valideret i en dansk kontekst og kan forstås som en dansk version af det internationale standardredskab – *The Sexual Experiences Questionnaire* (Fitzgerald, Magley, Drasgow, & Waldo, 1999). Spørgeskemaet består af 21 items. Skemaet tager udgangspunkt i en bred definition af sexistiske hændelser på lilje med den tidligere anførte definition fra Europa Kommissionen. Spørgeskemaet er redigeret til den konkrete kontekst. Vi følger tilgangen i *The Sexual Experiences Questionnaire* og underopdeler oplevelser i tre kategorier (se den konkrete gruppering af spørgsmål i Bilag 2)\*\*:

- **Kønsnedværdigende adfærd** (gender harassment, sexist hostility): Verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse.
- **Seksualiseret nedværdigende adfærd** (gender harassment, sexual hostility): Ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser.
- **Uønsket fysisk kontakt og tvang** (unwanted sexual attention and sexual coercion): Adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt, forsøg på samme eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning.

I tillæg til dette redskab benytter vi en enkelt-item tilgang, hvor vi spørger direkte til, om individet vurderer at være udsat for sexistiske hændelser.

Noter: \* [https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket\\_seksuel\\_opmaerksomhed\\_fra\\_le-dere\\_og\\_kolleger/spoergeskema](https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket_seksuel_opmaerksomhed_fra_le-dere_og_kolleger/spoergeskema)

\*\* En alternativ gruppering af spørgsmål kan findes hos SDU og NFA (Larsson, Craven & Madsen, 2023). Resultater på baggrund af denne gruppering er tilgængelige i Bilag 3.

## Konkrete oplevelser

Hvilke konkrete oplevelser med sexistiske hændelser er mest udbredt blandt danske ph.d.-studerende? Det giver Figur 2.2 svar på.<sup>2</sup>

- For kønsnedværdigende adfærd er "at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehagelig" det mest udbredte. 34 % af kvinder og 19 % af mænd har oplevet dette.
- For seksualiseret nedværdigende adfærd er "uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil" det mest udbredte. 22 % af kvinder og 4 % af mænd har oplevet dette.
- For uønsket fysisk kontakt og tvang er "uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavnelse" det mest udbredte. 14 % af kvinder og 1 % af mænd har oplevet dette.

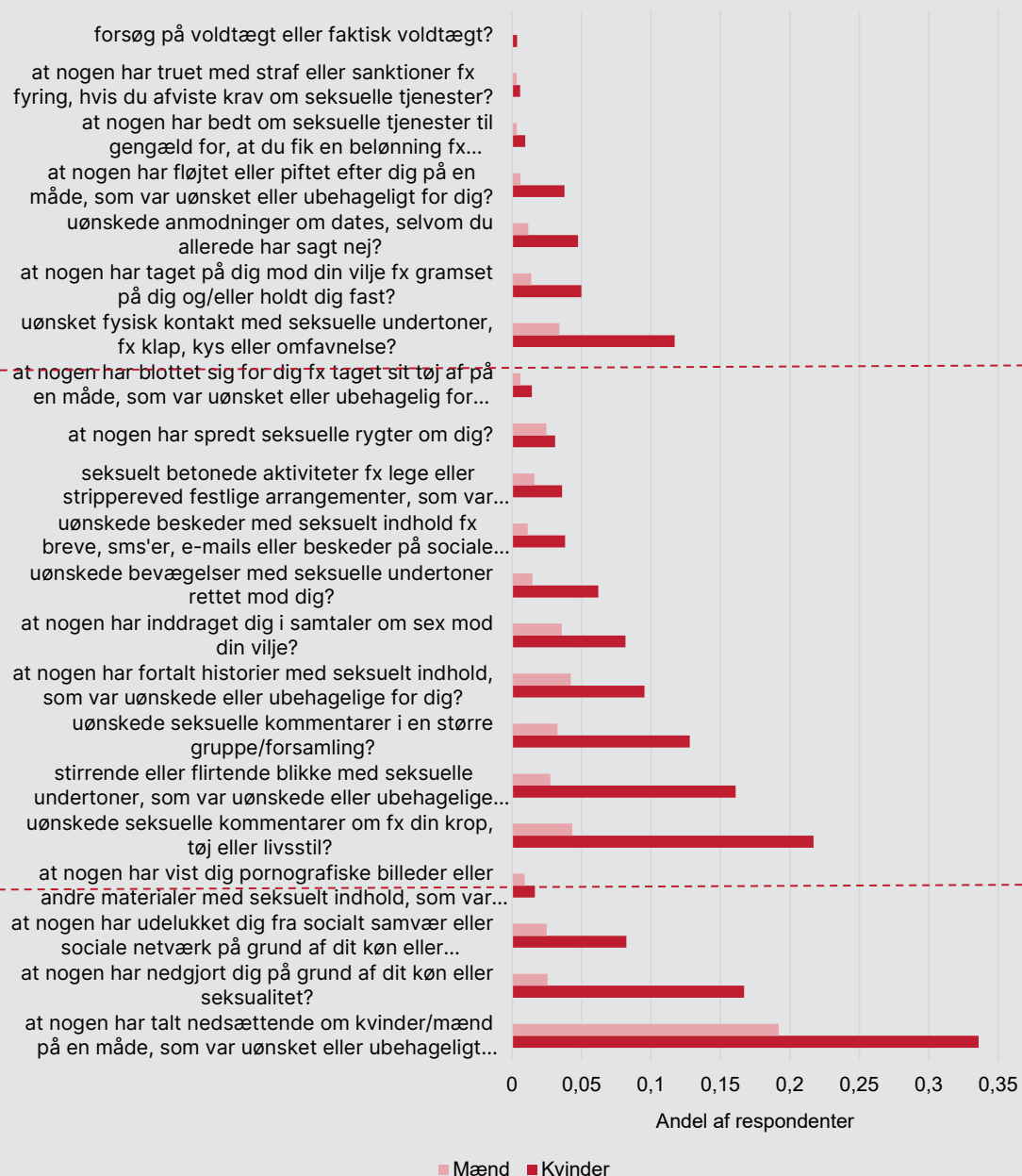
Det er værd at bemærke, at den relative fordeling mellem typer af hændelser ikke adskiller sig væsentligt fra, hvad man finder i andre nationale repræsentative undersøgelser, eksempelvis Larsson, Craven & Madsen (2023).

---

<sup>2</sup> Figurer med frekvens af oplevelser fordelt på item-niveau for hhv. mænd og kvinder er tilgængelig i Bilag 6.

**Figur 2.2 Konkrete oplevelser med sexistiske hændelser i forbindelse med arbejde**

Har du oplevet:



Anm.: Spørgsmålene rammesættes med følgende introtekst: "I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser under din ph.d.-ansættelse, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det kan være på din arbejdsplads, men også andre steder såsom ved konferencer og i situationer, hvor du har været i kontakt med forskningsdeltagere, studerende, patienter, kolleger eller andre i forbindelse med dit arbejde". Manglende søjler skyldes databegrænsninger. Antal respondenter: 5.587. De stiplede linjer opdeler i de tre overordnede kategorier: uønsket fysisk kontakt og tvang, seksualiseret nedværdigende adfærd og kønsnedværdigende adfærd.

Kilde: VIVE.

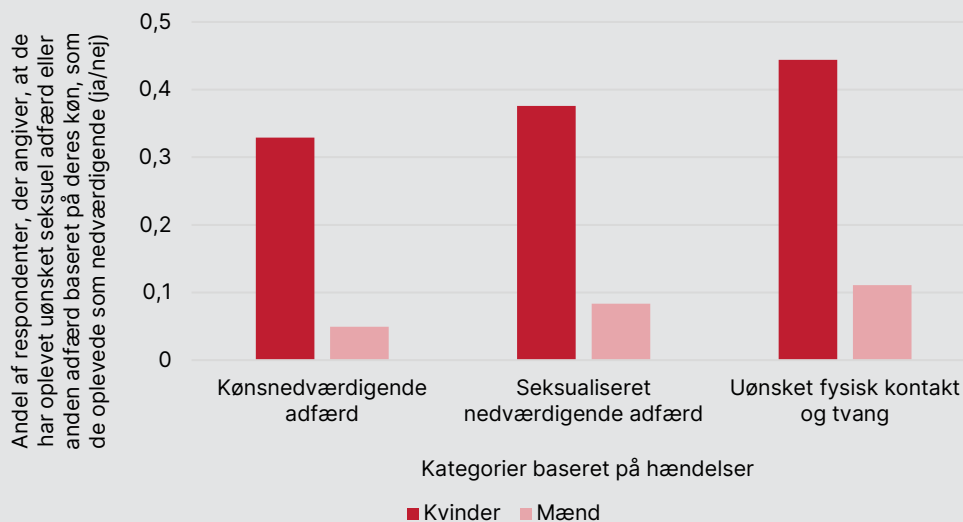
## **Ph.d.-studerende benytter ikke altid etiketten nedværdigende seksuel adfærd om deres oplevelser**

De præsenterede tal vedrørende seksuelle hændelser er baseret på en videnskabelig valideret tilgang, hvor man spørger ind til konkrete hændelser og derefter kategoriserer dem. Dette er fordelagtigt, da det sikrer, at redskaberne ret faktisk måler på de relevante underliggende begreber, som tidligere forskning har identificeret som afgørende. Ved at fokusere på disse hændelser sikres en entydig definition af de centrale begreber, hvilket er fordelagtigt både ud fra et forståelses- og et forebyggelsesperspektiv. Et alternativ er at bede respondenterne om selv at sætte en etiket på oplevelsen. Det kan dog være svært for den enkelte at vurdere, hvorvidt en oplevelse er ubehagelig på baggrund af køn og seksualitet, eller om oplevelsen er ubehagelig af andre årsager (se kapitel 3 for mere om respondenternes overvejelser om dette). Hertil kommer, at disse vurderinger vil afhænge af individuel baggrund og kontekst. Forskning har tidligere vist en markant underrapportering ved brug af denne tilgang (fx Ilies, Hauserman, Schwochau & Stibal, 2003). Det er dog stadig væsentligt at se på, om der er en sammenhæng mellem sexistiske hændelser og respondenternes villighed til at sætte en etiket på oplevelsen som uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på dit køn, da dette kan lære os noget om de udsattes begrebs- og selvforståelse (Magley, Hulin, Fitzgerald & DeNardo, 1999). For at se på dette har vi benyttet følgende "self-labeling"-spørgsmål: *"Har du under din ph.d.-ansættelse været udsat for uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på dit køn, som du oplevede som nedværdigende, på din arbejdsplads?"*.

Figur 2.3 illustrerer andelen, der har svaret "ja" til dette spørgsmål fordelt på de tre typer af sexistiske hændelser hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Figuren viser, at der er et sammenfald mellem sexistiske hændelser og hændelser, som respondenterne karakteriserede som uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, som blev oplevet nedværdigende. Samtidig viser figuren, som forventet ud fra forskning, at især mænd har en tendens til ikke at omtale sig selv som at være udsat for uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd baseret på køn (se fx Ilies, Hauserman, Schwochau & Stibal, 2003).

**Figur 2.3 Andel af ph.d.-studerende, der benytter etiketten 'uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som han/hun oplevede som nedværdigende' om deres oplevelser**

Andelen af ph.d.-studerende, der har oplevet en sexistisk hændelse, hvor respondenten benytter betegnelser uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som han/hun oplevede som nedværdigende.



Anm.: Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587.

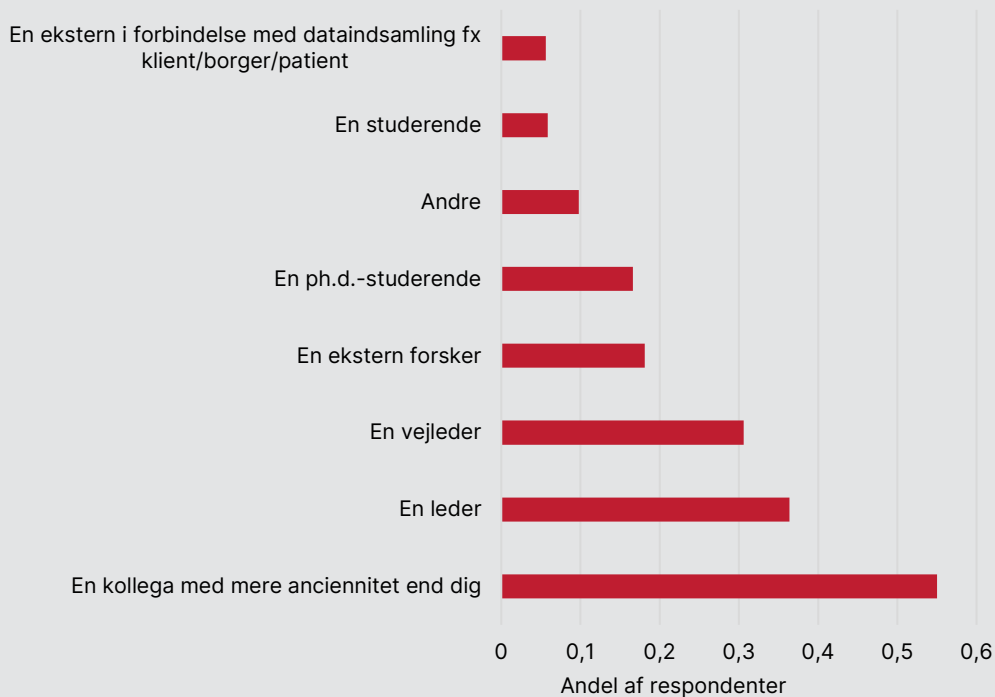
Kilde: VIVE.

### 2.1.1 Sexistiske hændelser opleves oftest i en social og uformel kontekst, og handlingerne bliver oftest udført af en kollega med mere anciennitet

De ph.d.-studerende blev spurgt ind til de fysiske rammer for de sexistiske hændelser, og hvem der udførte handlingen. Figur 2.5 viser, hvor hændelserne oftest fandt sted, og Figur 2.4 viser, hvem krænkeren oftest var. Figurerne vises kun for kvinder, da kun 1 % af de mandlige ph.d.-studerende rapporterer at have oplevet krænkelser, når de spørges direkte med en enkelt-item-tilgang (se afsnittet ovenfor for detaljer).



**Figur 2.4 Fordeling af individer der udførte den nedværdigende handling for kvindelige ph.d.-studerende**



Anm.: Inkluderer kun besvarelser fra kvinder, der angiver at have oplevet uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som de oplevede som nedværdigende (ja/nej). Antal respondenter: 409.

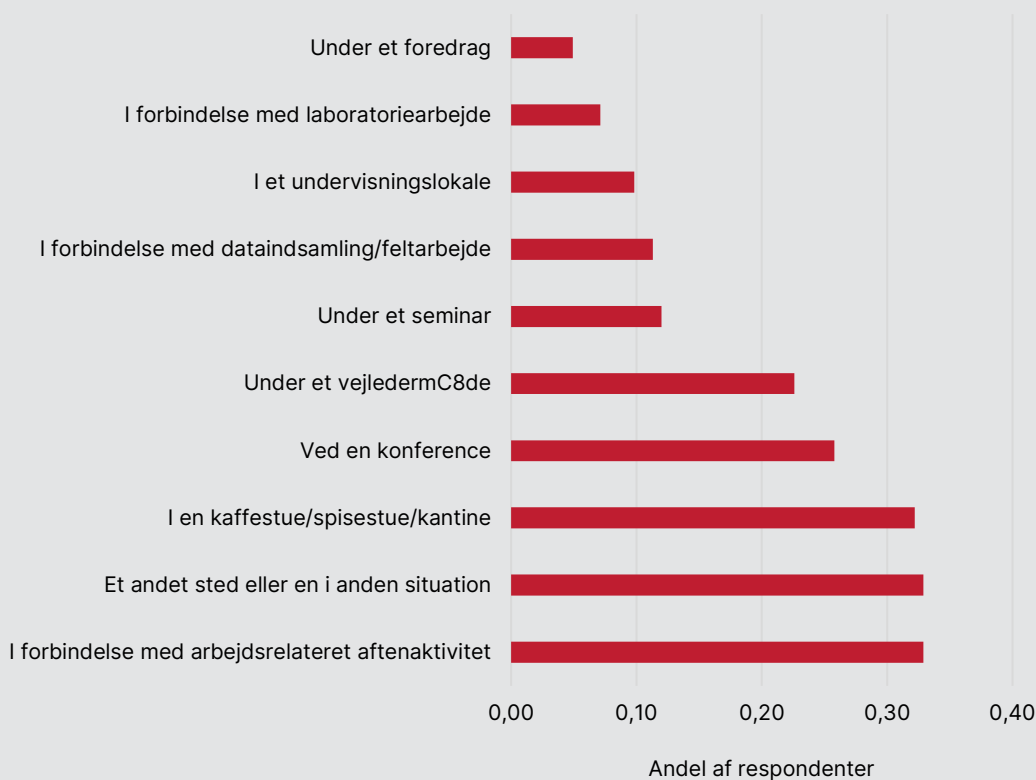
Kilde: VIVE.

De kvindelige ph.d.-studerende angav at have oplevet uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som de oplevede som nedværdigende, fra mange forskellige af deres kolleger. De tre grupper af kolleger, der oftest udførte den nedværdigende handling, er:

1. Kolleger med mere anciennitet (55 %)
2. Ledere (36 %)
3. Vejledere (31 %).

Fælles for disse er, at de alle står højere i arbejdspladsens magthierarki og i mere eller mindre grad kan have indflydelse på den kvindelige ph.d.-studerendes fremtidsmuligheder. Disse tal skal ses i relation til, at 17 % rapporterer, at en anden ph.d.-studerende udførte handlingen, og 6 % rapporterer, at det var en studerende. Grupper, som det må forventes, at de kvindelige ph.d.-studerende har større social interaktion med.

**Figur 2.5 Fordeling af fysiske rammer for sexistiske hændelser for kvindelige ph.d.-studerende**



Anm.: Inkluderer kun besvarelser fra kvinder, der angiver at have oplevet uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som de oplevede som nedværdigende (ja/nej). Antal respondenter: 407.

Kilde: VIVE.

Sexistiske hændelser opleves i mange forskellige kontekster. De kvindelige ph.d.-studerende oplevede dog oftest disse hændelser i sociale og uformelle situationer. Det reflekteres i de tre typer af situationer, hvor hændelserne oftest finder sted. Disse er:

1. I forbindelse med arbejdsrelateret aftenaktivitet (33 %)
2. Et andet sted eller en i anden situation (33 %)
3. I en kaffestue/spisestue/kantine (32 %).

I modsætning til disse uformelle situationer er det væsentligt mindre almindeligt at opleve sexistiske hændelser under formelle rammer såsom under et foredrag (5 %), i forbindelse med laboratoriearbejde (7 %) og i et undervisningslokale (10 %).

## 2.1.2 Disse grupper er mest udsatte for sexistiske hændelser

Ikke alle ph.d.-studerende er lige udsatte for sexistiske hændelser. Figur 2.6 viser parameter-estimer for en regression af personlige baggrundkarakteristika på oplevelser med sexistiske hændelser for hhv. kvinder og mænd.

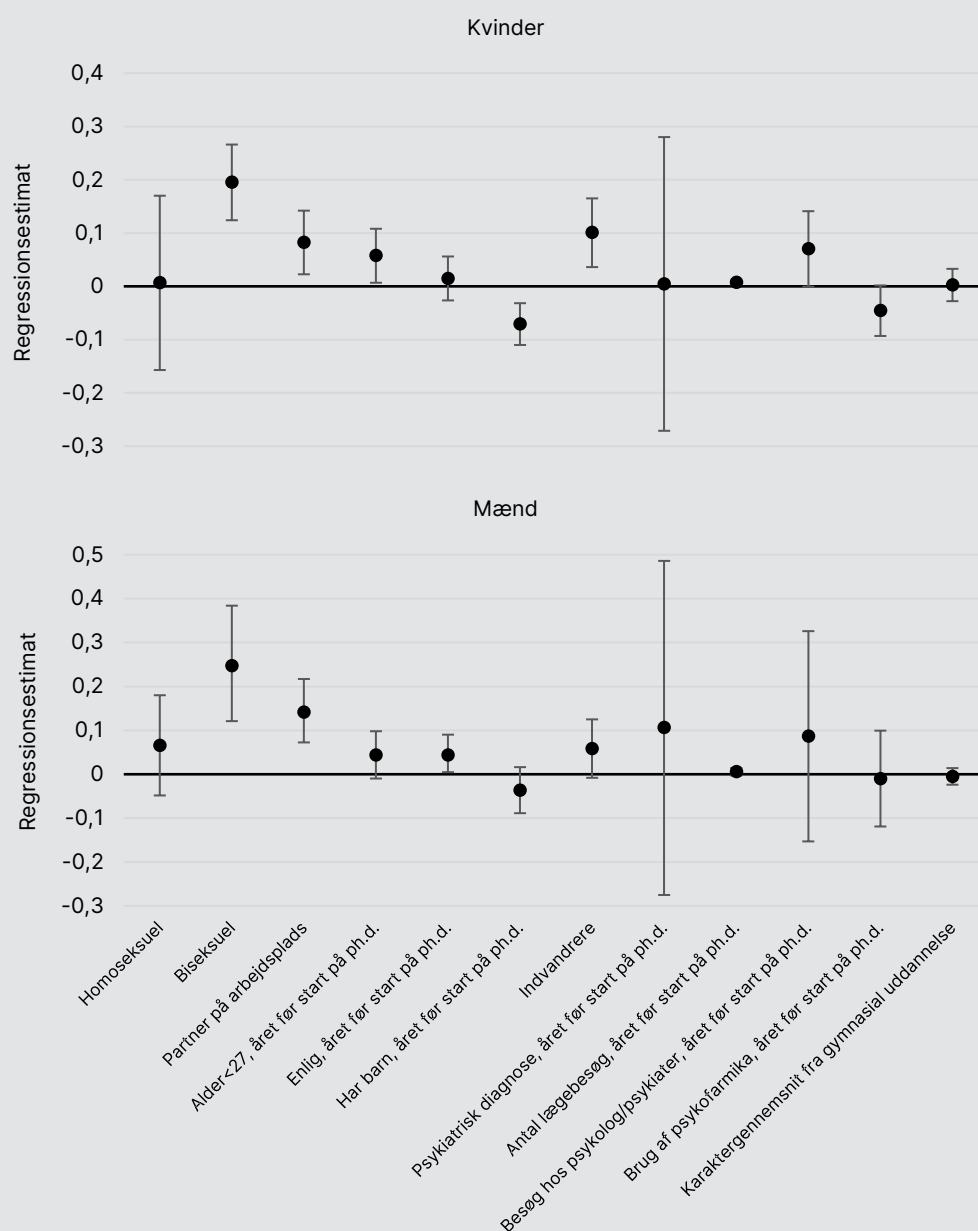
I analysen sammenlignes individer af samme køn fra samme fagmiljø (fag og institution) og ph.d.-ordning (5+3, 4+4 osv.), der er startet på deres ph.d.-studie samme år, men med forskellige personlige baggrundkarakteristika (såsom alder, seksualitet og etnicitet).

Analysen viser, at det er mange af de samme personlige baggrundkarakteristika for mænd og kvinder, der giver særlig høj sandsynlighed for at have oplevet sexistiske hændelser. Eksempelvis har ph.d.-studerende under 27 år signifikant højere sandsynlighed for at have oplevet mindst en hændelse – 6 procentpoint for kvinder og 4 procentpoint for mænd. Biseksuelle mænd og kvinder har ligeledes en højere sandsynlighed for at have oplevet sexistiske hændelser end heteroseksuelle, hhv. 20 procentpoint for kvinder og 27 procentpoint for mænd.

Der er dog også væsentlige kønsforskelle. Eksempelvis er kvinder uden børn og kvinder, der ikke er født i Danmark, mere udsatte end andre kvinder, mens mænd med disse karakteristika ikke er signifikant overrepræsenteret.

Det er samtidig værd at bemærke, at karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse samt sundhedstilstand året før start på ph.d.-studie ikke lader til at have betydning for, hvorvidt man oplever sexistiske hændelser.

**Figur 2.6** **Figurerne viser sammenhængen mellem personlige baggrundskarakteristika og sandsynligheden for at have oplevet en sexistisk hændelse for hhv. kvinder og mænd**



Anm.: Estimater fra regression af personlige baggrundskarakteristika på oplevelser med sexistiske hændelser for hhv. kvinder og mænd. Regressionen indeholder kontrolvariable for hovedfag for ph.d.-forløb, ph.d.-ordning, ph.d.-årsgang og institution. Der benyttes robuste standardfejl. Referencegruppe for homoseksuelle og biseksuelle er heteroseksuelle. Her anvendes begrebet homoseksuel som et paraplybegreb for bøsser og lesbiske. Biseksualitet defineres i denne undersøgelse som en person, der er seksuelt orienteret mod mere end et køn, og inkluderer her også panseksualitet. Indvandrere betegner individer, der ikke er født i Danmark. Her vil langt størstedelen være internationale studerende. Partner på arbejdspladsen betegner individer, der har en seksuel relation til en kollega. Figuren viser estimater samt 95 % konfidensintervaller. Antal respondenter: 3.177 kvinder og 2.410 mænd.

Kilde: VIVE.

### 2.1.3 Uhøflig og upassende adfærd, ikke-faglige aktiviteter og balance mellem arbejde og privatliv

I dette afsnit præsenteres resultater på tre yderligere områder, der kan have betydning for oplevelse af arbejdsmiljø og efterfølgende karriereforløb for ph.d.-studerende. Disse er: 1) uhøflig og upassende adfærd (*incivility*), 2) omfanget af ikke-faglige aktiviteter og 3) muligheden for at opretholde balancen mellem arbejde og privatliv.

#### **Kvindelige ph.d.-studerende oplevede i højere grad end mandlige studerende generel uhøflig og upassende adfærd under deres ph.d.-ansættelse.**

Kvindelige ph.d.-studerende er i højere grad udsat for uhøflig og upassende adfærd end mandlige ph.d.-studerende, på samme vis som de i højere grad oplevede sexistiske hændelser (se detaljer om måleredskabet i Boks 2.2). Figur 2.7 illustrerer denne tendens. Den første søjle i figuren viser, at 70 % af kvindelige og 52 % af mandlige ph.d.-studerende har oplevet mindst en hændelse med uhøflig og upassende adfærd under deres ph.d.-ansættelse.

#### **Boks 2.2 Sådan måler vi uhøflig og upassende adfærd på arbejdspladsen**

Vi benytter en dansk version af *Workplace Incivility Scale* (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001) udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (Clausen et al., 2017). Redskabet er valideret til at måle på niveauet af uhøflig og upassende adfærd på arbejdspladsen. Skalaen måler på afvigende adfærd af lav intensitet, der har til hensigt at skade målet.

**Figur 2.7 Oplevelser med uhøflig og upassende adfærd på arbejdspladsen**



Anm.: Antal respondenter: 5.574.

Kilde: VIVE.

De mest almindelige hændelser med uhøflig og upassende adfærd for både mænd og kvinder er: 1) ikke lyttede til, hvad du sagde eller var uinteresseret i din mening, 2)

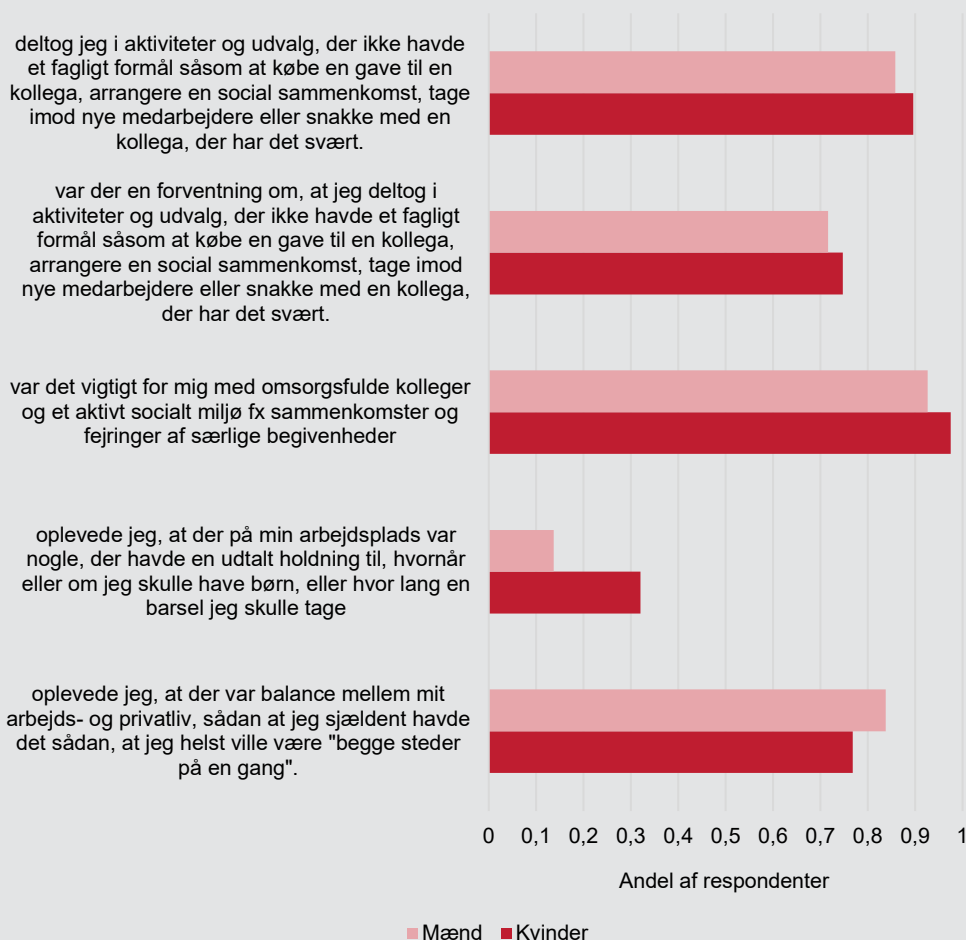
optrådte ydmygende eller nedladende over for dig, og 3) gav nedladende eller fornærmende kommentarer til dig eller dit arbejde. Det er dog en bred vifte af konflikt-hændelser, som de ph.d.-studerende rapporterer at have oplevet.

### **Kun små kønsforskelle i omfang af ikke-faglige aktiviteter**

Ikke-faglige aktiviteter er handlinger såsom at købe en gave til en kollega, arrangere en social sammenkomst, tage imod nye medarbejdere eller snakke med en kollega, der har det svært. I spørgeskemaet spørger vi ind til, hvorvidt den ph.d.-studerende deltog i sådanne aktiviteter, hvorvidt der var en forventning til, at den ph.d.-studerende skulle deltage, og om det var vigtigt for dem at deltage. Resultaterne er tilgængelige i Figur 2.8.

Størstedelen af de ph.d.-studerende svarer 'ja' til alle tre punkter. Der er en tendens til, at de kvindelige ph.d.-studerende i højere grad svarer 'ja' til disse spørgsmål, men kønsforskellene er meget små.

**Figur 2.8 Omfang af ikke-faglige aktiviteter og holdninger til barsel**



Anm.: Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

### **Arbejdspladsen havde en udtalt holdning til, hvornår eller om de ph.d.-studerende skulle have børn og på barsel**

De fleste tidligere ph.d.-studerende rapporterer, at de under deres ph.d.-ansættelse oplevede, at der var balance mellem arbejds- og privatliv, sådan at de sjældent havde det sådan, at de helst ville være "begge steder på en gang". Niveaulet er dog lidt højere for mænd end for kvinder, hhv. 84 og 77 %. Resultaterne er tilgængelige i Figur 2.8.

Der er dog en væsentlig sammenfletning af arbejde og privatliv, når det kommer til holdninger til timingen af børn og barsel for kvinder. Hver tredje kvindelige ph.d.-studerende rapporterer at have oplevet, at der på deres arbejdsplads var nogle, der



havde en udtalt holdning til, hvornår eller om de skulle have børn, eller hvor lang deres barsel skulle være. De mandlige ph.d.-studerende rapporterer også at have oplevet dette, dog i mindre grad (14 %).

## 2.1.4 Støtte fra arbejdsplads og kollegaer

I spørgeskemaet spørger vi, i hvor høj grad arbejdspladsen var med til at forebygge eller opbygge et rum, hvor sexistiske hændelser var mulige (se Boks 2.3 for detaljer om måleredskabet). Resultaterne fra dette kan findes i Figur 2.9.

### Boks 2.3 Sådan måler vi på arbejdspladsens støtte eller mangel på støtte i relation til sexistiske hændelser

Vi benytter *The Institutional Betrayal Questionnaire – Climate* (Lind, Adams-Clark & Freyd, 2020) til at måle på, i hvor høj grad arbejdspladser var med til at forebygge eller opbygge et rum, hvor sexistiske hændelser var mulige og sandsynlige. Vi har oversat spørgeskemaet til dansk.

Resultaterne viser, at de tidligere ph.d.-studerende har oplevet mange forskellige typer af mangel på støtte fra deres arbejdsplads. For alle otte spørgsmål er der en klar tendens til, at kvinder oplevede eller havde en forventning om markant mindre støtte fra arbejdspladserne, når det kommer til sexistiske hændelser, end deres mandlige kollegaer. De hyppigste oplevelser er, at arbejdspladsen 1) ikke tog proaktive skridt for at forhindre uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn, og 2) gjorde det svært at anmelde uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.

**Figur 2.9 Manglende støtte fra arbejdspladsen i relation til sexistiske hændelser**



Anm.: Antal respondenter: 5.270.

Kilde: VIVE

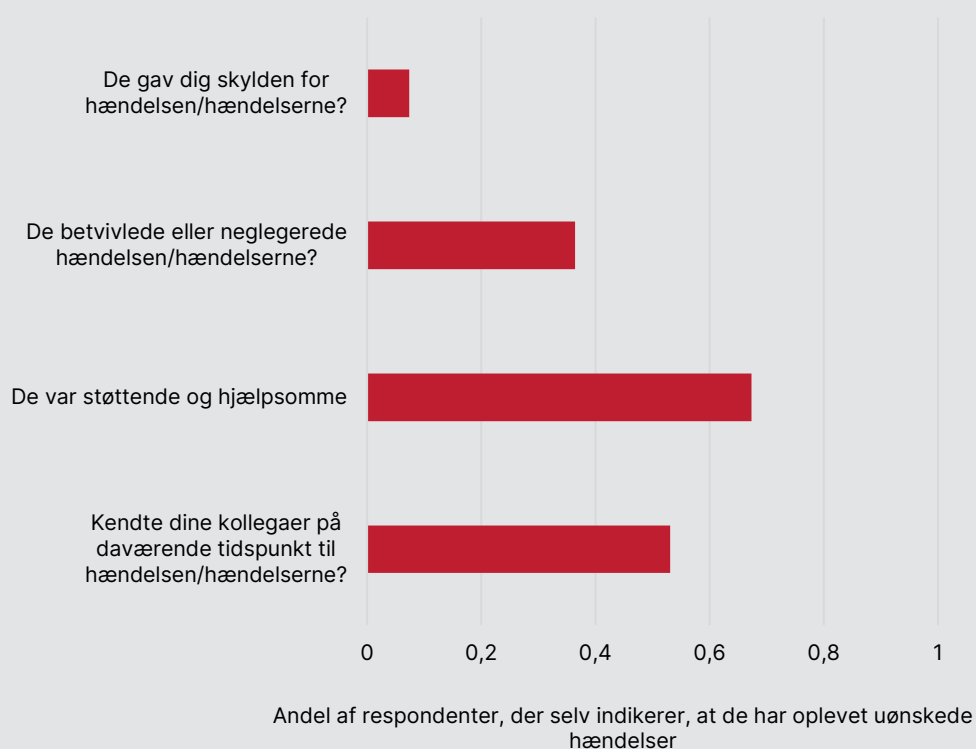
På den anden side er den mindst hyppige oplevelse, at den ph.d.-studerende oplevede, at arbejdspladsen straffede enkeltpersoner direkte eller indirekte for at rapportere uønsket seksuel eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn. Det var tilfældet for 4 % af kvinder og 1 % af mænd.

Kollegers respons til oplevelser hos ph.d.-studerende giver et andet indblik i arbejdsmiljøet. Figur 2.10 viser resultater på kollegernes respons for den gruppe af

kvindelige ph.d.-studerende, der selv vurderer, at de har været udsat for sexistiske hændelser, når de spørges direkte (se afsnit 2.1 for detaljer).

Resultaterne viser, at kun lidt mere end hver anden kvindelige ph.d.-studerende rapporterer, at deres kolleger kendte til hændelsen/hændelserne. Af disse var det omkring 2 ud af 3, der reagerede støttende og hjælpsomt, mens 1 ud af 3 betvivlede eller neglegerede hændelsen/hændelserne. Der var desuden 7 %, der har oplevet, at kolleger gav dem skylden for hændelsen/hændelserne.

**Figur 2.10 Kollegernes respons og kendskab til sexistiske hændelser for kvindelige ph.d.-studerende**



Anm.: Inkluderer kun besvarelser fra kvinder, der angiver at have oplevet uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som de oplevede som nedværdigende (ja/nej). Spørgsmålene "De var støttende og hjælpsomme", "De betvivlede eller neglegerede hændelsen/hændelserne" og "De gav dig skylden for hændelsen/hændelserne" er yderligere betinget af, at respondenterne svarede "ja" til "Kendte dine kolleger på daværende tidspunkt til hændelsen/hændelserne?". Antal respondenter: 407.

Kilde: VIVE.

## 2.2 Kendetegn ved faglige miljøer med mange sexistiske hændelser

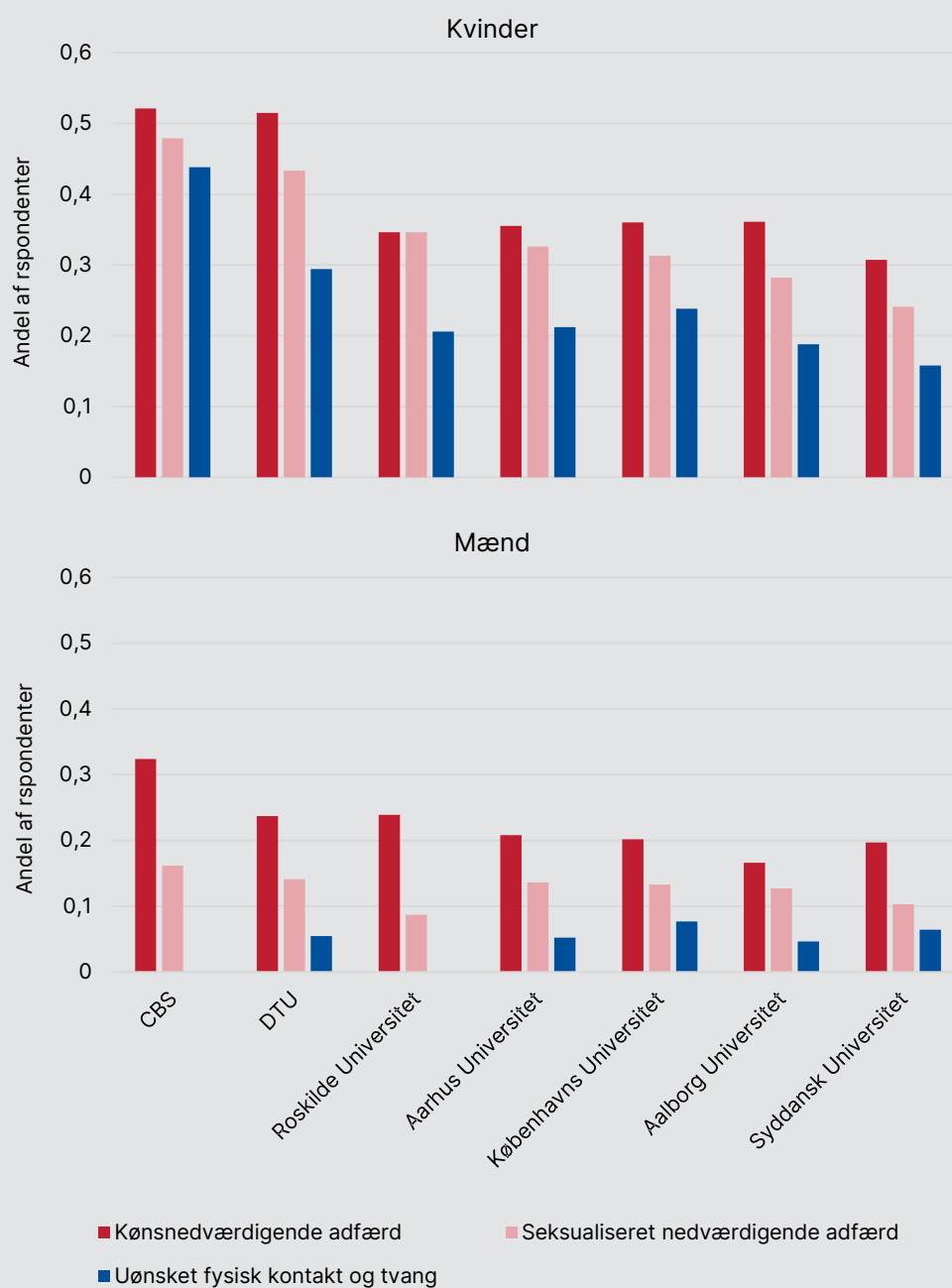
I dette afsnit præsenteres forskelle på tværs af institutioner, fakulteter, fag og år-gange i andelen af ph.d.-studerende, der har oplevet mindst en hændelse med sexistiske hændelser i løbet af deres ph.d.-studie. Afsnittet har til formål at illustrere den væsentlige variation, der er i omfanget af sexistiske hændelser på tværs af arbejdsmiljøer. Det efterfølgende afsnit 2.2.1 beskriver på denne baggrund karaktertræk, der går igen ved faglige miljøer med mange sexistiske hændelser.

### **Størst risiko for at opleve sexistiske hændelser på CBS og DTU**

Figur 2.11 viser andelen af respondenter, der har oplevet mindst en sexistisk hændelse i løbet af et ph.d.-studie på tværs af institutioner og fordelt på mænd og kvinder. Oplevelser med sexistiske hændelser finder sted på alle institutioner, men der er også en bemærkelsesværdig variation.

Blandt ph.d.-studerende med tilknytning til institutionerne CBS og DTU er der flest, der har oplevet sexistiske hændelser. For kvinder på CBS har 52, 48 og 44 % oplevet hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. De laveste niveauer for de kvindelige ph.d.-studerende findes hos Syddansk Universitet med niveauer på 31, 24 og 16 % for hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang.

**Figur 2.11 Oplevelser med sexistiske hændelser på tvær af institutioner**



Anm.: Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

### **Sexistiske hændelser forekommer ikke så ofte hos sundhedsvidenskab som hos eksempelvis hos de tekniske videnskaber og naturvidenskab**

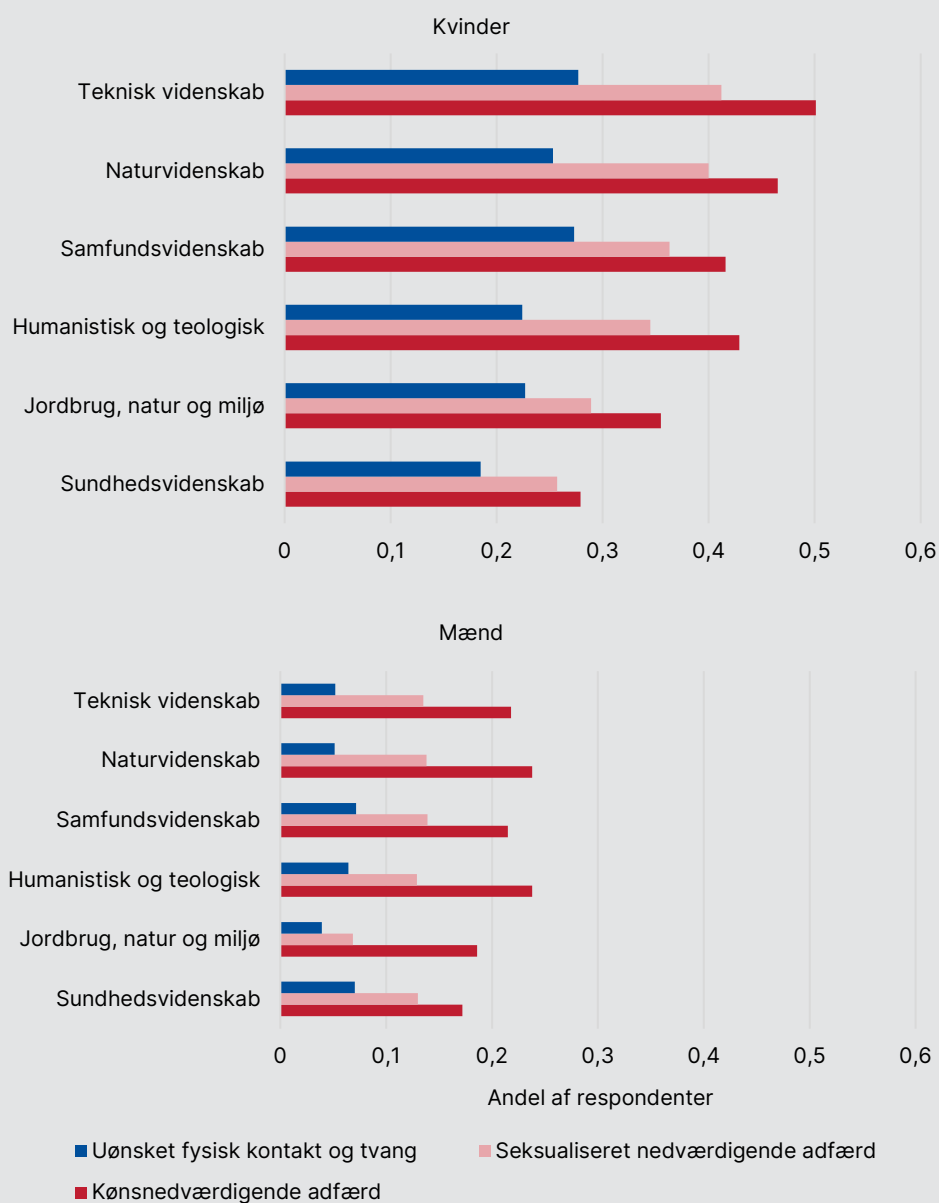
Faglige miljøer er ikke blot forskellige på tværs af lokationer, men også på tværs af fagligheder. Figur 2.12 viser procentandelen af kvinder og mænd, der har oplevet mindst en hændelse med sexistiske hændelser i løbet af et ph.d.-studie på tværs af fakulteter, og Figur 2.13 og 2.14 viser oplevelser på tværs af fag inden for fakulteterne for hhv. kvinder og mænd.

Der er væsentlig variation på tværs af fakulteter. For kvinder findes de højeste niveauer hos de tekniske videnskaber med 50, 41 og 28 % for hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Meget lavere niveauer findes hos sundhedsvidenskab med 28, 26 og 19 % for hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang.

Inden for fakulteterne er variationen også stor på tværs af fagmiljøer. Eksempelvis er niveauerne for kvinder noget højere hos fagene kemi og erhvervsøkonomi end andre fag i hhv. naturvidenskab og samfundsvidenskab. Det højeste niveau for kvinder findes hos nanoteknologi. I den modsatte ende af spektret kan man finde en række af de sundhedsvidenskabelige fagmiljøer som eksempelvis samfundsmedicin og folkesundhed. For mænd findes de højeste niveauer i fagmiljøer såsom farmakologi og pædagogik.

Hvis man sammenligner niveauer mellem køn inden for fag, finder man de største relative forskelle hos de tekniske videnskaber, hvor kvindelige ph.d.-studerende har mere end 50 % højere sandsynlighed for at have oplevet mindst en sexistisk hændelse i løbet af deres ph.d.-studie end deres mandlige kollegaer. I den modsatte ende finder vi pædagogik, hvor mandlige ph.d.-studerende har en højere sandsynlighed for at have oplevet en sexistisk hændelse.

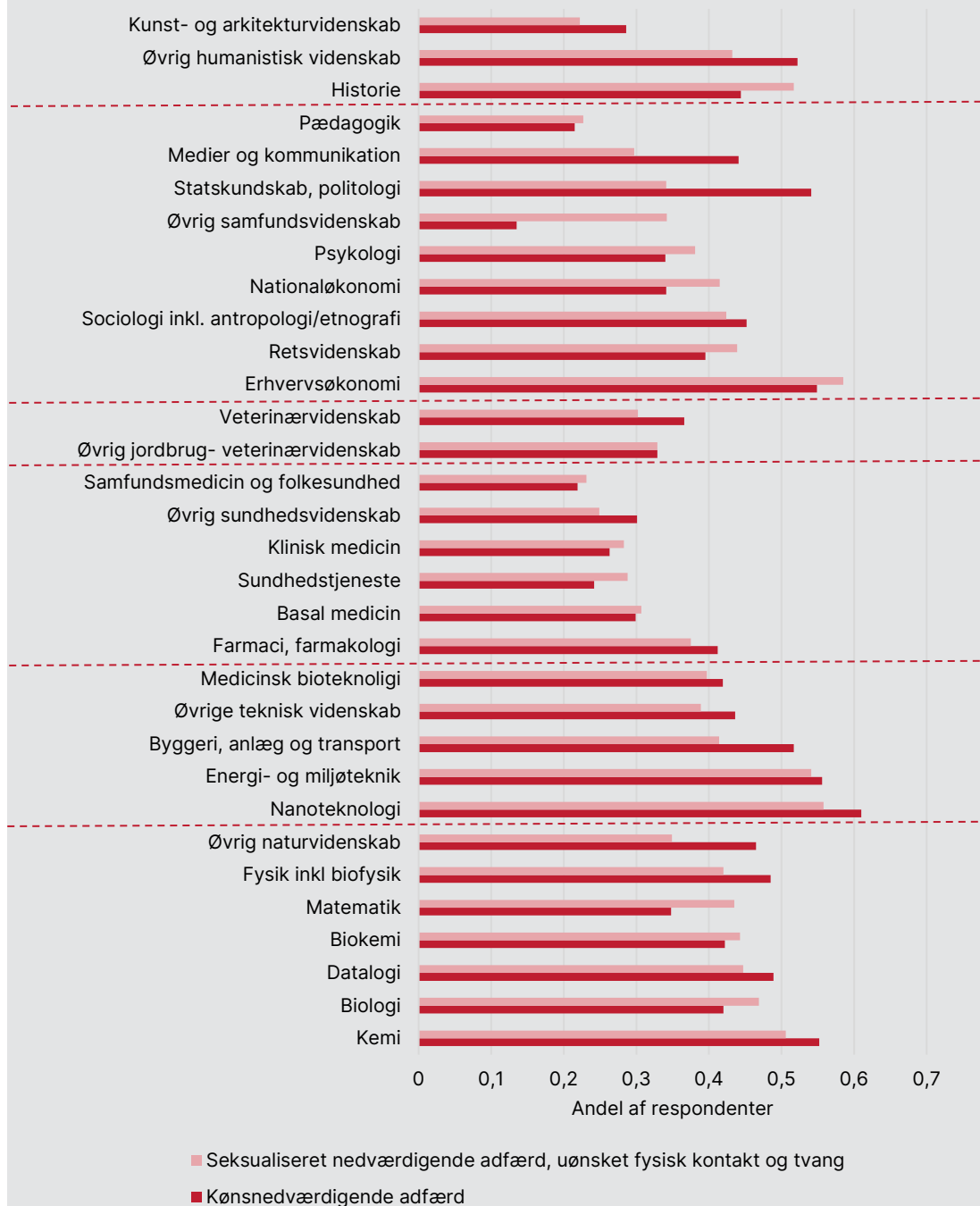
**Figur 2.12 Oplevelser med sexistiske hændelser på tværs af fakulteter**



Anm.: Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

**Figur 2.13 Oplevelser med sexistiske hændelser på tværs af fag for kvinder**

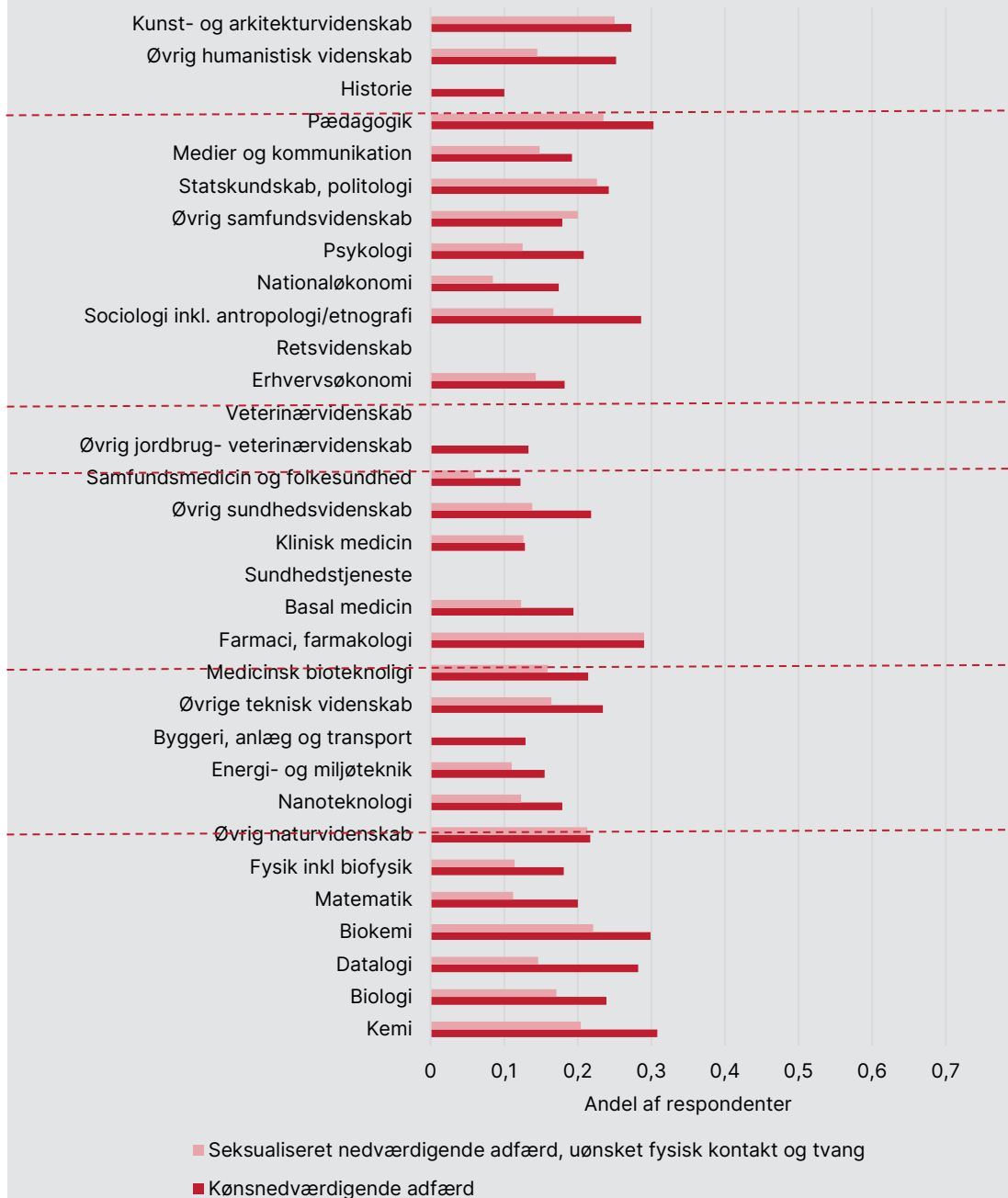


Anm.: Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587. Kategorierne 'Seksualiseret nedværdigende adfærd' og 'Uønsket fysisk kontakt og tvang' er slået sammen i figuren på grund af databegrænsninger.

Kilde: VIVE.



**Figur 2.14 Oplevelser med sexistiske hændelser på tværs af fag for mænd**



Anm.: Manglende søjler skyldes databegrænsninger. Se Boks 2.1 for definitioner af hhv. kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og uønsket fysisk kontakt og tvang. Antal respondenter: 5.587. Kategorierne 'Seksualiseret nedværdigende adfærd' og 'Uønsket fysisk kontakt og tvang' er slået sammen i figuren på grund af databegrænsninger.

Kilde: VIVE.

## 2.2.1 Nogle karaktertræk går igen ved faglige miljøer med mange sexistiske hændelser

Figurerne i de tidligere afsnit viser væsentlig variation på tværs af arbejdspladser i omfanget af sexistiske hændelser. Dette afsnit beskriver karaktertræk ved arbejdspladser og ph.d.-forløb, hvor ph.d.-studerende i højere grad har oplevet sexistiske hændelser.

Figur 2.15 og 2.16 viser parameter-estimer for regressioner af karakteristika ved arbejdspladsen og ph.d.-forløb på oplevelser med sexistiske hændelser. Estimerne viser karakteristika, som giver udslag i et højere niveau af oplevelser med sexistiske hændelser for kvinder og mænd. I regressionerne sammenlignes individer inden for samme fag (nanoteknologi, historie, osv.) og med sammenlignelige baggrundskarakteristika (se tabelnoter for detaljer).

### Kønssammensætningen på arbejdspladsen

Kønssammensætningen på arbejdspladsen (defineret ud fra det fysiske arbejdssted) lader til at have betydning for niveauet af sexistiske hændelser. Figur 2.15 viser estimer for to mål for kønssammensætningen: 1) andelen af ledere på arbejdspladsen, der er kvinder, og 2) andelen af fastansatte forskere (dvs. ansatte på lektor-, MSO- og professorniveau) på arbejdspladsen, der er kvinder.

Resultaterne viser, at arbejdspladser med en høj andel kvinder blandt de fastansatte forskere er karakteriseret ved et lavere niveau af sexistiske hændelser blandt kvindelige ph.d.-studerende og et højere niveau blandt mandlige ph.d.-studerende. Andelen af ledere på arbejdspladser, der er kvinder, er i mindre grad korreleret med sexistiske hændelser. Det er ikke muligt i datamaterialet at identificere den ph.d.-studerendes lokale leder, men kun alle ledere på arbejdspladsen. Der kan derfor ikke på baggrund af dette resultat konkluderes, at kvindelige ledere ikke kan virke forebyggende.

### Konkurrenceniveauet på arbejdspladsen

Vi er interesserede i at forstå, hvorvidt konkurrenceniveauet på arbejdspladsen har betydning for niveauet af sexistiske hændelser. Vi måler på betydningen af arbejdspladsens konkurrenceniveau ved at se på sammenhængen mellem sexistiske hændelser og to indikatorer: 1) antal postdoc- og adjunkt-ansatte divideret med antal ph.d.-studerende på arbejdspladsen, og 2) antal lektoransatte divideret med antallet af postdoc- og adjunktansatte på arbejdspladsen. Begge indikatorer måler på, hvor mange på et givet stillingsniveau, der har mulighed for at blive på arbejdspladsen i det næste stillingsniveau. Da ph.d.-stipendiat, postdoc og adjunkt alle er tidsbegrænsede stillinger, er progression til et højere stillingsniveau en forudsætning for at

blive i en forskerstilling på universitetet.<sup>3</sup> Resultaterne viser ingen indikation af en sammenhæng mellem konkurrenceniveauet på arbejdspladsen og niveauet af sexistiske hændelser (se Figur 2.15). Man bør dog være varsom med at konkludere på baggrund af dette, da de benyttede indikatorer ikke er direkte mål for konkurrenceniveauet, men alene er approksimationer.

### **Ph.d.-vejleder**

Resultaterne indikerer ikke, at ph.d.-vejledere kan være en beskyttende faktor for kvinder. Der er dog en tendens i data til, at kvinder med en kvindelig vejleder har mindre sandsynlighed for at have oplevet sexistiske hændelser sammenlignet med kvinder, der ikke har en kvindelig vejleder (se Figur 2.16, dog kun signifikant ved 10 % signifikansniveau).

### **Andre arbejdspladskarakteristika**

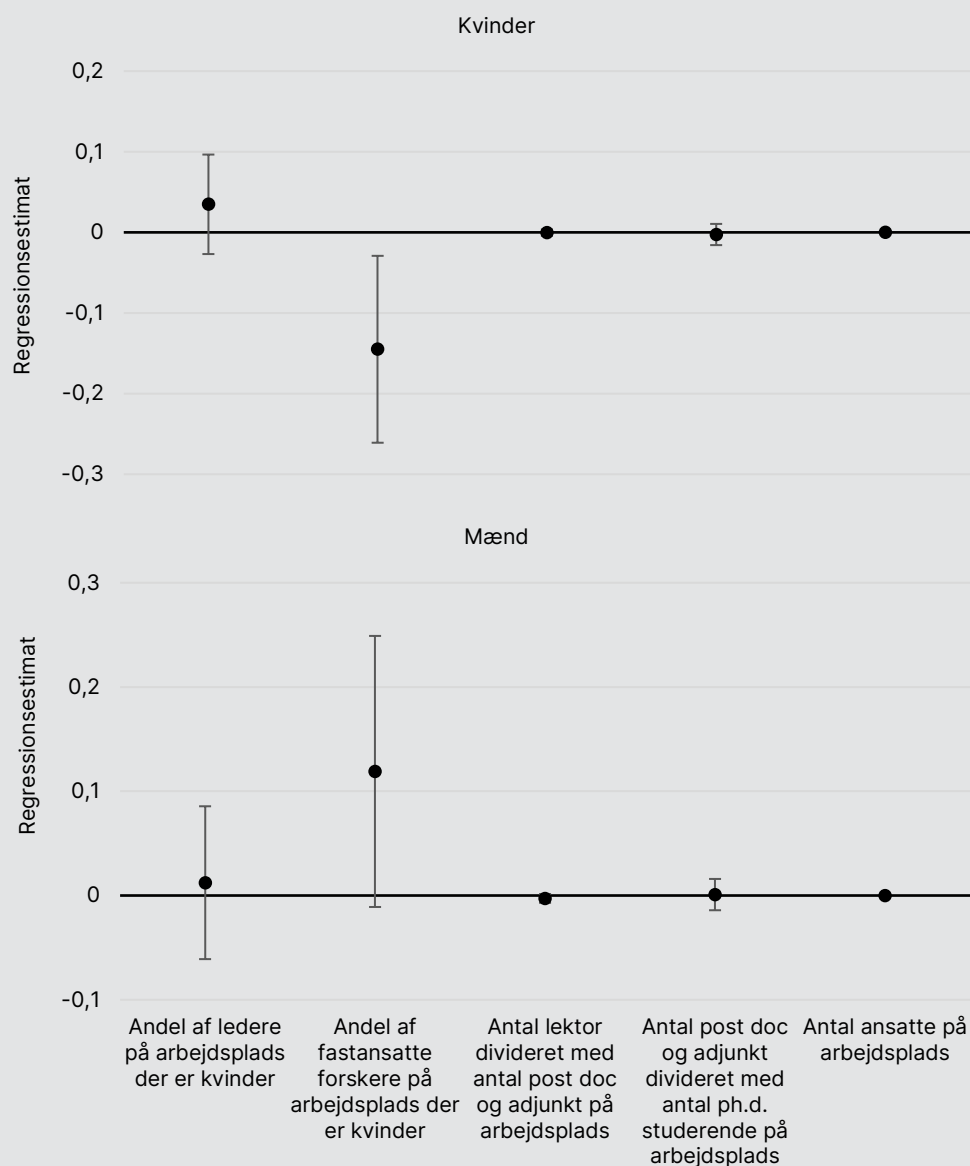
Resultaterne i Figur 2.15 viser ingen substantiel sammenhæng mellem størrelsen af arbejdspladsen og niveauet af sexistiske hændelser.

Analysen viser desuden, at arbejdspladser, der er karakteriseret ved et højt niveau af uhøflig og upassende adfærd, også har et højt niveau af oplevelser med sexistiske hændelser (se Figur 2.16). På samme vis er arbejdspladser, hvor de ph.d.-studerende oplever eller forventer et lavt niveau af støtte i forbindelse med sexistiske hændelser, også karakteriseret ved et højt niveau af oplevelser med sexistiske hændelser. Dette gør sig gældende for både mænd og kvinder.

---

<sup>3</sup> Målene fokuserer på intern rekruttering, da dette er den væsentligste forskerkarrierevej for ph.d.-studerende, som ønsker at arbejde på universiteter i Danmark. Målene fanger kun ekstern rekruttering fra andre universiteter i Danmark eller udlandet i det omfang, at det kan antages, at universiteterne sender og modtager et sammenligneligt antal kandidater.

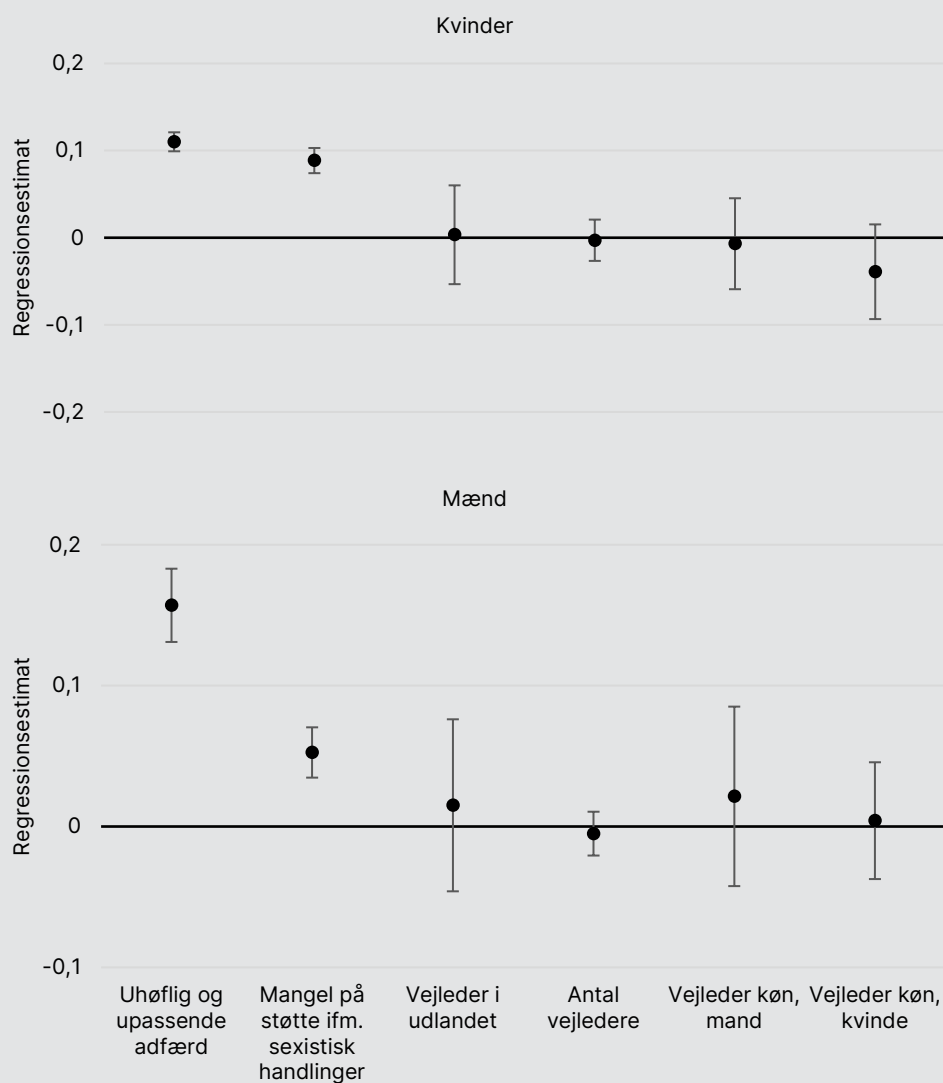
**Figur 2.15 Sammenhæng mellem karaktertræk ved arbejdspladsen og hyppigheden af oplevelser med sexistiske hændelser**



Anm.: Estimerne er fra en regression. Regressionen indeholder kontrolvariable for fag samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandr, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individets sundhed året før studiestart: modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge. Der benyttes robuste standardfejl. Figuren viser estimater samt 95 % konfidensintervaller. Antal respondenter: 3.177 kvinder og 2.410 mænd.

Kilde: VIVE.

**Figur 2.16 Sammenhæng mellem karaktertræk ved ph.d.-forløb og hyppigheden af oplevelser med sexistiske hændelse**



Anm.: Estimaterne er fra en regression. Regressionen indeholder kontrolvariable for fag samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandrер, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individet sundhed året før studiestart: modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge. Der benyttes robuste standardfejl. Figuren viser estimater samt 95 % konfidensintervaller. Antal respondenter: 3.177 kvinder og 2.410 mænd.

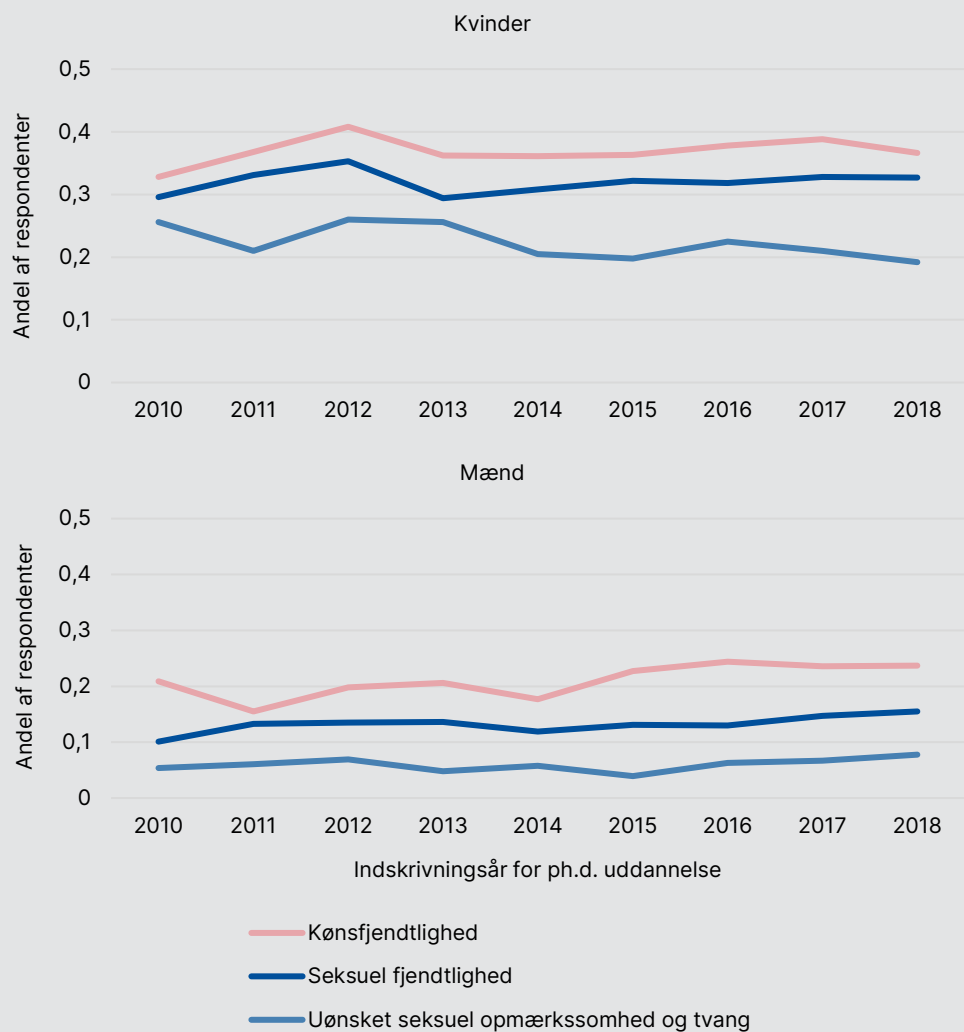
Kilde: VIVE.

## 2.2.2 Ingen bemærkelsesværdig ændring i sexistiske hændelser siden 2010

Vi har valgt at sende spørgeskemaet ud til ni årgange af ph.d.-studerende. Det giver mulighed for at se på ændringer over tid. En forventning kunne være, at #Metoo-bevægelsen havde påvirket miljøet på institutterne i en positiv retning.

Figur 2.17 viser andelen, der har oplevet mindst en hændelse med sexistiske hændelser i løbet af et ph.d.-studie for studerende, der startede deres studie fra 2010 og frem til 2018. Graferne i Figur 2.17 er bemærkelsesværdigt flade. Der er altså ikke sket væsentlige ændringer over tid i disse andele, heller ikke i perioden efter #Metoo-bevægelsen (2017-). For kvinder har der været et mindre fald i antallet af rapporterede oplevelser med uønsket fysisk kontakt og tvang over kohorterne. For mænd har der været en tendens til en stigning over tid i antallet af individer, der oplever denne type negative hændelse. Det er dog værd at holde sig for øje, at disse resultater kan være sårbare for 'recall bias' (en systematisk bias, der kan opstå, når deltagere ikke husker tidligere begivenheder eller oplevelser nøjagtigt eller udelader detaljer).

**Figur 2.17 Ændring over tid i andelen af ph.d.-studerende, der har oplevet sexistiske hændelser**



Anm.: Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

# 3 Kvindelige ph.d.-studerendes oplevelser med og håndtering af sexismen

Dette kapitel handler om de kvindelige ph.d.-studerendes oplevelser med og håndtering af forskellige former for sexismen på de danske universiteter. Kapitlet er baseret på kvalitative data indsamlet i 2022 i form af fokusgrupper, refleksionsdagbøger og den første runde kvalitative interviews.

Første del af kapitlet (afsnit 3.1) præsenterer de hovedformer for sexismen, der trådte frem i kvindernes beskrivelser af deres oplevelser: hverdagssexisme og subtil sexismen, velmenende sexismen, kønsbaseret forskelsbehandling samt fjendtlig sexismen og sexchikane. Anden del af kapitlet (afsnit 3.2) gennemgår kvindernes forskellige måder at håndtere sexismen, der omfatter både offensive og defensive strategier, samt kvindernes oplevelse af håndteringen på hhv. individuelt, kollegialt og institutionelt niveau.

## 3.1 Oplevelser med sexismen

Præsentationen af kvindernes oplevelser med sexismen trækker på en analytisk typologisering, hvor vi grupperer lignende oplevelser under overskrifter, fx velmenende sexismen (afsnit 3.1.2). Vi knytter de forskellige former for sexismen til litteraturen samt fund og begreber i tidligere forskning.

Vi benytter begreber inspireret af Einersen et al. (2021), som har udarbejdet et kontinuum for sexismen med hverdagssexisme og subtile former for sexismen i den ene ende og regulær sexchikane i den anden. Alvorligheden i de eksplicitte former for sexismen er indlysende, men det er også vigtigt at understrege, at de subtile former har alvorlige konsekvenser. Netop fordi de subtile former for sexismen er svære at se og yde modstand over for, kan de pågå over lang tid og have store konsekvenser for dem, der udsættes for sexismen, samt for forskningsmiljøets udvikling, herunder kønssammensætningen.

I den originale sexismen-kontinuummodel, som er præsenteret af Einersen et al. (2021:19ff), indgår fem begreber: hverdagssexisme, subtil sexismen, velmenende sexismen, fjendtlig sexismen og sexchikane (se Bilag 10). I arbejdet med de kvalitative data kunne vi se, at deltagerne i praksis har svært ved at skelne mellem hverdagssexisme og subtil sexismen, hvorfor præsentationen af disse oplevelser er slået sammen under samme overskrift. Ligeledes er oplevelser af fjendtlig sexismen og sexchikane



tæt sammenvævet, hvorfor vi tilsvarende slår disse sammen. Ud over disse to tilpasninger har vi tilføjet kønsbaseret forskelsbehandling til analysen, idet det også var en oplevelse, der trådte frem i de kvalitative data.

Analyse, konceptualisering og typologisering af kvindernes oplevelser er dermed formet af tidligere forskning, men tilpasset de oplevelser og beskrivelser, som kvinderne i denne empiriske undersøgelse bidrog med. Boksen til højre giver en oversigt over de centrale begreber præsenteret i dette kapitel.

Kapitlet begynder med en beskrivelse af hverdagssexisme og subtil sexisme. Vi udfolder herefter deltagernes oplevelser med velmenende sexisme og kønsbaseret forskelsbehandling. Kapitlet slutter med oplevelser af eksplícite, grove former for sexisme, der i nogle tilfælde er anmeldt til politiet og instanser på universiteterne. Af hensyn til fortrolighed og for at beskytte deltagernes identitet kan vi desværre kun beskrive de grove tilfælde i overordnede træk, uden detaljer der kan gøre sagerne genkendelige.

### 3.1.1 Hverdagssexisme og subtil sexisme

Hverdagssexisme og subtil sexisme er svære at identificere og dermed svære at udfordre. Det handler om kønnede mønstre i forventninger og handlinger, fx at kvinder oftere bliver afbrudt, eller at deres arbejde bliver mindre anerkendt, udbredt og citeret. I litteraturen bliver det beskrevet med begrebet *'chilly climate'* (Hall & Sandler,

## Oplevelse af sexisme

**Hverdagssexisme og subtil sexisme** Former for sexisme, der er svære at se, fordi de afspejler sig i mønstre, fx kønsfordeling i taletid.

### Velmenende sexisme

Sexisme præsenteret med gode intentioner, fx om at skåne kvinder med små børn for krævende arbejdsopgaver.

### Kønsbaseret forskelsbehandling

Sexisme, der kommer til udtryk i diskrimination, fx forventning om, at kvinder står for sociale arrangementer eller en præference for mandlige ansøgere på grund af bekymring for graviditet og barsel.

### Fjendtlig sexisme og sexchikane

Eksplícit og grov sexisme af enten verbal eller kropslig karakter.

1982; Lee & McCabe, 2021). Begrebet refererer til et arbejdsmiljø, hvor kvinders autoritet som forskere og undervisere ved universitetet oftere udfordres af kolleger og studerende, og hvor kvinder oftere bliver afbrudt, ignoreret eller forbigået.

Konsekvenserne af små og upåfaldende – men vedholdende – former for sexismen er i litteraturen kendt som 'dryp-dryp-effekten' (Einersen et al., 2021:24ff). Mekanismens omfattende skadevirkninger hænger sammen med, at mennesker over tid formes af stereotype opfattelser, så de fx ubevidst stiller spørgsmålstejn ved kvinders ledelsesmæssige kompetencer eller ikke forventer omsorgsfuldhed fra mænd, hvilket har negative konsekvenser for trivsel, produktivitet og engagement (Bond et al., 2004; Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007; Spencer, Steele, & Quinn, 1999). Hvis stereotype antagelser og sexistiske kommentarer er normaliserede og selvfølgeliggjorte i et forskningsmiljø, kan både kvinder og mænd være tilbøjelige til at acceptere tingenes tilstand.

I hverdagen kan det være svært at se, om enkeltstående handlinger er en del af et kønnet mønster. En deltager fortæller eksempelvis i sin dagbog om en ung, kvindelig kollega, der oplever, at en mandlig seniorperson uretmæssigt har taget noget af hendes forskningsarbejde. Den kvindelige kollega mener, at hendes køn har betydning for hændelsen, men i sin dagbog skriver deltageren, at hun synes, det er svært at vide. Hun stiller sig selv spørgsmålet i sin refleksionsdagbog: "*Var det udelukkende, fordi den yngre forsker var kvinde?*", og – fortæller deltageren videre – at hun sædvanligvis undgår samtaler om sexismen, fordi det er så komplekst og svært at diskutere. Hun skriver:

*I denne situation som så mange andre "trækker [jeg] mig ud af samtalen". For jeg vil ikke misforstås eller såre nogen [ved at stille spørgsmålstejn ved, om hændelsen havde noget med køn at gøre], men jeg vil heller ikke købe ind på ideen om, at jeg er et offer, fordi jeg er kvinde. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

Deltageren skriver også:

*[Det] er en af de helt store udfordringer i denne problematik: At der eksisterer strukturelle "usynlige" elementer, der kan gøre snakken om sexismen/kønnede barrierer uhåndgribelig (for mig). (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

Hverdagssexisme og subtil sexismen handler om de usynlige strukturer, som er vanskelige at få greb om. I mødet med enkeltstående hændelser kan det være svært for en deltager at vide, om køn har en betydning, og samtidig har kvinderne generelt en modvilje mod at se sig selv som ofre.

Flere af deltagerne oplever og beskriver imidlertid kønnede mønstre i deres hverdag på universitetet. I det følgende beskriver vi to former for subtil sexism, som deltagerne oplever i deres hverdag på universiteterne. De to former for sexism er knyttet til hhv. mønstre i kommunikation og kritik.

### **Kommunikation**

Flere deltagere oplever, at kvinder oftere bliver afbrudt og behandlet med mindre respekt end deres mandlige kollegaer. Det er et problem, fordi autoritet, anerkendelse og dét at blive lyttet til er afgørende i forskningsverdenen. En deltager fortæller om en specifik oplevelse, hvor hun måtte hæve stemmen i en samtale med fire mænd:

*[J]eg ved, de synes min forskning er meget interessant [én af mændene har tilbudt hende en postdoc], men hver gang jeg prøvede at åbne munden, snakkede de bare videre. Så blev jeg nødt til at hæve stemmen, og så fik jeg også lov til at tale. [...] Jeg tror ikke, det havde noget at gøre med min position [som ph.d.-studerende], det var egentlig, tror jeg, helt sikkert på grund af mit køn. (Individuelt interview, humanistisk område)*

De to næste deltagere beskriver tilsvarende oplevelser i deres dagbøger med, at kvinder bliver afbrudt, mens mænd omvendt får og tager mere taletid:

*Til en workshop taler min kollega meget længe om vores proces, meget abstrakt, uden forbindelse til de andre deltagere og tidsplanen. Sådan rimelig distraet. Det er typisk mænd på [kvinden nævner sit specifikke forskningsfelt]. (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

*[J]eg [har] lagt mærke til, at kvinder konsekvent bliver afbrudt til møder. Først opdagede jeg det til institutmøder, så til forskningsseminarer. Værst var et seminar, hvor en kvindelig adjunkt blev afbrudt intet mindre end tre gange. Hun endte med at skulle have seminarlederens hjælp til at få et ord indført. Derudover bliver der tit grinet, når kvinder taler. Jeg udtalte mig en dag kritisk til et forskningsseminar, hvorefter en professor brød ud i latter. (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

En anden deltager oplever, at afbrydelser og disrespekt ikke kun hænger sammen med køn, men også parametre som alder og hudfarve. Hun fortæller, at en kollega med brun hudfarve i sin undervisning oplevede, at de studerende var meget respektløse over for hende og stillede spørgsmålstejn ved alle hendes definitioner. Da kollegaen fortalte om oplevelsen på et møde, hvor deltageren var med, stillede en ældre mandlig professor spørgsmålstejn ved kollegaens opfattelse:

*Så sagde ham her professoren: "Det er bare, fordi du er ung. Fordi sådan der opførte de [studerende] sig også over for mig, da jeg var ung". [...]*

*[H]un håndterede det meget bedre, end hvad jeg kunne have gjort [griner]. Hun var sådan: "Ja, jeg er sikker på, at det nok skal blive lidt bedre med erfaring, men tror du ikke også, at det faktisk, at du er en høj, hvid mand, og jeg er en lav, brun kvinde, kunne spille ind?". Det var han bare fuldstændig afvisende over for. Han blev ved med at sige: "Ej, men det er bare alder" og "Det skal ikke handle om køn eller race". (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)*

I litteraturen bliver samspejlet mellem køn og eksempelvis hudfarve, seksualitet, alder, klasse og andre individuelle karakteristika ofte diskuteret med begrebet 'intersektionalitet' (Einersen et al. 2021:17-18). I denne undersøgelse har vi fokus på køn, men sexismen spiller sammen – som denne deltager påpeger – med parametre som racisme og aldersdiskrimination.

### **Kritik**

Flere deltagere oplever, at de selv og andre kvinder bliver udsat for hårdere og mindre respektfuld kritik end mandlige kollegaer. Kritikken kommer fra vejledere, professorer, institutledere, kollegaer og studerende, og kvinderne oplever en kønsbaseret skævhed i kritikken, både i form og indhold. Hvad angår formen oplever kvinderne, at kritikken leveres hårdt, usammenhængende og sommetider i plenum. Hvad angår indholdet oplever kvinderne, at de kan få kritik for deres forskningsområde/emne, fx hvis de forsker i køns- og ligestillingsproblematikker. Nogle af kvinderne har oplevet at få deres forskning afskrevet som usaglig, irrelevant, kedelig eller "for poppet". En deltager fortæller:

*Så siger han [vejleder]: "Altså, hvorfor skal vi altid have det her med køn op?" [...] [D]et er hele tiden, så er det synd for kvinderne". [Jeg siger så:] "Hvad er det, du sidder og siger til mig? Så er det jo netop vigtigt, hvis du ikke engang selv kan se, hvor vigtigt, det [kønsbias] er". Så er det jo klart, der ikke sker noget. [...] Han synes, diskrimination [som tema] i min forskning er alt for poppet. (Fokusgruppeinterview, humanistisk område)*

Kritikken bevirker – særligt når den kommer fra magtfulde personer med indflydelse på deres karriere – at kvinderne kommer i tvivl om deres forskningsmæssige kompetencer. Enkelte oplever at udvikle et dårligt fagligt selvværd. For andre resulterer kritikken i, at de opgiver deres ønskede forskningsområder i frygt for at miste opbakning fra seniorkollegaer. En deltager giver et eksempel på, hvordan kritikens form i plenum forekommer ekstra hård over for kvinder:

*[Der er] klart denne her bias med, at kvinderne på det institut, hvor jeg er, simpelthen bliver fuldstændig ydmyget i plenum. Og det har jeg selv også oplevet. Første gang jeg præsenterede min forskning, sagde [autoritetsperson på instituttet]: "Jamen, ved du hvad, dét der forsker jeg selv i, og [...] det fører ingen vegne. Det kan du bare glemme alt om". Og det viste*

*sig så overhovedet ikke at være rigtigt. [...] Det er meget tydeligt for mig, at det er særligt de kvindelige ph.d.-studerende og postdocs [der får dén type kritik], fordi jeg har hørt [autoritetsperson] sige – da det var en mandlig postdoc, der præsenterede – at det bare var "wonderful work". Og det var lidt svært for mig ligesom at se, at der egentlig var forskel. (Fokusgruppeinterview, humanistisk område)*

Deltageren oplever, at skævheden i kritikken har en stor betydning for, hvem der bliver på instituttet. Hun fortæller om en kvindelig kollega:

*Hele hendes forskningsidé [...] var blevet totalt sablet ned. Så nu var hun endt ud med at samarbejde med ham professoren og skulle ligesom lave hans arbejde, samtidig med at han fortalte hende, hvor dårligt hendes arbejde var. Hun endte også ud med at stoppe [...], hun var fuldstændig kørt ned af det der. (Individuelt interview, humanistisk område)*

Som citaterne illustrerer, er der nogle af deltagerne, der forbinder deres oplevelser til kvindekønnet. Andre oplever omvendt, at mænd afbryder og kritiserer alle uanset køn. En deltager noterer i sin dagbog:

*I går havde vi et seminar med en erfaren mand. Det kørte – som det så ofte sker – rimelig meget af sporet. Det er de samme mænd, som har virkelig dårlig 'seminaretikette', men de opfører sig (stort set) på samme måde over for mænd og kvinder. Men måske der alligevel er en kønnet komponent i, hvordan det føles, opfattes? (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

Som deltageren indikerer, kan der være kønsvariation på flere parametre; afsender (personen der fx afbryder eller kritiserer i plenum), modtager (den der afbrydes/kritiseres) og effekten på modtager (hvordan det føles, opfattes). I forhold til det sidste er der flere kvinder, der oplever, at der i deres forskningsmiljøer er forventninger om, at man skal kunne håndtere hård kritik, og at kvinder måske ikke er egnede til forskningsverdenen, fordi de har svært ved det. Tre deltagere fortæller:

*Jeg tror, at grunden til at der ikke er flere kvinder, der har haft lyst til at fortsætte på mit center, efter de færdiggjorde deres ph.d., er nogle forventninger til, at man skal være 'hård'. Hvis man bliver påvirket af tonen, forventningerne, ensomheden etc. så er man ikke så egnet som forsker. Det bliver ikke sagt direkte, men de ph.d.'er, der bliver 'talt op' og anerkendt meget på afdelingen, er dem, der er mindst vrøvl med. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

*Han [autoritetsperson] fik på andre tidspunkter også givet udtryk for, at unge mennesker – måske særligt piger – ikke helt kan 'holde til' at arbejde*

*på universitetet, siden det oftest er dem, der bliver stressede eller beklager sig. [De er] tydeligvis ikke værd at samle på. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

*[Deltageren fortæller om et seminar, hvor hun netop har fået konstruktiv kritik fra en kvindelig discussant, der både pegede på styrker og svagheder ved hendes forskning]. Så kom den mandlige professor, og han blev siddende på sin plads for enden af bordet, og så begyndte han ellers bare en enetale, hvor han sagde de grimme ting om min forskning, og alle sad rundt om og nikkede og kiggede på mig. Efterfølgende kom folk op og spurgte, hvordan jeg syntes, det var. Og jeg gider ikke lyve [...], så jeg var sådan: "Jeg synes, det er det mest ubehagelige, jeg nogensinde har prøvet". Så blev folk helt overraskede, fordi de var sådan: "Det skal du jo kunne tage [...], det er ligesom 'the name of the game', og han var topprofessor [...]. Det er bare sjovt, at vi bliver bygget op til, at det er okay, at særligt de mandlige professorer bare kan svine os til. Jeg har ikke oplevet mandlige professorer gøre det på samme måde over for mandlige ph.d.'er på mit institut. Det er meget over for de kvindelige ph.d.'er – de kører [dem over] med 120 kilometer i timen. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Når vi taler om enkeltstående oplevelser, kan vi ikke vide, om én afbrydelse eller plenumkritik er udtryk for kønsbaseret forskelsbehandling. Kvinderne kan have en fornemmelse og indtryk af, at der er kønnede mønstre i kommunikation, men de kan også komme i tvivl, for det er svært at bevise. Derudover er det også vigtigt for kvinderne, at de ikke kommer til at optræde i en offerrolle. De eksempler på hverdagssexisme og subtil sexism, som kvinderne bidrager med, er ofte nogen, hvor de i et eller andet omfang er lykkedes med at sige fra, fx ved at hæve stemmen og insistere på taletid. Offerrollen er ikke attraktiv, hvis man vil fremstå som handlekraftig og kompetent.

Gennemgående oplever kvinderne i denne undersøgelse dog, at mænd oftere afbryder og kritiserer i plenum, mens kvinder oftere bliver afbrudt og kritiseret i plenum. Deres oplevelser bliver underbygget af tidligere kvantitativ forskning. Et amerikansk studie baseret på observationer fra 462 forskningsseminarpræsentationer viser, at kvinder bliver afbrudt oftere og hurtigere samt modtager flere spørgsmål af patroniserende og aggressiv karakter end mænd (Dupas et al., 2021). Lignende resultater er fundet inden for andre fag (Blair-Loy et al., 2017; Davenport et al., 2014).

Konsekvenserne af disse mønstre i kommunikation og kritik kan være, at kvinderne begynder at tvivle på deres akademiske kompetencer eller deres psykiske og emotionelle evne (og lyst) til at håndtere det, de bliver udsat for. Deltagerne i undersøgelsen fortæller, at de har set flere kvindelige kollegaer opgive deres forskning. Flere af undersøgelsens deltagere overvejer tilsvarende at forlade universitetsverdenen, hvilket vi vender tilbage til i kapitel 4 og afsnit 4.2 om fremtidsovervejelser og karriereveje.

### 3.1.2 Velmenende sexismen

Flere kvinder oplever, at der bliver taget uopfordrede hensyn og givet gode råd til dem, fordi de er kvinder. I litteraturen kalder man dette fænomen for 'velmenende sexismen' (*benevolent sexism*). Det er et forholdsvis velbeskrevet fænomen (Glick & Fiske, 2001), og forskning tyder på, at velmenende sexismen er mere skadelig for kvinders muligheder for at præstere godt end direkte fjendtlig sexismen (Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007).

Et eksempel på velmenende sexismen er, at man undlader at stille krav og give kvinder opgaver ud fra en forestilling om, at de er svage og/eller har særlige behov, fx for at blive hjemme hos børn. En deltager fortæller om et møde, hvor en vejleder sagde om sin ph.d.-studerende, at: *"han [vejlederen] ikke var sikker på, at hun [kvindelig ph.d.-studerende] kunne tage til udlandet, for hvem skulle så tage sig af hendes barn?"* (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt område). Deltageren fortæller videre:

*Jeg har en anden kvindelig kollega, der har fået afvist sin ansøgning om at komme på udlandsophold, fordi hun ikke kunne tage væk fra sit barn. Det synes jeg også er problematisk. Det er dét, der er bøvlet ved at være kvinde. (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt område)*

Flere deltagere fortæller, hvordan de møder forventninger om, at de er optagede af børn. En deltager fortæller:

*På et tidspunkt havde vi et møde med en gæsteforsker, der var professor på et andet universitet, og hun [delte råd og erfaringer om, hvordan man kombinerer forskning og moderskab]. Og [jeg var] bare sådan: "spurgt". Jeg var der for at tale om min forskning. Det er det, vi plejer at gøre i de her sparringsmøder, men hun ville hele tiden snakke om work-life-balance i stedet for min forskning. Jeg prøvede hele tiden at få det tilbage [på sporet], fordi jeg ville have faglige input på min forskning, men hun blev bare ved med at give mig råd, som jeg ikke havde bedt om. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Både deltagere med og uden børn oplever, at de får gode råd om børn, og at de bliver mødt med en forventning om, at de ønsker børn. To deltagere fortæller:

*Jeg har fået at vide gentagne gange, at det er mærkeligt, at jeg ikke har fået børn under min ph.d. [...] Jeg synes, barsel fylder helt vildt meget hos os – lidt som en bonus – fordi vi er kvinder, kan vi få den tid til at få udgivet 'papers'. Det er en mærkelig diskurs; hvad hvis man ikke vil have børn? Jeg er der overhovedet ikke, og jeg har ikke planer om at skulle have børn foreløbig. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

*Min situation er, at jeg ikke ønsker børn, men alle antager, at 'nu er det tid'. Nu har jeg jo alderen, og 'der er gode forhold som ph.d.-studerende'. Jeg møder den rigtig tit, og det er begyndt at irritere mig, at – på grund af mit køn – så skal jeg hele tiden have dén snak. Det er oftest kvinder [der siger eller antager sådan]. Det er velment; at de giver gode råd. (Fokusgruppe, humanistisk område)*

Flere kvinder fortæller, at de møder en forventning om, at de har brug for at blive skærmet mod de høje krav, der er i forskningsverdenen. En deltager fortæller fx:

*[Min] vejleder foreslår lavt rangerende tidsskrifter. [...] Dette forslag er noget, hun er kommet med flere gange før. Hendes begrundelse er, at det bare er vigtigt, at jeg får publiceret. På trods af, at jeg fortæller hende, at det samtidig også er vigtigt, at man også publicerer i højt rangerende tidsskrifter, da det er noget, man kan blive vurderet på i fremtiden. Specielt hvis man, ligesom jeg, vil blive i academia. Til et møde ugen efter nævner hun også, at det ikke gør så meget, at 'kappen' ikke bliver så skarp. Jeg synes ikke, jeg har givet udtryk for at være stresset omkring 'kappen' eller noget, der kunne få hende til at sige, at den ikke behøver at være "perfekt". (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

Deltageren oplever vejlederens lave forventninger som udtryk for misforståede hensyn og velmenende sexismen. Hun har en fornemmelse af, at det har med hendes køn at gøre, og at vejlederens forventninger til en mand ville være højere, men hun kan ikke vide det med sikkerhed.

En anden deltager fortæller, at en autoritetsperson på hendes institut efter en sygdomsperiode har udtrykt bekymring for, om ph.d.-forløbet var for krævende for hende. Hun skriver følgende i sin dagbog:

*[Autoritetspersonen] antyder, at jeg måske bør få et mindre krævende job. [...] Men jeg har godtgjort, at jeg er egnet og kan blive færdig på trods af sygdom, og min vejleder har skrevet en anbefaling med samme vurdering. Mon han havde talt så nedladende til mig, hvis jeg havde været en mand? (Refleksionsdagbog, humanistisk område)*

Tilsvarende fortæller en deltager, at hun har en kollega, som efter en sygemelding med stress har svært ved at vende tilbage til jobbet uden at blive mødt med velmenende hensyn:

*Hun føler virkelig, at hun har ødelagt alt for sig selv, fordi nu er hun hende, der fik stress, og nu er hun hende, der skal passe på og skåne og så videre. Hun føler, at hun går glip af alle muligheder for at vise, at hun faktisk godt kan. Hun føler, at de har en forkert opfattelse af, hvorfor hun fik stress og*



*prøver at forklare dem igen og igen, at det var ikke denne her type af opgave. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Kvinderne har behov for at vise, at de kan håndtere krævende akademiske opgaver – uanset om de har børn eller ej, eller om de har været sygemeldte tidligere. Velmenende sexismen kan i den forbindelse være meget skadelig for kvindernes karriere, idet de misforståede hensyn kan komme til at skabe barrierer for, at kvinderne kan demonstrere deres kompetencer og præstere godt.

### 3.1.3 Kønsbaseret forskelsbehandling

#### Forventninger

Flere af undersøgelsens kvinder fortæller, at de møder en kønnet forventning om, at de har lyst og kompetencer i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø ved fx at arrangere julefrokoster og fejring af kolleger. I litteraturen omtaler man denne form for opgaver for *'non-promotable work tasks'* (Babcock et al., 2022) eller *'academic housework'* (Heijstra, Steinhorsdóttir & Einarsdóttir, 2017). Forskning viser, at kvinder uden fastansættelse ofte bruger mere tid på ikke-meriterende aktiviteter end mænd (Link, Swann & Bozeman, 2008).

To deltagere fortæller følgende om de kønnede forventninger:

*Det har også været sådan, at der ofte var en forventning om, at det var kvinderne, der stod for at organisere og tage initiativ til sociale arrangementer. Det sociale og "bløde" har ligesom været kvindernes område. (Refleksionsdagsdagbog, humanistisk område)*

*Det er oftest kvinder, som melder sig frivilligt til "ekstra-opgaver" (fx planlægningsudvalget der står for fester, arrangementer, fagdage osv.). Når min kvindelige leder udpeger medarbejdere til at løse opgaver, så ser jeg en ligelig kønsfordeling. [...] Jeg har også tænkt på, at vores festudvalg i afdelingen består af fire kvinder. Der er tale om frivillige timer og en masse praktiske omstændigheder. Er det tilfældigt? Vi er ikke blevet pålagt opgaven. Vi meldte os frivilligt. Jeg reflekterer oftere og oftere over, hvilke køn der varetager hvilke opgaver i afdelingen. Nogle gange bliver vi udpeget og andre gange, melder vi os frivilligt. Hvad ligger til grund for disse opdelinger i arbejdsopgaverne? (Refleksionsdagbog, humanistisk område)*

Flere deltagere fortæller, at de kønnede forventninger i opgavefordelingen også hænger sammen med alder og status i forskningsmiljøerne. Nogle kvinder er i miljøer, hvor yngre uden fastansættelse overvejende er kvinder, mens de ældre, fastansatte er mænd. Det har en betydning for magtbalance, opgavefordeling og arbejdsmiljø.

To andre deltagere fortæller:

*Vi taler rigtig meget [om kønsfordeling] på vores institut. Der er en sindssyg kønsfordeling, idet dem, der har magten, er mænd, og alle os, der render rundt og er ph.d.-studerende, er meget unge kvinder. Det skaber et toksisk miljø, fordi det er en sindssyg dynamik, der opstår. På vores institut har vi indset, at vi bliver nødt til at snakke om det, fordi det er allestedsnærværende, at køn er en forskel. Vi snakker rigtig meget om det, fordi vi er sådan en gruppe af unge kvinder, der skal prøve at stå imod det sammen. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

*Den dynamik der er – kønsmæssigt – er jo, at typisk er de senioransatte meget ofte mænd. Der er også kvinder, som er professorer, men det er ikke særlig mange. [...] Det meget overvejende mænd, der er i de professorstillinger, der er. Og det er typisk professorerne, der hiver penge hjem, så der er en penge-magt balance, der ligesom eksisterer. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

En deltager, som arbejder i et forskningsmiljø med meget skæv kønsfordeling fortæller, at hun har været meget ked af at sidde der alene som kvinde. Det ændrer sig lidt i perioden, hvor hun skriver dagbog:

*I dag fandt jeg ud af, at en af de videnskabelige assistenter i vores afdeling (en kvinde) vil starte sin ph.d. fra næste måned, og det blev jeg meget glad for at høre. Jeg har været den eneste kvindelige ph.d.-studerende i min afdeling i mere end et år. Jeg er glad for, at hun kommer, fordi jeg kan [...] snakke med hende, mere [end jeg kan] med mine mandlige kollegaer. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

Dagbogsrefleksionerne afspejler, at kvinderne selv bærer på kønnede forventninger, fx at det er lettere at snakke med kvinder end mænd. Tidligere forskning viser, at mænd nogle gange skaber stærke, homosociale netværk på en måde, som ekskluderer kvinder (Fisher & Kinsey, 2014), hvilket kan være baggrunden for deltagerens forventning om, at det vil være lettere at snakke med kvinder.

## **Repræsentation og rekruttering**

Flere af kvinderne har overvejelser om, hvilken rolle diskrimination spiller for den manglende repræsentation af kvinder i forskningsmiljøernes seniorpositioner. To deltagere fortæller:

*[Autoritetspersoner] bliver ved med at sige, at der ikke er nok kvalificerede kvinder, der søger, og det er derfor, der ikke [blev ansat] så mange kvindelige 'assistant professorer' i de sidste to runder. Så var der så en mandlig professor, der sagde: "Det er jo løgn. Vi kan ikke tale om det her uden at nævne [navn], som søgte her for to år siden, superstjerne, nu er hun blevet hyret på [udenlandsk universitet] [...] I ansatte hende ikke. Så*

*det er jo løgn, at der ikke er kvalificerede kvinder". Men vi bliver ved med at tale om det, som om der ikke er kvalificerede kvinder. [...] Jeg tror, at der er de her implicitte bias i evalueringerne, men det bliver ikke taget alvorligt. Jeg har ikke hørt nogen sige "kvinder bliver gravide" eller "kvinder er dårlige forskere". Eller jo, de siger jo, kvinder ikke er kvalificerede, men jeg tror, at det ligger meget mere i ubevidste bias. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

*Der har været rygter hos os om, at efter at fire kvinder er stoppet her, har de seneste ansættelser været mænd. Jeg ved, at der er nogle kvinder, der har søgt de der postdoc[stillinger], og der har været et rygte om, at de er blevet fravalgt, fordi der ligesom er bekymring for, at det ikke kommer til at fungere... Om det er rigtigt, det ved jeg ikke, men der har været kvindelige postdocs, der har været kvalificerede, som har søgt og er blevet fravalgt. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

En af konsekvenserne for kvinderne er, at de kan opleve en mangel på rollemodeller, de kan spejle sig i. En deltager fortæller:

*[Vi] har ikke nogen kvindelige forskere på vores center, men på nabocenteret, som laver noget, der minder om, er der nogle kvinder. Men dem jeg ved, hvem er – som personer – er enten enlige eller enlige med hund. Altså, det er ikke nogen kvinder, som jeg kan spejle mig i, i hvert fald i forhold til de drømme, jeg har for mit liv. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Nogle af kvinderne har også indtryk af, at det har konsekvenser på den måde, at de seniorpersoner, der har magten til at hjælpe ph.d.-studerende videre i en forskerkarriere, selv er mænd og 'ser sig selv' mere i de unge mænd. En deltager sammenligner den hjælp, hun har fået i forhold til at komme videre fra ph.d. til postdoc med to mandlige ph.d.-studerende, som hun har fulgtes med og finder, at de får mere hjælp på trods af, at de har løftet færre institutopgaver, end hun har. De to mænd får fx hjælp til ansøgninger og til at træne jobinterviews:

*[R]essourcer fordeler sig i systemet på en meget ulige måde, og opgaver fordeler sig i systemet på en meget ulige måde. [...] Altså, der er nogle gange, hvor jeg har tænkt, at de der ældre mænd, de ser sig selv i de unge mænd. Og så er de sådan: "Uh, det er mig for 10 år siden, så jeg skal lige være en god mentor nu". [...] [D]er er sådan noget med, hvem det er, der får hjælp, og det er dem [de unge mænd] og dem, der sidder på magten er jo mænd. Så på den måde er mænd, der får ressourcer, de mænd som de kan se potentiale i. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)*

Børn og barsel er knyttet til en bekymring for kønsbaseret diskrimination for flere af kvinderne. Nogle har oplevet, at spørgsmålet om børn blev bragt op i samtaler om deres evt. forskningskarriere. En deltager fortæller:

*Første gang jeg skulle møde min vejleder, blev jeg bedt om at fortælle, om jeg havde tænkt mig at få et barn inden for de næste tre år. "Det må du jo ikke spørge om", sagde jeg. Hun sagde det sådan: "Nu er vi jo fortrolige, nu er jeg jo din vejleder". Men hun skal slet ikke spørge mig om det der, det er virkelig uprofessionelt. (Fokusgruppeinterview, humanistisk område)*

Kvinderne har en bekymring for, at blive valgt fra som kandidater eller samarbejdspartnere, fordi andre forventer, at man som kvinde ønsker børn. To deltagere fortæller:

*Jeg har et behov for at fortælle mine kollegaer, at jeg ikke ønsker børn, [...] fordi jeg vil gøre dem opmærksomme på, at de kan vælge mig til som samarbejdspartner fremadrettet. Og det er ikke kun forbeholdt mine erfarne kollegaer og fastansatte. Jeg fortæller det også til ph.d.-studerende og postdoc'er. Det er altid i mit baghoved; at de kan blive de næste i rækken med magten til at vælge mig til. (Individuelt interview, humanistisk område)*

*[B]arsel skaber rigtig meget ulighed [...]. Hvis man ikke er til stede, så kommer man ikke med i den fondsansøgning, man har siddet og snakket om. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Bekymringen om kønsbaseret forskelsbehandling begrundet i kvinders fertilitet er således aktuell både for de kvinder, der ønsker og får børn, og for de kvinder, der ikke ønsker børn.

### **3.1.4 Fjendtlig sexismen og sexchikane**

Vi er nu nået til de grove og eksplicite former for sexismen, som kan være af verbal eller kropslig karakter. Af hensyn til fortrolighed vil vi ikke gengive detaljer fra konkrete sager med fjendtlig sexismen og sexchikane, da det medfører en risiko for, at deltagere kan blive genkendt. De groveste sager beskrives derfor kun i overordnede termer. Vi kan fortælle, at vores datamateriale rummer beskrivelser af oplevelser med uønskede anmodninger om dates, omfattende bagtalelse, oplevelse af fysisk tvang (fx forhindret i at forlade sit kontor, da en person spærrer døren) og forsøg på voldtægt – alle oplevelser, der har udspillet sig på deltagernes universiteter, og hvor udøveren har været en kollega, vejleder eller en fra ledelsen.

En kvindelig deltager fortæller, hvordan hun gennemgående oplever, at der i hendes forskningsmiljø er en eksplicit, verbaliseret opmærksomhed på hendes krop og udseende, som hun finder meget ubehagelig. Hun fortæller:

*Jeg føler, ens værdi bliver [vurderet] ud fra udseendet, eller at de ikke tænker min faglighed er relevant eller spændende, men det er mit udseende. [...] [J]eg synes bare ikke på samme måde, der bliver kommenteret omkring deres [de mandlige kollegers] udseende [...]. Jeg oplever meget det her [...] med fokus på udseende. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

En anden deltager fortæller om en oplevelse med en lektor, der gav hende et tydeligt elevatorblik. En tredje deltager fortæller om uønsket berøring fra en professor på instituttet. Hun fortæller:

*Det er i udgangspunktet relativt harmløst – en hånd på en skulder, en hånd på ryggen. Men det føles ikke harmløst. Det føles grænseoverskridende, og jeg har svært ved at sige fra. Jeg føler mig trængt op i en krog. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

En fjerde deltager fortæller, at der er et problem med seksuelle krænkelser i hendes forskningsmiljø, og i god tråd med undersøgelsens survey-resultater er uformelle sociale kontekster såkaldte højrisiko-arenaer for den slags opførsel:

*Jeg fik at vide i starten, at jeg skulle passe på, hvis jeg kom til julefrokosten. Det var første dag. De var sådan: "Ham derovre kan ikke holde fingrene for sig selv" og "ham derovre sidste år ... han får en lille hård på i bukserne, når der bliver danset". (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt miljø)*

Ligeledes i tråd med surveyen fortæller flere af kvinderne, at det typisk er mænd med mere anciennitet, som de har haft ubehagelige oplevelser med på universiteterne. Nogle kvinder fortæller, at de har forsøgt at undgå bestemte mænd. En deltager fortæller:

*[V]i var alene på afdelingen i sommer. Til sidst kunne jeg ikke være der længere. [...] Jeg havde ikke inviteret ham ind [på mit kontor], og der var lukket dør, og alligevel gik han ind. Og de her kommentarer om min påklædning, og at han nogle gange bare står og glor på mig. Til sidst sagde jeg bare til ham: "Du skal ikke tale til mig", og så har han virkelig overholdt det. (Fokusgruppeinterview, humanistisk miljø)*

I kvindernes beskrivelser af kollegers og seniorpersoners fokus på deres udseende, elevatorblikke og uønskede berøringer er det tydeligt, at kvinderne oplever det som svært ubehageligt. Samtidig har flere svært at sige fra i situationen og over for personen, der udsætter dem for krænkelser, fordi de er "trængt op i en krog", som en af deltagerne siger. Den omstændighed, at det ofte er mænd med mere anciennitet, der udsætter kvinder for disse former for sexismen, betyder, at der typisk vil være et

magtforhold, hvor dét at sige fra kan være omkostningsfuldt for en kvinde, der ønsker at fortsætte i en forskerkarriere.

En af de grovere sager med sexchikane, som vi vil beskrive i en redigeret version for undgå genkendelighed, omfatter en relation mellem en ph.d.-studerende og en vejleder. I begyndelsen af ph.d.-forløbet er vejlederen overstrømmende venlig og omtaler den ph.d.-studerende som "min muse". Relationen udvikler sig giftigt, og vejlederen bliver tiltagende dominerende, og det ender i stalking. Deltageren fortæller følgende om eftervirkninger og omkostninger af vejlederens opførsel:

*Jeg har fået professionel hjælp. [...] Min psykolog havde sagt, at hvis han opsøger mig, må jeg ikke vise frygt, fordi det tænder han på, så det må jeg ikke gøre, og jeg skal sørge for at lukke samtalen ned. [...] Han har gentagne gange låst sig ind på mit kontor, når jeg ikke var der. [...] [D]et handler om kontrol og magt. (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt miljø)*

Denne sag har gjort det meget vanskeligt for deltageren at fortsætte inden for hendes forskningsfelt, hvilket hun ellers gerne ville.

En anden deltager, som fortæller om oplevelser med sexchikane, oplever, at noget af det sværeste har været relationen til sine kollegaer (bystanders). Hun siger:

*Jeg synes nærmest, det værste har været shamingen bagefter og den bevidste fortrængning af mine kollegaer. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Hun fortæller videre:

*Forleden skulle jeg undervise i et fag, hvor nogle af mændene var der, og jeg prøvede bare at undgå dem. Hold kæft, hvor er det åndssvagt; at jeg skal bruge tid på det, og at jeg ikke føler, at jeg kan være der. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Flere af de kvinder, der har oplevet sexchikane og fjendtlig sexismen, fortæller, at det ud over selve oplevelsen især er manglende støtte og opbakning fra autoritetspersoner og kolleger, der gør det svært at forestille sig en fremtid i forskningsmiljøet.

## 3.2 Håndtering af sexismen

Dette afsnit beskriver deltagernes strategier til at håndtere sexistiske hændelser samt deres oplevelser af, hvordan deres kollegaer samt universiteterne, herunder ledelsen på universiteterne, håndterer sexistiske hændelser.

Kapitlet er baseret på interviews med og dagbøger fra undersøgelsens kvindelige ph.d.-studerende og er således et udtryk for deres oplevelser. Det er ikke muligt inden for rammerne af projektet at verificere eller nuancere, hvordan øvrige aktører – såsom kollegaer og universitetsledelse – oplever håndteringen af sexistiske hændelser på universiteterne.

Afsnittet introducerer en analytisk distinktion mellem to typer af strategier for håndtering af sexismen og skelner mellem håndtering på tre niveauer. Se boksen til højre for en oversigt over de centrale begreber i denne analyse.

### 3.2.1 Individuel håndtering

Deltagerne i undersøgelsen skifter overordnet mellem offensive og resignerende strategier i deres håndtering af sexismen på universiteterne. Begge typer af strategier er omkostningsfulde for deltagerne og kan potentielt sænke sandsynligheden for, at deltagerne kan fortsætte en forskningskarriere.

### 3.2.2 Offensive strategier

Offensive strategier indbefatter, at kvinderne aktivt og eksplicit gør modstand og protesterer, når de oplever sexismen på universiteterne. Kvinderne i undersøgelsen beskriver et bredt repertoire af offensive strategier. De har erfaringer med at 1) involvere sig i ligestillingsudvalg- og politikker, 2) forene sig i formelle eller uformelle ph.d.-grupper, 3) sige fra over for eller udskifte vejledere, som praktiserer (ofte velmenende) sexismen, 4) ytre kritik af pensumlister med få eller ingen kvindelige forfattere på, samt 5) opponere i forhold til sexistisk sprogbrug, jokes eller diskriminerende adfærd, når de oplever det på universiteterne. De offensive strategier er

## Håndtering af sexismen

### To typer strategier:

**Offensive strategier** betyder, at kvinderne yder aktiv og eksplicit modstand i mødet med sexismen

**Resignerende strategier** betyder, at kvinderne trækker sig fra sammenhænge, hvor de oplever sexismen.

### Tre niveauer:

På **individuel niveau** håndterer kvinderne sexismen med en blanding af offensive og defensive strategier, der begge er omkostningsfulde

På **kollegialt niveau** oplever kvinderne opbakning eller mangel på samme

På **institutionelt niveau** er der et ledelsesmæssigt ansvar og system for håndtering af sexismen

mange og har dét til fælles, at de retter sig udad mod de strukturer og omgivelser, som deltagerne finder uretfærdige og sexistiske.

En af deltagerne fortæller om en oplevelse med at sige fra over for sexistisk kommunikation, selvom ytringerne kommer fra en seniorkollega. Hun skriver i sin dagbog:

*Jeg deltog i en workshop på universitetet omkring krænkelse, og da vi skulle snakke om, hvad der kan/bør gøres i en hypotetisk situation, hvor en kollega driller en anden kollega med vedkommendes køn [...], er der en ældre, mandlig forsker, som griner og siger: "Må man slet ikke lave lidt sjov længere?" [...]. Jeg blev ret vred og sagde, at hvis man ikke kan være sjov uden at gøre det på andres bekostning, så kunne det jo være, at man slet ikke var sjov til at starte med. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt miljø)*

Som det fremgår af citatet, er deltagerens reaktion at blande sig samt irrettesætte seniorkollegaens upassende kommentar/joke. Deltageren handler således offensivt i situationen i stedet for at undlade at gøre noget, hvilket umiddelbart ville have været lettere.

En anden deltager fortæller, at hun på egne og kollegaers vegne går til sin ledelse, når hun eller andre har samarbejdsvanskeligheder med en specifik professor:

*Altså, han [professoren] siger grimme ting. Og han er meget bestemt. Han kan ikke tage imod kritik, og han er meget ikke-modtagelig over for, når [min kollega] er uenig med ham [...], så begynder han at blive personlig og ubehagelig. [...] Jeg har sagt til ledelsen, at jeg synes simpelthen, at der er nogen, der er nødt til at snakke med ham, fordi jeg kan ikke arbejde på en arbejdsplads, hvor den slags opførsel er i orden [...]. Og det er ikke, fordi jeg har lyst til at gå og true med at sige op, men jeg tror, jeg bare har fundet ud af, at jeg gider ikke arbejde et sted, hvor det er sådan. Men det er først, når man siger sådan noget, at der sker noget. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt miljø)*

Citatet illustrerer, at nogle af undersøgelsens deltagere ytrer kritik og utilfredshed over eksempelvis vejledere til deres ledelser. Deltagerne agerer med andre ord offensivt og vender kritikken udad i håbet om, at deres ledere vil tage sig af problemet.

## **Omkostninger**

De offensive strategier er behæftet med en række omkostninger for de deltagere, som tager strategierne i brug for at håndtere sexismen på universiteterne. For det første er strategierne emotionelt og tidsmæssigt krævende. Deltagerne fortæller, at de trættes af at involvere sig i egne og andres 'kampe' – også selvom det potentielt er eller kan være meningsfuldt for deltagerne at involvere sig. Samtidig går tiden, de



bruger på eksempelvis at sige fra over for en professor, sidde med i ligestillingsudvalg eller bidrage til ligestillingspolitikker, fra deres forskning.

Nogle af kvinderne i undersøgelsen oplever, at de i kraft af deres offensive strategier er blevet en slags 'go to person', som både kolleger og ledelse opsøger for sparring i sager om sexisme. En deltager fortæller, hvordan hun på en konference bliver opsøgt og betroet information om seksuelle krænkelser, fordi hun aktivt og synligt har været engageret i at sige fra over for sexisme på forskningsfeltet. Samtidig er hun på konferencen for at præsentere sin egen forskning, og det flytter fokus, er tidskrævende og emotionelt anstrengende at blive nødt til at forholde sig til andres svære og uretfærdige oplevelser.

Deltagernes offensive strategier kan altså medføre, at kollegaer og ledelse 'caster' dem i rollen som forandringsagenter, fordi de er i stand til at kommunikere og evt. mægle på tværs af kollegaer og ledelse. Rollen som 'go to person' eller forandringsagent er omkostningstung, fortæller deltagerne, som oplever, at de påtager sig rollen mere eller mindre frivilligt, fordi de oplever, at ingen andre gør det. Det betyder, at de tager/får ansvar for opgaver, som ligger langt uden for deres eget ph.d.-projekt. En deltager siger:

*Jeg synes, at det har været hårdt, at jeg har stået så meget alene med det. Altså, jeg ved godt, at jeg er mere modig end gennemsnittet og sådan noget, men alligevel. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Deltagerne beskriver i tilknytning til offensive strategier om oplevelser af udbrændthed, stress og utilstrækkelighed, især når de oplever sig alene i rollen og ikke som en del af et kollektiv, der siger fra. En deltager, som har følt sig meget alene i sin eksplisitte kamp mod sexisme, fortæller:

*Det, som har gjort mest ondt [...], det er den tavshed, der har været fra mine kollegaer, der har været vidner til det her. [...] De undgår mig på gangen og alt det der. Det synes jeg faktisk er heftigt. Så vidnernes tavshed, det er sgu faktisk næsten det hårdeste. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Enkelte af undersøgelsens deltagere oplever, at ledelsen nærmest har 'straffet' dem, fordi de har protesteret og krævet handling i forhold til seniorpersoners sexisme og magtmisbrug, eksempelvis ved at flytte de klagende kvinder til afsidesliggende kontorer eller hindret deres adgang til laboratorier. Disse kvinder oplever, at det er dem, der kommer til at bære omkostningerne ved at gøre opmærksom på problemet, fordi det er dem og ikke de seniorpersoner, som de har klaget over, der bliver fjernet fra forskningsmiljøet.

### 3.2.3 Resignerende strategier

Resignerende strategier betyder, at deltagerne trækker sig – fysisk eller mentalt – fra det faglige og sociale miljø på universiteterne på grund af sexismen. Kvinder i denne undersøgelse beskriver, hvordan oplevelser med sexismen har betydet, at de 1) fravælger at deltage på seminarer, 2) ikke møder op til sociale arrangementer, 3) undgår at arbejde på deres kontorpladser.

To af deltagerne fortæller om behovet for at trække sig fysisk fra deres kontorpladser på universiteterne:

*Jeg kan faktisk ikke være på min arbejdsplads – ikke fysisk – fordi det er så traumatisk for mig. (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt miljø)*

*Jeg arbejder meget hjemmefra [...], også fordi jeg ikke har lyst til at komme på min arbejdsplads særlig tit. Og dét er jo en del af det, der er problemet. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt miljø)*

Foruden at trække sig fysisk fra universiteterne trækker flere af deltagerne sig mentalt fra universiteterne. Det handler især om *ikke* at se eller involvere sig i de problemer med sexismen, som præger deltagerens hverdag på universiteterne. Deltagerne forklarer, at den defensive tilgang er en nødvendighed for at kunne have tid og overskud til deres ph.d.-projekt. En af deltagerne forklarer:

*Jeg synes, at det er mega sejt, at nogle af de kvinder i fokusgruppen siger, at de gerne blive i forskningsverdenen for at kunne åbne døren for andre kvinder. Man kan jo kun tage hatten af for folk, der vil vie sit liv til at gøre det. Det, synes jeg, er mega cool, og det ville da være fedt, hvis jeg kunne sige det samme [griner]. Men jeg tror bare, at det ville være al for stor ... Altså det kan jeg ikke; det er bare ikke min kamp at tage. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt miljø)*

Deltageren oplever, at hvis hun skal bruge tid og energi på offensive opgør med den sexistiske kultur, så vil det gå fra hendes ph.d.-projekt, og dermed forringe hendes muligheder for en fastansættelse efter ph.d.'en.

#### **Omkostninger**

De resignerende strategier er imidlertid også knyttet til både faglige og sociale omkostninger. En udbredt faglig omkostning, som flere af undersøgelsens deltagere beretter om, er, at de trækker sig forskningsmiljøet på universitetet, herunder seminarer, oplæg, workshops etc. som ellers ville være fordrende for deltagerens akademiske karriere. En af deltagerne fortæller:

*Jeg har i høj grad meldt mig ud af det faglige miljø, der hvor jeg er. [...] Jeg er simpelthen stoppet med at komme til de fælles seminarer og oplæg. Jeg interagerer med et par ph.d.-kollegaer [i min dagligdag], men ellers har jeg simpelthen droppet at være en del af det fælles miljø. Og det er simpelthen, fordi jeg oplever, at det er ikke sundt at være en del af det. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt miljø)*

Andre deltagere fortæller, at de (også) trækker sig fra det sociale fællesskab på universitetet, herunder sociale sammenkomster og aktiviteter. Særligt arrangementer med alkohol og dans, såsom julefrokoster og sommerfester, undlader kvinderne at deltage i. De frygter at blive genstand for eller overvære andre, som udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed, seksuelle krænkelse eller sexchikane. En af deltagerne siger følgende om, hvorfor hun ikke deltager i festlige arrangementer på universitetet:

*Jeg dropper det sociale, fordi der er nogen, der ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt. [...] Det gider jeg bare ikke. Og jeg gider heller ikke være tilstede, når det sker, fordi jeg ved, at jeg ikke kan lade være med at sige til dem, at de skal holde op med at pille ved mine kolleger. [Så] er det bare bedre, at jeg ikke er der, for jeg tror ikke på, at det ender godt. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt miljø)*

Som det fremgår af citatet, er afstandtagen til kollegaer og andre ansatte på universitetet en udløber af de defensive og resignerende strategier.

### **3.2.4 Kollegial håndtering**

Det gælder for hovedparten af de medvirkende deltagere, at de oplever manglende kollegial opbakning til at gøre modstand mod og håndtere det, når de møder sexistisk kultur på universiteterne. Flere deltagerne føler sig ensomme og på egen hånd, når de eller andre oplever og/eller påtaler sexismen.

En deltager beskriver det kollegiale fællesskab på universitetet som fraværende og siger, at hun og de øvrige ph.d.-studerende fungerer som "små satellitter", der svæver rundt mellem hinanden uden intern involvering. En anden deltager siger, at den manglende kollegiale sammenslutning og opbakning på hendes institut skyldes en udpræget frygtkultur på universitetet. Hun siger:

*Jeg prøvede også at snakke lidt med nogle af de andre, og der var ikke rigtig nogen, der turde at sige noget. Folk er simpelthen bange, ikke? (Individuelt interview, humanistisk område)*

Frygten for at gøre sig upopulær blandt seniorkollegaer og institutledelsen er ifølge deltageren med til at afholde ph.d.-studerende fra at forene sig og gribe ind over for uretfærdig og sexistisk opførsel på universitetet.

Fortrængning af problemerne er ifølge flere af deltagerne måden, hvorpå deres kolleger håndterer den sexistiske kultur. Kollegerne anlægger det, man i litteraturen kalder 'motiverede skyklapper'. Tidligere forskning har vist, at universiteters kompetitive miljø kan fordre en psykologisk proces, som kaldes 'motiverede skyklapper' (Tenbrunsel, Rees & Diekmann, 2019). Begrebet refererer til tilskueres (bystanders) tilbøjelighed til ikke at se andres uetiske adfærd, når det er i deres egen interesse. Tilskuere, der gør opmærksom på krænkelser, risikerer at tabe velvilje og betale en høj pris i kompetitive miljøer; og i værste fald kan det betyde, at ens fremtid på forskningsfeltet kommer i fare. Tilskuere, der ser krænkelser, men ikke gør opmærksom på dem, kan opleve kognitiv dissonans; et mentalt ubehag over ikke at reagere i overensstemmelse med etiske fordringer (Rasinski, Geers & Czopp, 2013). Det letteste er derfor, at man ikke ser krænkelserne. En deltager siger:

*Jeg har prøvet at tale med mine kolleger om, at jeg tror, at vi har et problem, og at jeg synes, der er nogle ting [som er problematiske]. Og gang på gang er jeg blevet mødt med: "Nej, der er ikke et problem", og "Nej, det synes vi ikke" og så videre. Og fair nok, jeg skal jo heller ikke, hvis jeg er den eneste, der har et problem, prøve at lave nogle ting om. Men jeg tror bare ikke, at jeg er den eneste, der har det problem. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Kollegaernes manglende opbakning sår en forbigående tvivl hos deltageren om, hvorvidt hun reelt er den eneste, der oplever og ser et problem. I enkelte tilfælde kan kollegernes fortrængning have karakter af 'gaslighting' – dvs. give deltageren en følelse af, at hendes virkelighedsopfattelse er forkert og evt. i et sådant omfang, at deltageren ender med at betvivle sin egen fornuft og oplevelser. Det kan være særligt sårbart i situationer, hvor en deltager har været udsat for sexistisk opførsel. En deltager siger:

*Mange har ydermere betvivlet rigtigheden af mine oplevelser, og det er på trods af, at nogle af oplevelserne skete offentligt i rum med mange flere tilstedeværende, inklusive kollegaer. (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

Selvom deltageren i ovenstående citat fastholder sin egen oplevelse af situationen, kan den manglende kollegiale opbakning og fortrængning være skadelig for de eller den, der udsættes for den – potentielt i en sådan grad, at vedkommende, som udsættes for sexismen og den kollegiale fortrængning, ikke kan eller vil fortsætte sin universitetskarriere.

Der er dog også enkelte af undersøgelsens deltagere, som oplever en form for kollegial opbakning og håndtering på universiteterne. Det er hovedsageligt i ph.d.-for- eninger og -sammenslutninger, at de møder opbakning fra deres kolleger. Her samarbejder de med andre ph.d.-studerende om at skabe et bedre arbejdsmiljø på universiteterne. En deltager siger:

*[Ph.d.-foreningen] er et forum, hvor man snakker om ting og prøver som kollektiv gruppe at få ændret nogle strukturer. Det centrale er, at vi giver [hinanden nogle] fortrolige rum, hvor man kan snakke med hinanden og kan guide hinanden. Og der er møder en gang hver anden uge og sådan. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Som citatet afspejler, er ph.d.-foreningerne et fortroligt rum, som de ph.d.-studerende gør brug af for dels at støtte hinanden, dels for at gøre kollektiv modstand mod strukturelle betingelser såsom sexismen på universiteterne.

### **3.2.5 Institutionel håndtering**

For de deltagere i undersøgelsen, som har henvendt sig til ledere, fordi de har oplevet sexismen og magtmisbrug (eksempelvis fra vejledere) på universitet, gælder det i overvejende grad, at de *ikke* har oplevet tilstrækkelig håndtering fra ledelsens side. Deltagerne forklarer, at konfliktskyhed, manglende viden og kompetencer samt økonomiske interesser præger ledelsens (manglende) håndtering af sexismen.

Det er dog også enkelte af undersøgelsens deltagere, som har oplevet støtte og god vejledning fra ledere i sager om sexismen og magtmisbrug. En deltager, havde sin nærmeste leder med til et møde, hvor nogle problemer med sexismen blev diskuteret, og hun fortæller, at han "støttede rigtig meget".

Fælles for de deltagere, som har oplevet dårlig eller mangelfuld ledelsesmæssig håndtering, er, at ledelsen – ifølge deltagerne – har bagatelliseret de problemer og sager, som deltagerne er kommet med. Deltagerne har fået at vide, at de overreagerer og med fordel kan tage den med ro samt glemme den pågældende oplevelse. To af deltagerne fortæller:

*I forbindelse med en workshop talte jeg med min leder om at følge op på den der e-mail [fra seniorkollega med krænkende indhold]. Min leder sagde ok, men lagde så [senere] op til, at jeg bare skulle glemme det. Jeg tror ikke på, at han får lavet det [mæglings]møde. Det er frustrerende, at min leder ikke vil håndtere den sag. Jeg synes virkelig ikke, at min afdeling er et rart sted at arbejde, og jeg føler mig svigtet af min leder. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

*Jeg bliver ikke taget seriøst, hvis jeg siger: "Det er en ekstremt ubehagelig oplevelse [jeg har været udsat for]". Giver jeg omvendt udtryk for mit ubehag og siger: "Jeg føler mig fysisk utryk, og jeg overvejer, om han vil være voldelig", så siger mine kollegaer [der sidder] i ledelsen: "Du overreagerer". (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Deltagerne oplever, at magt og økonomiske interesser kan være årsagen til, at ledelsen er berøringsangst og mangelfuld i håndteringen af sexismesager, som involverer seniorpersoner (fx prominente forskere). Ledelsen tør – fortæller nogle af kvinderne – ikke at tage affære over for disse seniorpersoner, idet universiteternes status, ry og økonomi afhænger af dem. Mere eller mindre eksplicit får deltagerne dette indtryk, når de går til vejledere eller universitetsledelsen for hjælp og støtte. En deltager fortæller:

*Jeg har en snak med min leder om en plagiatsag [som jeg har været udsat for], hvor han snakker meget om, hvordan jeg skal sørge for at tage kontakt til dem [de seniorpersoner, som har plagieret mig] og løse konflikten. Deres ansvar i sagen bliver næsten undskyldt og forklaret ud fra misforståelser. Han [min leder] nævner blandt andet, hvordan den ene mandlige forsker [som er en del af sagen] har hevet mange penge hjem til vores center, og at han har forsket i et lignende emne på et andet center for nogle år siden. Jeg får indtrykket af, at jeg har handlet forkert [ved at gøre en sag ud af det], og at jeg burde have samarbejdet mere med dem. (Refleksionsdagbog, samfundsvidenskabeligt område)*

Tilsvarende fortæller en anden deltager, at en vejleder har rådet hende til at droppe en sag mod en seniorperson, da denne person har meget magt og indflydelse på universitetet:

*Jeg havde et problem med [seniorkollega], [...] hvor det endte med, at hun råbte og jeg græd, [...] og jeg var sådan: "Det er stadig ikke i orden og tale sådan til en medarbejder". Jeg vendte det så med en af mine vejledere, hvor jeg sagde: "Jeg har oplevet det her med hende her, hvad tænker du om det?", hvor han opfordrede mig til at droppe det, fordi at han var sådan: "Hun er så vigtig for vores afdeling, vi kan ikke klare det uden hende. Hvis hun bliver fyret, er det virkelig ikke godt". (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Der er flere eksempler på manglende håndtering fra ledelsens side over for sager, der omfatter seniorpersoner. Den manglende ledelsesmæssige håndtering mindsker de ph.d.-studerendes tillid til ledelsen og giver dem mindre lyst til at forfølge en universitetskarriere efter afsluttet ph.d. En deltager siger:

*[Min sag] bliver tydeligvis ikke taget særligt seriøst [af min leder]. Jeg gider ikke arbejde på det her institut i fremtiden, når det skal være på den her måde. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

Grundlæggende gælder det for flere af deltagerne, at de føler sig alene, uvæsentlige og utrygge på universiteterne og blandt seniorpersoner samt ledelse. Dette arbejdsmiljø ønsker flere af deltagerne ikke at forblive i, hvorfor flere af dem overvejer samt søger andre steder hen efter ph.d.-projektet. Vi ser nærmere på deltagernes fremtidsovervejelser og karriereveje i de efterfølgende kapitler.

## 4 Oplevelser i tiden omkring ph.d.-afslutning: Vigtige faktorer i en kritisk periode

Dette kapitel beskriver faktorer, som de kvindelige ph.d.-studerende tilskriver betydning i forhold til deres overvejelser om, hvorvidt de skal forfølge en forskerkarriere på de danske universiteter eller ej. Kapitlet er baseret på data fra fokusgrupper, refleksionsdagbøger og individuelle interviews samt individuelle geninterviews 9-10 måneder efter det første interview.

Den første del af kapitlet (afsnit 4.1) er baseret på data indsamlet i efteråret 2022 og handler om deltagernes overvejelser om, hvad der skal ske efter deres ph.d.-projekt. Fokus er på 'prospektive' overvejelser om, hvad der skal ske, når de – om alt går vel – i nær fremtid skal forsvare deres ph.d. og opnå doktorgraden. Den anden halvdel af kapitlet (afsnit 4.2) er baseret på geninterviews gennemført i sensommeren 2023, hvor de fleste af deltagerne har ph.d.-forsvaret nogle måneder bag sig. Fokus er her på deres 'retrospektive' beskrivelser af, hvilke former for støtte og barrierer der havde betydning for, hvordan deres karriere forløber umiddelbart efter erhvervelsen af en ph.d.-grad.

Kapitlet beskriver overordnet de faktorer, som kvinderne tilskriver betydning. Nogle faktorer, fx forhold omkring graviditet og barsel, har oplagt forbindelse til køn og potentiel sexisme. Andre faktorer, fx løn og ansættelsesforhold, har ikke nødvendigvis større betydning for kvinder end for mænd. Vi gennemgår de faktorer, som de deltagende kvinder beskrev som vigtige for deres karriereforløb, uanset om disse faktorer er åbenlyst relateret til køn og sexisme eller ej.

### 4.1 Fremtidsovervejelser

Afsnittets første del gennemgår de fem faktorer, som kvinderne i denne undersøgelse tillægger størst vægt i deres fremtidsovervejelser: 1) arbejdsmiljø, 2) løn, 3) ansættelsesforhold: tidsbegrænsede versus faste stillinger, 4) mobilitetskrav samt 5) krav, prestige og frihed. Analysen er primært deskriptiv, men afspejler en analytisk typologisering i identifikationen af de nævnte fem faktorer, som vi undervejs i kapitlet knytter til tidligere forskningslitteratur.

Faktorerne er som allerede pointeret ikke nødvendigvis knyttet til køn. Muligheden for at få bedre løn på det private arbejdsmarked er fx en faktor, de kan spille ind på

fremtidsovervejelser blandt begge køn. Omvendt oplever nogle deltagere, at en faktor som fx mobilitetskrav er særligt udfordrende for kvinder, der traditionelt bærer større ansvar for omsorgsarbejde i familien.

#### 4.1.1 Arbejdsmiljø

Flere af kvinderne fremhæver et godt arbejdsmiljø som afgørende for, hvorvidt de ønsker at forblive i universitetsverdenen. Et godt arbejdsmiljø er for dem bl.a. karakteriseret ved en hverdag med stærke, veletablerede faglige fællesskaber, som man som ny ph.d.-studerende kan blive en del af. Imidlertid opleves flere fællesskaberne på universiteterne som "tynde" med sporadisk faglig og social interaktion. En deltager beskriver ph.d.-studerende som "små satellitter", der svæver rundt på instituttet uden megen intern forbindelse.

Samtidig beskriver nogle deltagere en kønsbias i ansvaret for sociale aktiviteter, der trods alt bliver gennemført. De oplever, at kvinder i højere grad forventes at påtage sig ansvar for sociale funktioner som frokostordninger, fødselsdagsgaver etc. En deltager fortæller:

*Jeg bliver altid sat til at købe gaver og dække bord til julefrokost. Jeg er ikke god til at købe gaver. Men så spurgte jeg [hvorfor jeg skulle gøre det], og så sagde en: "Det er, fordi du er så betænksom i forhold til andre". Det ved jeg da ikke, om jeg er? Vi kvinder skal yde omsorg for instituttet. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

De deltagere, der oplever, at de påtager sig 'the emotional load' på arbejdspladserne, beskriver en følelse af udbrændthed og tristhed. De efterspørger, at universitetet og særligt deres mandlige kollegaer tager (med)ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Flere deltagere beskriver, at de ikke kender deres kolleger personligt, men at de gerne ville. De forklarer, at arbejdsmiljøet er præget af en hård konkurrencekultur, hvor det meget sjældent er muligt at samarbejde fx med en anden ph.d.-studerende om forskningsresultater, -idéer, etc. Problemet er ikke konkurrencen, men den måde, som systemet med stillinger og bevillinger udformer konkurrencen, der betyder, at de som kolleger ikke spiller hinanden gode, men i stedet oplever at være i intern konkurrence med hinanden. En deltager siger:

*Mine [fremtids]overvejelser går på arbejdsmiljøet. På [universitet] handler det [...] om at have meget spidse albuer, hvis du vil frem. Jeg kan ikke se mig selv være i det dér. Jeg kan ikke se glæden i et arbejdsliv, hvor du hele tiden skal slås med dine kolleger om den samme stilling og de samme penge. [...] Man laver al sin forskning alene. Jeg har svært ved at se det som en bæredygtig karrierevej for mig. Jeg tror simpelthen, at jeg ville*



*blive for ked af det [...] Det er måske mere noget personligt for mig, end det er kønnet? Men måske er kvinder mere fællesskabssøgende end mænd? (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt område)*

Kvinderne er ikke bange for konkurrence. Alle deltagere i undersøgelsen har succesfuldt opnået en ph.d.-stilling og arbejder med at få publiceret deres forskning på særdeles kompetitive vilkår. Det er den måde, som konkurrencen udmønter sig på i den nære hverdag, de beskriver som problematisk. En deltager forklarer:

*For mig er det bare ret vigtigt, at jeg har flinke kolleger, og at man ikke prøver at save hinanden ned, når man giver seminarer, men at man er konstruktive og lytter til hinandens argumenter og sådan noget. [...] Jeg tror, jeg vil hellere ikke være i forskning, end jeg vil være et sted, hvor folk er ubehagelige over for hinanden. Og det gør jo, at det bliver sværere at være i forskning, fordi der er en rigtig hård kultur. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)*

Flere kvinder forklarer, at manglen på kollegialt fællesskab og tryghed i forskningsmiljøerne afholder dem fra at idéudvikle og vidensdele i fællesskab. En af kvinderne siger:

*Altså, hvis vi skal udvikle os fagligt, så skal vi nogle gange træde et sted ud, hvor man siger: "Okay, det her ved jeg ikke 100 procent noget om", men hvis man træder derud, kan man blive bedre fagligt. Det tør man kun gøre, hvis man er i en eller anden organisation eller er på en arbejdsplads, hvor man ligesom stoler så meget på og har det så godt med sine kolleger [...]. Og det oplever jeg ikke på universitetet. Der er det meget – fordi det er så konkurrencepræget – så handler det hele tiden om at skabe den der fortælling om, hvor god man selv er. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

Konkurrencen udfolder sig et sted, hvor mange er i usikre ansættelser, og der derfor mangler en fornemmelse af tryghed. Problemet med den hårde konkurrencekultur er ikke blot, at de kvindelige ph.d.-studerende fravælger universitetsverdenen; den betinger ifølge kvinderne en mindre fri og kreativ forskning. "Man tænker ikke klart, hvis man er bange", som en af deltagerne ræsonnerer. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)

Tidligere forskning har peget på dårligt arbejdsmiljø og oplevelsen af ensomhed, som en væsentlig faktor for kvinders frafald ved universiteterne (Nielsen, 2017). Et nyt studie finder, at dårligt arbejdsmiljø faktisk er den vægtigste grund til, at kvinder forlader universitetskarrierer i USA; det er en faktor med større betydning for frafald end dårligt work-life, og det gælder i højere grad for kvinder end for mænd (Spoon et al., 2023). Den kvalitative data i denne undersøgelse indikerer også, at et arbejdsmiljø er en central faktor i kvindernes overvejelser om at forblive i universitetsverdenen efter endt ph.d.-uddannelse.

## 4.1.2 Løn

Løn er en anden faktor, som spiller en rolle for flere af deltagerne i forhold til deres overvejelser om en fremtid inden for universitetsverdenen. Særligt de kvinder, som erfarer, at de enten kan tage deres forskning med eller gøre den gældende inden for det private arbejdsmarked, betoner vigtigheden af løn. En af disse kvinder forklarer, at løn har betydning for hendes øvrige fremtidsplaner:

*Jeg er tilbudt endnu en postdoc, men siden det er arbejdstagermarked, kan lønnen på ingen måde matche det, jeg bliver lovet i det private. Jeg kan ikke blive lovet en fast stilling efter postdoc [...]. Jeg er ved at købe lejlighed og vil gerne sikres økonomisk, hvorfor en stilling i akademien ville være for usikker. (Refleksionsdagbog, humanistisk område)*

For kvinder, der ønsker at investere i fast ejendom eller har eller ønsker familiære forpligtelser, er løn en væsentlig faktor. Enkelte forklarer, at de oplever at blive fastholdt i en (uønsket) studietilværelse -og identitet, som ikke matcher med deres venners eller partners levestandarder. De ser sig selv sakke bagud eller være på slæb, fx i forhold til en partner, som de køber fast ejendom med.

En anden deltager forklarer, at løn er en måde, hvorpå hun kan føle sig anerkendt og værdsat, og derfor søger hun en arbejdsplads, der kan tilbyde en god løn. Hun forklarer: *"Jeg vil gå efter et sted, hvor jeg føler, at jeg bliver anerkendt"*.

For andre deltagere er deres fremtidsovervejelser ikke knyttet til økonomiske incitamenter, men snarere selve forskningen. Flere af kvinderne er afklarede med, at en postdoc-stilling vil betyde lavere løn, end hvis de søgte og fik et job uden for universitetsverdenen. En af kvinderne fortæller:

*Jeg drømmer om en postdoc, men der er ikke så mange midler inden for [forskningsfelt], så det er et 'long shot'. Men jeg kommer til at søge, hvis der bliver det mindste. Jeg har været meget eksplicit omkring det, og min afdelingsleder er opmærksom på det. Vi har en god afdeling, og det er et fedt sted at være. Jeg vil rigtig gerne blive på trods af forhold, der er med løn, og det kan være enormt hårdt. (Fokusgruppeinterview, humanistisk område)*

Løn er dermed en faktor, som vægter forskelligt i de deltagende kvinders fremtidsovervejelser.

### 4.1.3 Ansættelsesforhold: Prekære versus faste stillinger

Ansættelsesforhold er en tredje faktor, som vejer tungt i kvindernes fremtidsovervejelser. Flere deltagerne oplever de prekære ansættelser i forskningsverdenen, eksempelvis postdoc-stillinger, som potentielt afskrækkende i forhold til at fortsætte karrieren inden for akademia. Særligt for de kvinder, som har eller ønsker at stifte familie, er de usikre ansættelser ikke attraktive. Barsel og behovet for løn under barselsorlov har betydning for flere. Tre deltagere siger:

*Når man er i en stilling, hvor du kommer til at blive afhængig af, at du søger fonde til enkelte projekter, eller du er med til at skaffe din egen løn og sådan noget, så er det endnu mere usikkert. Også, fordi der er ikke særlig mange fonde, der betaler for barsel. Så jeg tror bare, det er sådan en overvejelse. Hvis jeg så ind en fremtid, hvor jeg skulle have et arbejde hos [nævner eksempler på alternativer til ansættelse på universitetet], så tror jeg, jeg ville være mindre bekymret. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

*Hvad hvis man har en etårig kontrakt og bliver gravid, når man har tre måneder tilbage af sin kontrakt? Så er man jo "på den" ... (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

*De her midlertidige ansættelser og den måde, det fungerer på, det gør det i hvert fald sværere, når man også gerne vil have familie og gerne vil være sikret en lidt mere stabil indkomst. (Fokusgruppeinterview, humanistisk område)*

Flere af deltagerne frygter, at de prekære ansættelsesforhold i universitetsverdenen ikke blot leder til økonomiske udfordringer, men at de også vil give anledning til arbejdspress og familiære afsavn. Netop fordi projekt- eller fondsmidler søges og beviliges individuelt i akademia, forventer kvinderne, at de vil være tilbøjelige til at arbejde ekstra hårdt og/eller gå på kompromis med privat- og familieliv for at imødekomme de arbejdsmæssige deadlines eller procedurer. Eksempelvis frygter flere – mens andre allerede har erfaret – at skulle arbejde under deres barsel. Det er de færreste af kvinderne, som finder dét ideelt, og de bekymrer sig over, hvordan et liv med prekære ansættelsesforhold vil påvirke dem og deres familie på lang sigt.

En af kvinderne siger følgende om de usikre ansættelsesforhold i akademia, og hvordan det leder til højt arbejdspress:

*Det her med, at man hele tiden [ved, at] du er bare ikke sikkert stillet [betyder noget] i forhold til, hvor mange kræfter, du lægger i det. [...] Jeg kan godt forstå, der er mange, der er sådan: "Så er du på arbejde, så tager du hjem, og så er du hjemme". Men jeg har bare aldrig kunnet skelne den linje. Jeg tager også mit arbejde med hjem. Det er lidt irriterende, at man hele tiden er usikker i den konstellation, fordi så får du en stilling de næste*

*fire år, måske kun to år, og så er der ikke noget lovning på det senere hen. (Individuelt interview, humanistisk område)*

En anden af deltagerne, som erfarer et højt arbejdspress, og at det går ud over privatlivet, fortæller:

*Der er en ekstra usikkerhed i universitetsverden i forhold til det med fondsmidler, artikler osv. Jeg har ikke noget familieliv – mit barn er det sidste der bliver hentet. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Deltagernes beskrivelse af de prekære ansættelsesforhold som en afskrækkende faktor er godt i tråd med tidligere forskning, såsom Blom-Hansen et al. (2022), der i et studie af kønsskævhed ved et dansk universitet netop peger på, at karrieretrinene og mulighederne i en forskerkarriere er svære at forene med familieliv (Blom-Hansen et al. 2022).

I vores undersøgelse er der dog også flere af deltagerne, som oplever en god arbejdslivsbalance i deres nuværende ph.d.-ansættelse, og at de – omvendt andre fuldtidsansatte – har høj grad af fleksibilitet og mulighed for at se deres børn i de vågne timer og omvendt arbejde i de sene. Ikke desto mindre spiller de prekære ansættelsesforhold i academia en betydning for kvindernes fremtidsovervejelser, særligt hvad angår økonomisk sikkerhed og stabilitet.

#### **4.1.4 Mobilitetskrav**

Udlandsophold i forbindelse med en postdoc-stilling efter ph.d.-projektet opleves af flere deltagere som en barriere og afskrækkende faktor i forhold til overvejelser om en fremtid i universitetsverdenen. Flere overvejer at undlade at søge en postdoc-stilling efter ph.d.-projektet – og i stedet træde ud af den akademiske verden – på grund af dette mobilitetskrav. De finder udlandsopholdet uforeneligt med et familieliv. En deltager forklarer:

*Det er meget svært at fortsætte inden for academia, hvis man ikke kan flytte til udlandet som postdoc, fordi de fleste fonde kræver, at man tilbringer mindst et år i udlandet. Jeg vil ikke flytte til udlandet i de næste år, da jeg gerne vil have en familie her i Danmark. (Refleksionsdagbog, naturvidenskabeligt område)*

Flere af deltagerne kender dog til postdoc'er, der er lykkedes med at tage deres partnere og børn med til udlandet. Ofte er det dog mandlige postdoc'er, de refererer til. Nogle udtrykker tvivl i forhold til, om det i samme grad kan lykkes for kvinder at få deres mandlige partnere til at flytte med. Kvinderne tilskriver kønsroller og kønnede forventninger betydning. To deltagere forklarer:

*Jeg synes, at det er meget at bede min partner om, at hans karriere skal være sådan lidt en parentes i mange år. Men jeg undrer mig over, at mine mandlige kollegaers kærester går med på den. [...] Deres kærester er taget med – med deres små børn – og har været enten hjemmegående eller på barsel. Virkelig sødt af dem, at de gør det, men er det også fair, at de skal det? Hvorfor siger de ja til det, når deres mandlige kærester måske ikke ville have gjort det? Der er et eller andet ... men jeg ved ikke, om det er universitetet, eller om det er samfundet, men der er stadigvæk den her forskel mellem, hvad kvinder gør for deres partnere, og hvad mænd gør for deres partnere. [...] Jeg føler, at jeg skal vælge mellem mit privatliv og mit arbejde. (Individuelt interview, naturvidenskabeligt område)*

*Jeg tror, det er betydeligt sværere for kvinder. Jeg vil også gerne have børn på et tidspunkt, og det med, at en del postdocs kræver, at man måske opholder sig i udlandet i to år eller tre år. Og så siger de: "Ja, du kan bare tage børnene med", men hvor nemt er det lige at flytte børnene til udlandet og alle de her praktiske ting? (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)*

Ligesom kvinderne ovenfor oplever flere af deltagerne, at stereotypiske kønsroller præger deres og øvrige kvinders karriere- og familieplaner. De oplever ulighed i kønnenes adgang og ret til karriere og ser tilvalget af karriere – bl.a. i form af et udlandsophold – som et indirekte fravalg af familie- og privatliv. Flere giver udtryk for at have forstående og støttende partnere, som i udgangspunktet støtter kvindernes karriereplaner, og flere af kvinderne ytrer et ønske om at bryde med de kønnede forventninger. Alligevel er flere af dem i tvivl om, hvorvidt de vil byde dem selv og deres partnere at tage til udlandet – velvidende at mandlige kolleger risikerer at 'overhale' dem i karrieresammenhænge.

#### **4.1.5 Krav, prestige og frihed**

Den sidste faktor omhandler de krav, den prestige og frihed, der er forbundet med en forskerkarriere. En del af deltagerne oplever krav om at levere undervisning og at submitte artikler som tyngende og (for) omfattende. De ytrer et ønske om et mere fleksibelt og frihedsbetonet arbejdsliv. En deltager fortæller:

*Jeg tror, at universiteterne skal indse, at den nye generation, der skal ud på arbejdsmarkedet, bliver mere krævende over for de arbejdspladser, vi skal være ansat på. Vi kommer til at vælge vores arbejdsplads ud fra forhold, der ikke bare handler om en prestigefuld stilling eller en god løn. Jeg tror, vi har en helt anden måde at forstå, hvad en god arbejdsplads er. Det kan være fleksible arbejdstider eller mulighed for at sige, at jeg har brug for at tage orlov for at rejse. Det tror jeg den nye generation sætter mere*

*pris på end løn og en prestigefuld stilling. (Fokusgruppeinterview, naturvidenskabeligt område)*

Flere deltagere betoner ønsket om bedre arbejdslivsbalance og at være på en arbejdsplads, hvor dét at have et privatliv ikke synes at være i modstrid med at være fagligt ambitiøs. En del af deltagerne oplever *ikke* at kunne dele deres privatliv med kollegaer, eksempelvis tale om weekendplaner eller lignende. Tværtimod beskriver deltagerne en form for 'spaltning' i deres personlighed, hvor den private del efterlades derhjemme, da den ikke er fremmede for deres faglige image. En af kvinderne forklarer:

*Jeg tror ligesom, der er sat lidt en ære i at være mystisk omkring sit privatliv. At jo mindre folk ved om dig, desto bedre er det [...]. Jeg ved ikke helt, hvordan det er opstået, men der er [...] bare en kultur af, at man skal være sådan meget spaltet. At man ligesom skal have sin arbejdspersonlighed og så sin privatpersonlighed. Og at man så ligesom skal være så 'tough', at man kan lægge sine [private] ting til side. (Individuelt interview, humanistisk område)*

Flere deltagere problematiserer denne opdeling i en arbejds- og privatpersonlighed, og giver udtryk for, at de er villige til at give køb på den anerkendelse og prestige, der følger med at opretholde denne opdeling. Som beskrevet i afsnit 4.1.1 synes kvinderne, at manglen på kollegialt fællesskab fører til dårligt arbejdsmiljø og mindre kreativ forskning.

En af deltagerne drømmer om større grad af frihed til at forske og undervise frit. Hun siger:

*Det kunne jeg godt tænke mig at prøve; det dér med at være sådan helt fri og slet ikke skulle tænke over, hvad de andre tænker. Og bare kunne lave vildt spændende forskning og undervise på præcis den måde, jeg har lyst til at undervise på og ikke skulle underlægge mig alle mulige maskuline idealer. (Individuelt interview, samfundsvidenskabeligt område)*

Denne deltager forbinder etablerede statushierarkier for, hvilke forskningsområder der har mest prestige som er knyttet til maskuline idealer. Hun kunne selv godt tænke sig at forske mere i kønnets betydning på det empiriske felt, hun forsker i, men er afskrækket af seniorpersoner, der ikke mener, det er en strategisk godt valg. Flere deltagerne oplever, at der er meget faste rammer for og forståelser af, hvad god forskning og en dygtig forsker er. En deltager fortæller:

*Der er bare sådan en fortælling om, hvordan den rigtige forsker er; en som er mobil og er villig til at gøre nogle ting. Hvis man ikke er det, så er det sådan – jeg har fået at vide: "Det er ikke sådan, man skaffer et job i den her branche" [...] "Det er ikke sådan, systemet fungerer". Så jeg synes*

*bare, der er sådan en – man skal betale høje personlige omkostninger, og hvis ikke man er interesseret i det, så er man lidt mindre seriøs. Og det er ikke en fortælling, som jeg – det har jeg ikke lyst til at acceptere. Så hvis ikke jeg kan få lov til at gøre det på min måde, så vil jeg hellere lade være med at gøre det. (Fokusgruppeinterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Kvinderne i undersøgelsen giver i høj grad udtryk for, at de brænder for deres fag, og at den frihed, der ligger i at forske i et emne, som optager dem, er meget værdsat. Nogle mekanismer, fx konventioner om, hvordan og hvad de skal forske i, begrænser imidlertid oplevelsen af frihed og kan være en væsentlig faktor i deres fremtidsovervejelser.

## 4.2 Karriereveje i kontekst

Denne anden del af kapitlet bygger på data fra geninterview med de 15 kvinder, som deltager i den kvalitative del, gennemført 9-10 måneder efter undersøgelsens begyndelse. Det handler om, hvordan deres karriereveje har formet sig i perioden efter afslutningen af deres ph.d.-forløb. Sammenlignet med kapitlets første del er det dermed 'retrospektivt' i forhold til, hvad der skal ske efter ph.d.-projektet.

Karriereveje handler om individers valg, men disse valg bliver truffet i en strukturel og kulturel kontekst, hvor mulighedsstrukturer og forventninger, der ofte er kønnede, gør sig gældende. Tidligere studier har tydeliggjort, hvordan karriereveje er påvirket af begivenheder såsom fx et tilbud om en postdoc-position, men også af det, som Liisa Husu kalder 'non-events' [ikke-begivenheder], der fx kan være, at man *ikke* bliver inviteret med til at drikke øl på en conference, at ens forskning *ikke* bliver citeret, at man bliver mødt af stilhed, eksklusion, ignoreret, overset eller modtager modstræbende støtte (Husu, 2021:168). Karriereveje er således både formet af det, som sker, og det, som ikke sker.

Både i Danmark og internationalt har undersøgelser vist, at kvinder oftere end mænd falder fra universitetskarrierer. Mathias Wullum Nielsen konstaterer i et studie af dette såkaldte 'opt-out' fænomen:

*[Y]oung female (and male) researchers actively make choices, but make such choices under the influence of cultures and structures over which they have little or no influence (Nielsen 2017, 135, cf. Walby, 1996).*

Nielsen foreslår begrebet 'adaptive decision-making' som et nyttigt analytisk udgangspunkt i studier af dette fænomen. Inspireret heraf ser vi kvindernes karriereveje som udtryk for adaptive beslutningsprocesser, hvor kvindernes valg er situeret i lokale kontekster.

Kapitlets anden del beskriver således, hvordan kvinderne agerer aktivt i forhold til deres til- eller fravalg af en akademisk karriere, men også kontekst, fx institutionel støtte eller barrierer omkring disse valg. Husu beskriver, hvordan tid er en vigtig faktor i forhold til at se betydningen af både begivenheder og særligt ikke-begivenheder:

*Women academics at the receiving end of such non-events [...] perceive the non-events only fleetingly when they occur or with hindsight, sometimes many years later, when looking back over their careers (Husu, 2021: 168).*

I denne undersøgelse bliver karrierevalg beskrevet af kvinder, som står midt i disse adaptive beslutningsprocesser, hvilket har en fordel i forhold til, at vi får indblik i de adaptive beslutningsprocesser, som de bliver oplevet, mens det er present. En ulempe er, at kvinderne ikke har en tidsmæssig distance. Hvis geninterviewet havde ligget 9-10 år efter i stedet for 9-10 måneder, så ville andre faktorer formodentlig stå klarere frem.

#### 4.2.1 Efter ph.d.'en: Fortsætte eller forlade?

I kapitlets første del er det beskrevet, hvilke faktorer kvinderne prospektivt tilskriver betydning i deres karriereovervejelser. I geninterviewene beskriver deltagerne, hvordan deres karrierer har formet sig i perioden omkring afslutningen af deres ph.d.-forløb. Tabel 4.1 viser en oversigt over, om deltagerne i den kvalitative analyse fortsætter eller forlader universitetet efter ph.d.'en.

**Tabel 4.1** Oversigt over, om deltagerne fortsætter eller forlader universitetet efter ph.d.'en

	Antal deltagere
Forfølger forskerkarriere på universitetet	8
Forlader universitetskarriere	7

Figuren viser, at otte af deltagerne arbejder på at fortsætte en universitetskarriere på tidspunktet for geninterview, mens syv har forladt eller er i færd med at forlade universitetet.

Ønsker og beslutninger spiller en rolle for kvindernes veje efter ph.d.'en, men udfaldet er ikke kun et spørgsmål om at til- eller fravælge en universitetskarriere. Fortsættelse af en universitetskarriere forudsætter, at kvinderne skaffer finansiering til en postdoc eller får adgang til en ny ansættelse på anden vis. Man kan ikke vælge det, der har fravalgt én, men man kan gøre en dyd ud af nødvendigheden (Bourdieu



1986:372ff). Kvinderne kan finde og fremhæve fordele ved de karriereforløb, som er inden for deres rækkevidde.

I geninterviewene beskriver kvinderne baggrund og kontekst for deres karriereveje, og de følgende afsnit folder deres strategier og oplevelser ud. Deltagerne beskriver betydningen af støtte og oplevelsen af barrierer, som i nogle tilfælde fremstår kønnede og i andre tilfælde ikke.

Seniorpersoners støtte er vigtig for både mænd og kvinder, ligesom mobilitetskravet kan opleves som en barriere for begge køn. Et mønster, hvor seniorpersonerne på et institut overvejende er mænd, og de oftere ser potentiale i unge mænd, medfører, at en faktor som støtte bliver kønnet. Ligeledes vil en kultur, hvor kvinder tilskrives større ansvar for børn, betyde, at en barriere som mobilitetskrav ikke rammer alle køn lige. Det betyder, at faktorer, der i princippet ikke er forbundet med kønsforskelle, alligevel er det i praksis, fordi karriereforløbene finder sted i en kontekst og kultur præget af kønsforskelle.

#### 4.2.2 Navigere en fortsættelse af universitetskarrieren

Som vist i Tabel 4.1 er der otte af kvinderne, der ønsker at fortsætte deres universitetskarriere. For at navigere en fortsættelse af deres karrierer i academia beskriver nogle af deltagerne, hvordan forskellige 'strategier' har været vigtige. En deltager har været meget opmærksom på strategisk at bruge LinkedIn og networking til at navigere en fortsættelse af universitetskarrieren. Ved at profilere sig på sin LinkedIn-profil er hun blevet headhuntet til tre forskellige stillinger. Hun beskriver, at personlighed, netværk og 'at sælge sig selv' er vigtige faktorer for at navigere en fortsættelse af sin universitetskarriere:

*Det, jeg helst vil høre, hvis jeg sad og lavede en ph.d. og skulle søge et nyt job, det ville være, at jeg søgte en stilling, og så fik jeg den. Men nu har jeg været i den akademiske verden i lidt over fire år, og sådan fungerer det ikke. Altså, det er benhård networking at få jobs... Jeg har brugt LinkedIn rigtig meget til at profilere mig selv, skabe en profil omkring min forskning, så folk ved, hvem jeg er. Og det gjorde faktisk, at der, da jeg stod [...] og havde en måned til aflevering [af ph.d.-afhandling], stod jeg med tre jobs på hånden, som jeg kunne vælge imellem. Og jeg havde ikke søgt nogen af dem... Så for mit vedkommende har det i hvert fald været dét, at folk vidste, hvem jeg var, at det gjorde, at de fik lyst til at ansætte mig. (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

En anden af kvinderne nævner også, at hun har brugt forskellige implicite strategier for at indikere over for sit netværk ved universitetet, at hun gerne vil fortsætte. Hun har fx prioriteret at deltage i forskellige seminarer, frokoster og netværk. Hun siger:

*I universitetsverdenen har jeg nok været mere opsøgende [...] fortælle, hvad jeg kan, og hvor jeg kan byde ind, og være mere påpasselig med at komme til møder, afdelingsmøder fx, som jeg egentlig ikke behøver, hvor jeg ikke er forventet at deltage. Jeg kommer alligevel, fordi folk skal se, at jeg er der, og at jeg er engageret, og at jeg gerne vil arbejdspladsen. Der har jeg nok tænkt lidt mere strategisk. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

En deltager beskriver, at hun er motiveret til at forfølge en forskningskarriere af en indre 'trodsighed' rettet mod personer ved universitetet. Hun fortæller, at arbejdsmiljøet på det institut, hvor hun skrev sin ph.d., var "sygt", og hun følte sig meget modarbejdet af sine kollegaer. Hun skriver nu postdoc i et andet center med et bedre arbejdsmiljø, men mener samtidig, at det dårlige arbejdsmiljø på hendes gamle institut også er en faktor for, at hun er motiveret til at fortsætte en universitetskarriere:

*Jeg har lidt en idé om, at hvis jeg smutter, så får de det, som de gerne vil have det. Så det er bedre at true dem med at blive for evigt og altid at være på tværs end at give dem, hvad de vil have [griner]. Så det er også blevet lidt en trodsighed, der gør, at, nu bliver jeg sgu hængende, for de skal ikke få lov til at mobbe mig ud af det... Og jeg ved ikke, om det er så sundt [griner]. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

Flere deltagere beskriver modstridende følelser i forbindelse med deres karrierevalg. En af deltagerne har haft mange svære oplevelser i forbindelse med sin ph.d.-afhandling – med kollegaer, vejledere og ledere. Hun ønsker dog, på trods af disse oplevelser, at fortsætte sin universitetskarriere. Hun beskriver, at hendes følelser i forhold til at skulle fortsætte ved universitetet er præget af ambivalens. Hun fortæller:

*Der er noget meget ambivalent i mig [...]. Jeg har en latent frygt, tror jeg, for at der lige pludselig er nogen, der viser sig som enormt personlighedsforstyrrende mennesker, som lige pludselig ender med at forsøge at smadre ens liv i stedet for [at være gode kolleger]. Så jeg har det ambivalent med det [at fortsætte]. Men glæden og lykken ved at forske, den har de alligevel ikke formået at ødelægge inde i mig. Den har jeg stadigvæk, og den har jo været en del af mig, siden jeg var et lille barn. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

Glæden ved at forske er på nuværende tidspunkt en stærkere følelse end frygten for dårligt arbejdsmiljø. De kvinder, der gerne vil fortsætte i en universitetskarriere, påpeger dog også, at det ikke udelukkende er op til dem, om det er muligt. Seks af de otte fortæller, at de er afhængige af, om eksterne parter har midler til- eller ønsker at finansiere deres forskning. En deltager forklarer:

*Vi snakker som om, at det er mit valg [at fortsætte i postdoc-stilling], men det er det jo ikke, det er alle mulige fonde, der skal give penge til noget,*

*hvis det skal lykkes. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En anden deltager fortæller:

*Jeg har snakket med min vejleder, og hun siger: Jeg skal ikke satse på en ansættelse ved universitetet. Best case ville være en postdoc, hvis der er nogle fra min afdeling, der får nogle midler hjem [...]. Så hvis nogen kan få eksterne midler ind, og så få mig ind den vej. Så er det realistisk med en postdoc. (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Det er altså ikke kun op til deltagerne, om de vil fortsætte deres universitetskarrierer, men fonde og eksterne midler. Der kan derfor være langt fra ønske til virkelighed, hvis der ikke er mulighed for at få finansieret sin forskning.

### 4.2.3 Navigere ud af universitetsverdenen

Syv af de 15 deltagere ønsker at forlade universitetet. En af kvinderne fortæller, at hun oprindeligt havde et ønske om at fortsætte sin karriere ved universitetet, men det ændrede sig, da hun mødte sin nuværende kæreste. Tidligere var hendes netværk præget af folk, der alle ønskede sig og efterstræbte en forskerkarriere. Kvindens kæreste arbejder inden for det samme fagfelt som hende, men arbejder, i modsætning til deltageren, i industrien. Det har åbnet hendes øjne for mulige karriereveje i industrien. Hun fortæller:

*I begyndelsen ville jeg have en karriere inden for akademien. Og indtil sidste år var jeg ret overbevist om, at jeg ville forsætte i en postdoc på [universitet]. Og jeg ville have den mulighed. [...] Men så, det begyndte lidt at skifte, da jeg mødte min nuværende kæreste. Og så begyndte jeg at se, hvordan tingene ser ud, uden for akademien. Og hvor dejlig en balance der er mellem privat- og arbejdsliv, som jeg aldrig har haft før i akademien, fordi der er altid nogle deadlines, men der er også denne her ting med, at man skal producere flere og flere artikler for at komme bedre videre i den akademiske verden. Så på det tidspunkt sidste år begyndte jeg at tænke: "Okay, måske det ville være rart at kunne tage hjem tidligere eller have lidt mere fritid". (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En anden af kvinderne fortæller, at hun har sparret meget med sin ph.d.-kollega omkring at finde et job uden for universitetet. Hendes kollega startede med at gøre karriere i det private arbejdsliv og skriver nu ph.d. i samme afdeling som deltageren. Kollegaen har fungeret som uformel 'karriererådgiver' for deltageren, og har givet hende blik for, hvor vigtigt det er også at have et mere praktisk syn på sit fag, som man netop kan tilegne sig i uden for universitets mure. Kvinden fortæller:

*Altså, det er meget uformelt, men der er begyndt en ph.d.-studerende, som jeg deler kontor sammen med, og hun har ligesom taget den anden vej, kan man sige. Så hun er [...] [arbejdstitel] først, og så er hun blevet ph.d.-studerende. Og hende har jeg ligesom haft mange samtaler med, og jeg tror også, hendes perspektiv har formet mine overvejelser meget det sidste halve år – omkring værdien i også at komme ud og få et praksissyn på [fag]. Så hun har på en måde været sådan lidt en karrierevejleder, og hun har også hjulpet – vi har skrevet et udkast til en besked, jeg skulle skrive til en på LinkedIn. Fordi det er jo sådan lidt svært på egen hånd at skulle lige pludselig: "Uh, hvem skal man skrive til", og "hvordan skal man gøre". Og hun har også givet nogle råd til, konkret, hvilke personer man kan række ud til, for at man ikke havner i en eller anden afdeling, hvor man får en ubehagelig chef og sådan noget. Så hun har været rimelig afgørende for mine tanker om, hvad mine næste skridt skal være. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

En anden deltager fortæller, at hun har modtaget mere formel karriererådgivning fra sin fagforening i forhold til at skulle navigere ud af universitetsverdenen. Gennem sin fagforening blev hun opfordret til at tage kontakt til jobs uden for universitetet. Hun fortæller:

*Jeg er som sagt medlem af [fagforening], og de har det her karriere-rådgivning, som jeg synes fungerer sindssygt godt. Jeg har brugt det virkelig meget, og min karriererådgiver der var rigtig god til ikke at sige "du skal bare ud i det private", men hun var rigtig god til at åbne mig over for, hvordan jeg kunne finde information omkring, hvordan jeg kunne få et job uden for universitetet. Og opfordrede mig, da jeg havde ca. et år tilbage, til at tage kontakt til nogle steder, jeg godt kunne tænke mig at arbejde [...]. Så der fik jeg drukket kaffe med mange forskellige fra mange forskellige typer af virksomheder. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En af deltagerne beskriver en følelse af splittelse i navigeringen ud af universitetsverdenen. Hun er bange for at miste sine universitetsrelationer og taler derfor ikke åbent med kollegaer om sine karriereplaner. Kvinden fortæller:

*Jeg er måske sådan lidt splittet med at skulle forlade universitetet, fordi jeg er nervøs for, at de meget gode kollegaer og venner, jeg har fået herinde, vil synes, at man vælger deres liv og tilværelse – ikke fra – men at man ligesom sådan med sine handlinger viser, at der er noget andet, som man synes, er federe, og man ikke rigtig længere er med på sådan 'holdet' [...]. Så selvom det er nogle gode venner, så tror jeg måske ikke altid, jeg taler helt åbent om, hvad mine karriereplaner er, fordi der er nogle af dem, som virkelig bare kæmper med næb og klør for at blive herinde. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

Andre deltagere beskriver en form for tidsperspektiv omkring, hvilke tidspunkter der er de rigtige i forhold til at skrive postdoc eller finde job uden for universitetet. De beskriver, at der er nogle ting, man skal gøre på 'de rigtige tidspunkter', fx i forhold til, hvornår man skal gøre karriere i det private erhvervsliv, og hvornår man skal være ph.d.-studerende. I denne forbindelse fortæller to af kvinderne, at det er 'nu' de har mulighederne på det private arbejdsmarked, som de måske ikke ville kunne benytte sig af senere, hvis de først havde fået en karriere ved universitetet. Kvinderne fortæller:

*Og så var det også noget med, jeg slog nogle statistikker op på nettet [...] omkring sådan, hvordan lønforløbet ville udvikle sig: Ph.d.'er som blev i forskning og så skiftede til en privat virksomhed, ph.d.'er, som skiftede med det samme til en privat virksomhed, og ph.d.'er, som blev adjunkt, og så skiftede til en privat virksomhed. Og dem der klarede sig ultimativt dårligst, det var dem, der havde lavet en postdoc i nogle år og så skiftede til det private erhvervsliv. Ikke at lønnen egentlig var sådan afgørende for mig, men det var mere følelsen af, at det er jo et udtryk for, at virksomhederne måske ikke helt værdsætter en postdoc på samme måde, som de værdsætter en ph.d. [...] Så den statistik bekræftede mig bare i, at hvis jeg skal skifte, så er det nu, at det er det rigtige tidspunkt at skifte på. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

*Derudover ville det være for usikkert [at fortsætte på universitet], [...] men også det her med, at så ville jeg starte som postdoc, som jeg også var blevet tilbudt, og så tage en postdoc mere, og så ville jeg måske være heldig at lande en 'tenure', og det ville betyde, at jeg skulle vente fem år med at finde ud af, om jeg ville være fastansat et sted. Så ville jeg være 40 år, før jeg ville lande min første fastansættelse, og det tror jeg ikke, at min bank ville synes var særlig fedt, og jeg har ikke en partner, jeg kan læne mig op ad økonomisk. [...] På et eller andet tidspunkt skal jeg nok have et barn, og der ville det jo være rart at have en form for sikkerhed. Det var derfor, at jeg søgte ud i det private, for jeg ville være bange for, at hvis jeg blev i akademien for længe og havde taget de her to postdocs, og der måske ikke var en 'tenure track'; at jeg så først dér skulle ud i det private, så ville den bro være meget, meget vakkelvorn at skulle krydse. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

For de fleste kvinder, der vælger at forlade universitetsverdenen, gælder både 'push'-faktorer; de føler sig skubbet ud af akademien på grund af dårlig work-life-balance eller prekære ansættelsesforhold, og 'pull'-faktorer; de er tiltrukket af mere attraktive jobs i andre sektorer, hvor løn og ansættelsesforhold er bedre.

#### 4.2.4 Støtte

Flere af deltagerne fortæller, at de har oplevet støtte til at fortsætte deres universitetskarrierer. Det kan være fra kollegaer ved universitetet eller støtte udefra. En deltager oplever, at hendes vejleder og forskere på instituttet har været en stor støtte i processen i forhold til at skulle blive på universitetet. På trods af, at der er dele ved universitetsverdenen, hun ikke har gode erfaringer med, opvejer hendes vejledere og kollegaer dette. Hun fortæller:

*Jeg tror, at min vejleder på min ph.d. har været enormt støttende. Og hende har jeg et rigtig godt forhold til. Og derudover er der også – selvom jeg har mange, ikke så søde ting at sige om mit institut, så er der også en gruppe af forskere, som forsker mest i det, der minder mest om det, jeg laver, som er rigtig støttende og generøse med deres tid, og der er meget god samarbejdskultur. Så selvom jeg synes, at dele af universitetsverdenen kan være rigtig frustrerende, så har jeg alligevel både oplevet sådan meget tæt på mig et meget støttende miljø. [...] Så man kan sige, at de ting, der irriterer mig, de irriterer mig ikke så tit, og min hverdag er primært med mennesker, som jeg godt kan lide [griner]. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En anden deltager oplever også at få meget støtte og opmuntring til at blive på universitetet fra kolleger og vejledere. De opmuntrer hende til at søge en postdoc ved universitetet, og en seniorkollega havde også spurgt, om hun ville skrive postdoc på kollegaens projekt. Hun fortæller:

*Jeg synes, det er en opmuntring bare at blive spurgt om det [om hun vil skrive postdoc på kollegas projekt], men også spurgt sådan "Hey, har du tænkt dig at blive i akademien?". Jeg kan huske, at jeg sad sammen med to, som lige har fået lektorstillinger, og de er sådan relativt nye seniorer og sådan lidt storesøstre på vores ph.d.-kontor, kan man sige, fordi de er stadig ret unge. Og de spurgte mig, hvad jeg egentlig havde tænkt efter ph.d.'en; om jeg havde tænkt mig at blive eller – og det synes jeg da er dejligt at blive spurgt om. Altså, det ser jeg også lidt som en opfordring, sådan "Hey, vi kunne godt forestille os, du er sådan en, der kunne blive her, hvis du ville". (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Kvindernes beskrivelser af opmuntrende vejledere, kollegaer, der fungerer som 'storesøstre' og betydningen af at blive spurgt om at skrive postdoc på en kollegas forskningsprojekt, understreger vigtigheden af gate-keepers i støtten til at blive. Tidligere forskning har vist, at kvinders forhold til erfarne forskerkollegaer er vigtige faktorer for at fortsætte deres forskerkarrierer, og at manglen på disse kan medvirke til, at man som kvinde er dårligere stillet i forbindelse med sin universitetskarriere (Nielsen 2017:6).

En anden af kvinderne fortæller, at hun ikke har oplevet støtte på universitetet til at fortsætte sin forskningskarriere. Hun har i stedet oplevet støtte fra folk uden for hendes universitet, b.la. udenlandske forskere og aktivister. Hun fortæller: *“Der er mange sådan ældre forskere og aktivister, der støtter mig, men det har været sådan lidt tilfældigt, vil jeg sige.”* (Individuelt geninterview, humanistisk område). Deltageren fortæller, at den hjælp og støtte, hun oplever at få udefra, indvirker på sin egen tro på at kunne fortsætte universitetskarrieren. Hun fortæller:

*Jeg tror egentlig sagtens, at det kan lade sig gøre. Jeg har ikke gjort det store for at række ud til folk, så det er jo rart, at der er nogen, der rækker ud til mig af sig selv. [...] Jeg har sådan en følelse af, at det nok skal gå. Det er bare en margueritrute, jeg tager i stedet for en motorvej, ikke? (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Støtten til at fortsætte i en universitetskarriere kan komme fra forskellige kanter, men uanset, hvor den kommer fra, er den en forudsætning for at blive.

#### 4.2.5 Barrierer

Deltagerne beskriver i geninterviewene forskellige barrierer, de hhv. har oplevet eller oplever i forbindelse med at skulle navigere en fortsættelse af deres universitetskarrierer. Nogle af kvinderne fortæller, at krav om udlandsophold, 'mobilitetskrav', er en betydelig barriere for at skulle fortsætte deres universitetskarrierer. En af kvinderne påpeger, at det ikke er uden omkostninger at skulle tilbringe et år i udlandet i forbindelse med en postdoc. Hun siger:

*Jeg har tænkt på det der med at komme væk og få noget luft, men jeg kan ikke bare sælge min lejlighed og sådan nogle ting, så der er noget økonomisk i det, hvor jeg skal finde ud af, hvordan jeg gør [...]. Jeg er ikke interesseret i at flytte helt væk og blive rodløs, så hvis jeg skal gøre det, så skal udlandsopholdet være for en periode. Hvis det kan lade sig gøre. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En anden barriere er dårligt arbejdsmiljø. En deltager har oplevet, at hendes kritik af arbejdsmiljøet fik centerledelsen til at konkludere, at det var hende og ikke arbejdsmiljøet, der var problemet. Hun fortæller:

*Jeg havde jo sådan set lyst til at blive på mange måder i forhold til, at jeg rigtig godt kan lide at forske og skrive [detalje udeladt]. Jeg har også været rigtig glad for at undervise. Så ja, jeg har sådan set tænkt mig at fortsætte, men det har også været helt klart for mig, at fordi jeg valgte at gøre opmærksom på [problemer med] arbejdsmiljøet, var det også helt klart for mig, at prisen var, at jeg ikke kunne fortsætte. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

Nogle få af kvinderne oplever, på trods af et ønske om at fortsætte deres universitetskarriver, at de har følt sig modarbejdet 'indefra' af universitetet. Tre deltagere beskriver konkrete, chikanerende episoder, som vi ikke vil beskrive af hensyn til genkendelighed. En deltager fortæller, at hun oplever, at magtfulde personer har haft interesse i at lukke dørene for hendes fremtid på forskningsfeltet. Hun fortæller:

*Det har været hårdt at opdage, at der ikke er en vej ud. Altså de har lukket alle døre; man føler sig sådan fanget i en labyrint, ikke? [...] Man er totalt fastlåst på den måde, og der er ikke nogen kolleger, der tør at stå op for én. (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

En anden deltager fortæller, at hun havde planer om at fortsætte i en postdoc-stilling efter sin ph.d., og var derfor gået til sin vejleder for at sparre med ham omkring det. Hendes vejleder mente dog ikke, at hun skulle fortsætte på universitetet efter sin ph.d., på trods af at det var hendes ønske, og anbefalede hende i stedet at søge job i en ekstern organisation. Hun fortæller:

*Jeg snakkede med min vejleder om det [at blive] tilbage for et år siden, altså, hvor jeg havde et halvt år tilbage af min ph.d. Der begyndte jeg at snakke med ham om, at jeg gerne ville det her [forskningskarriere]. Og så sagde han: "Jeg synes, du skal tage et job i [nævner organisation]" [griner]. Så sagde jeg: "Det har jeg ikke lyst til, jeg vil gerne fortsætte her". Så gik han lidt frem og tilbage, og så sagde han: "Nu arrangerer jeg lige et jobinterview for dig i [nævnte organisation]". Så gik han ud og gjorde det... Jeg følte mig meget uønsket. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En deltager fortæller, at hvis man søger job som postdoc, er man afhængig af, at dem, der skal ansætte en, kan lide ens personlighed. Dette kan være et problem, hvis man som ung kvinde ikke ligner dem, der skal ansætte en. Hun siger:

*Den måde, dem der tilbød mig jobs, vurderede mig på, det var ud fra min personlighed. Om de kunne lide mig. Og det, synes jeg, er en potentielt lidt farlig måde at ansætte folk på. Ved at vurdere ud fra personlighed. [...] Når man er forsker, bliver ens forskning hurtigt ens identitet. Og det gør, at når man bliver ansat, er det meget på baggrund af, om vedkommende, der ansætter, kan lide dig. Og det synes jeg er – det er et stort problem, når man ikke opfører sig og ligner en traditionel forsker. Altså, jeg er ikke en mand i 60'erne. Og det gør, at jeg skal hele tiden overbevise institutterne om, at det er værd at investere i sådan en som mig. (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

Fordi deltageren er ung og kvinde og ikke ligner de mænd, der skal ansætte hende, føler hun, at hun skal overbevise dem om, at hun er værd at satse på og investere i.



Hendes oplevelse taler ind i det, som Carli et al. (2016) beskriver med begrebet rolleinkongruens. Studiet beskriver, at forestillingen om, hvad der kendetegner en typisk forsker, oftest overlapper med, at forskeren er mand. Ud fra denne antagelse passer deltageren altså ikke ind i denne typiske forestilling om, hvordan en forsker ser ud, hvilket kan være en barriere i forhold til at fortsætte en forskerkarriere.

De barrierer, der beskrives i dette afsnit, kan medvirke til, at kvinderne vælger en universitetskarriere fra eller vælger at tage nogle års pause og evt. komme tilbage til universitetet, når de har været ude 'på den anden side' af universitetets mure.

#### 4.2.6 Livet på 'den anden side'

Flere deltagere nævner, at de forestiller sig eller erfarer, at der 'på den anden side' af universitetets mure er en større fællesskabsfølelse i forhold til ens arbejdsopgaver, som man fælles sparrer om og løser i fællesskab. En deltager fortæller, at hun ønsker at være en del af en progressiv arbejdsplads med fælles mål og ambitioner. Hun føler, at man på universitetet har mål og ambitioner, men at disse udelukkende er ens egne, der er forbundet med ens eget projekt og ikke noget, man fælles deler. Kvinden fortæller:

*Jeg tror, at jeg i min rejse har fundet ud af, at jeg nok savner at være en del af [...] et sted, hvor der er lidt højere til loftet, hvor der ligesom er plads til nogle større ambitioner på en eller anden måde. [...]. Der er jo plads til store ambitioner inden for universitetsforskning, men det er meget tit ambitioner på dine egne vegne, kan man sige. Jeg tror, jeg er drevet meget af at være et sted, hvor man ligesom har ambitioner på hinandens vegne og et fællesskab, der ligesom driver noget succes. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

En anden kvinde, som har forladt universitetet og nu har en arbejds hverdag i en privat virksomhed, fortæller:

*Nu, hvor jeg er startet i en organisation, hvor man ægte arbejder sammen og er sammen om et fælles mål... [kan jeg se, at] det er bare overhovedet ikke tilfældet i den akademiske [verden]. [...] Jeg har været væk for længe fra [den her måde] man arbejder sammen [...] i stedet for denne her ensoprede måde, man ser i academia. Det sammenhold har jeg været væk fra i for lang tid [...], og nu, hvor jeg er startet i det private, er jeg rigtig glad for at genopdage det og er helt sikker på, at det er det rigtige for mig. (Individuelt geninterview, humanistisk område)*

En deltager beskriver, at det er med blandede følelser, at hun har forladt universitetsverdenen til fordel for et fast job i en privat virksomhed. Hun føler sig gladere i sit nye job, end hun gjorde, da hun arbejdede ved universitetet. Samtidig føler hun sorg

over at give afkald på sin forskeridentitet og samfundsrollen som forsker. I rollen som forsker identificerede hun sig stærkt med at være en neutral instans, som ikke var betalt af nogen, eller havde nogen agenda. Hun fortæller:

*Altså, nu står der [firmanavn] på mig, når jeg kommer ud. Og folk inviterer mig ikke i samme grad, fordi at enten så er jeg konkurrenten, eller så tænker de, at så skal jeg nok have nogle konsulenttimer for det. Og det er en anden følelse... Men i sidste ende, så blev det jo sådan [...] det der blev byttet. Alle de andre gode ting; at være gladere til hverdag og mere lykkelig for mit hverdagsliv. Og så stadigvæk prøve og holde min egen moral høj, og i hvert fald være sikker på, at jeg ikke føler, jeg siger noget, som jeg ikke kan stå inde for osv., selvom der står [firmanavn] på mig. Men det er ikke det samme. Det var en særlig følelse at være forsker, synes jeg. (Individuelt gen-interview, naturvidenskabeligt område)*

Flere af kvinderne fortæller, at de forestiller sig, at arbejdslivet på 'den anden side' af universitetet har en bedre balance mellem arbejde og privatliv, 'work-life-balance'. For at gøre karriere ved universitetet er man nødt til at ofre mange timer, også timer, man ikke får ekstra løn for. En af kvinderne fortæller følgende, efter hun er blevet adspurgt om, hvad hun forestiller sig kunne være bedre i et arbejdsliv udenfor akademia:

*Forhåbentlig vil det betyde et arbejdsmiljø, hvor der er mere respekt for, at jeg arbejder 37 timer og ikke 50 timer. Hvor det ikke er sådan, at 'hvis du vil noget i denne her branche, så skal du ofre...' jeg vil have løn for de timer, jeg arbejder. Det er meget arbejdsrettigheder og arbejdsvilkår. Min mand får jo ekstra løn, hvis han arbejder ekstra. Det gør man jo ikke på universitetet. (Individuelt geninterview, samfundsvidenskabeligt område)*

En deltager, der har fået nyt job uden for universitetet, forestiller sig også, at hun får en bedre work-life-balance i sit nye job. Hun forestiller sig, at folk på arbejdspladsen arbejder de samme antal timer, og at det i modsætning til universitetet ikke handler om at arbejde så mange timer som muligt. Derudover føler hun sig naiv over at have haft en drøm om førhen at fortsætte en forskerkarriere ved universitetet. Hun fortæller:

*Når jeg tænker på det [at forlade universitetet], er det frustrerende, fordi det var jo min oprindelige tanke og måske også lidt en drøm at blive i akademia og at være forsker. Og så at have den frihed, der følger med at være forsker... Men samtidig ved jeg, at det var en naiv tanke, jeg havde, før jeg begyndte at arbejde i akademia. Nu ser jeg, at før man får den frihed, tager det flere år, hvor man skal arbejde rigtig meget og skal prioritere arbejdet rigtig meget. Og jeg føler, lige nu er jeg i en tid i mit liv, hvor jeg ikke har lyst til at prioritere arbejdet så meget i forhold til de andre ting (...). Samtidig er jeg spændt på det nye job, og jeg er selvfølgelig glad for*

*det, og jeg håber, jeg kan begynde der på en god måde. Og også måske [gøre] det, jeg ikke [gjorde] i løbet af min ph.d.: spørge om hjælp. Måske vil jeg kunne gøre det lidt nemmere på mit nye arbejde. (Individuelt geninterview, naturvidenskabeligt område)*

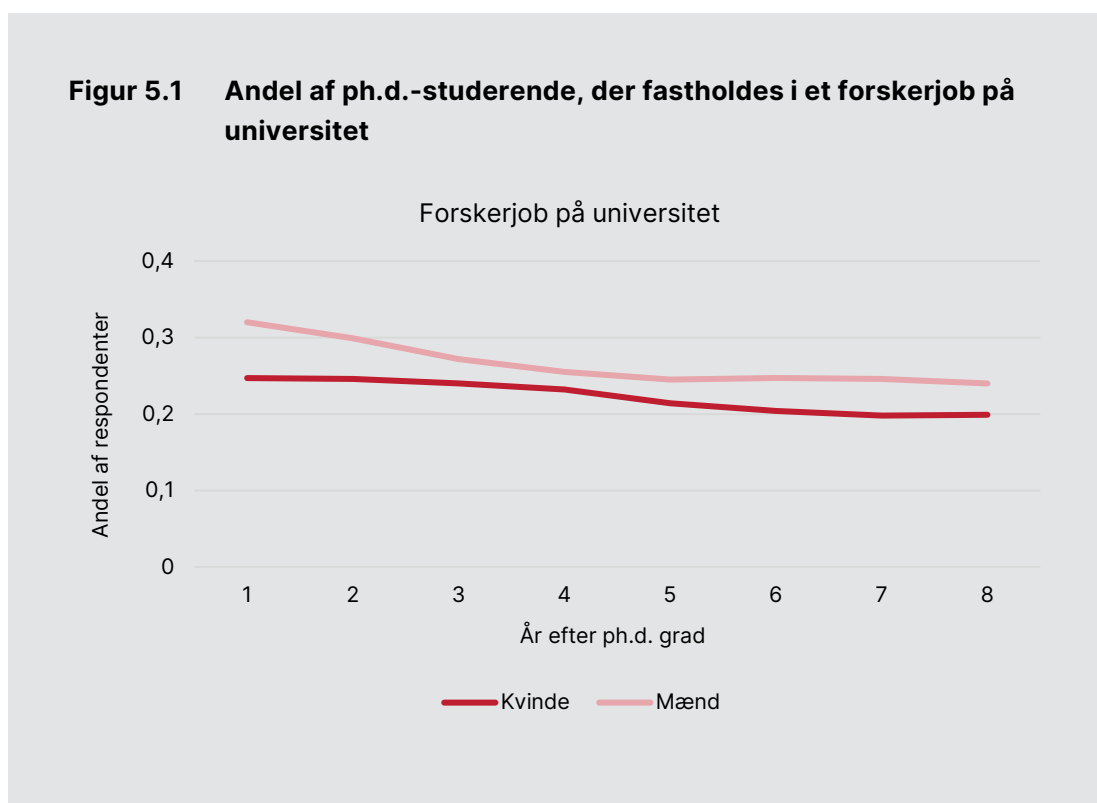
Kvinderne forestiller sig, at livet 'på den anden side' af universitetets mure er forbundet med en større fællesskabsfølelse og samhørighed omkring arbejdsopgaver med fælles mål og visioner. Derudover forestiller kvinderne sig, at livet 'på den anden side' muliggør bedre balance mellem arbejde og privatliv – i modsætning til universitetet.

## 5 Tiden efter ph.d.-uddannelsen

I dette kapitel præsenteres resultaterne om sammenhængen mellem karriereprogression i forskerstillinger på danske universiteter og arbejdsmiljøer præget af en betydelig forekomst af sexistiske hændelser. Dette analyseres ved at kombinere data fra spørgeskemaundersøgelser og registerdata. Kapitlet behandler desuden sammenhængen mellem oplevelser med sexistiske hændelser og efterfølgende mental sundhed.

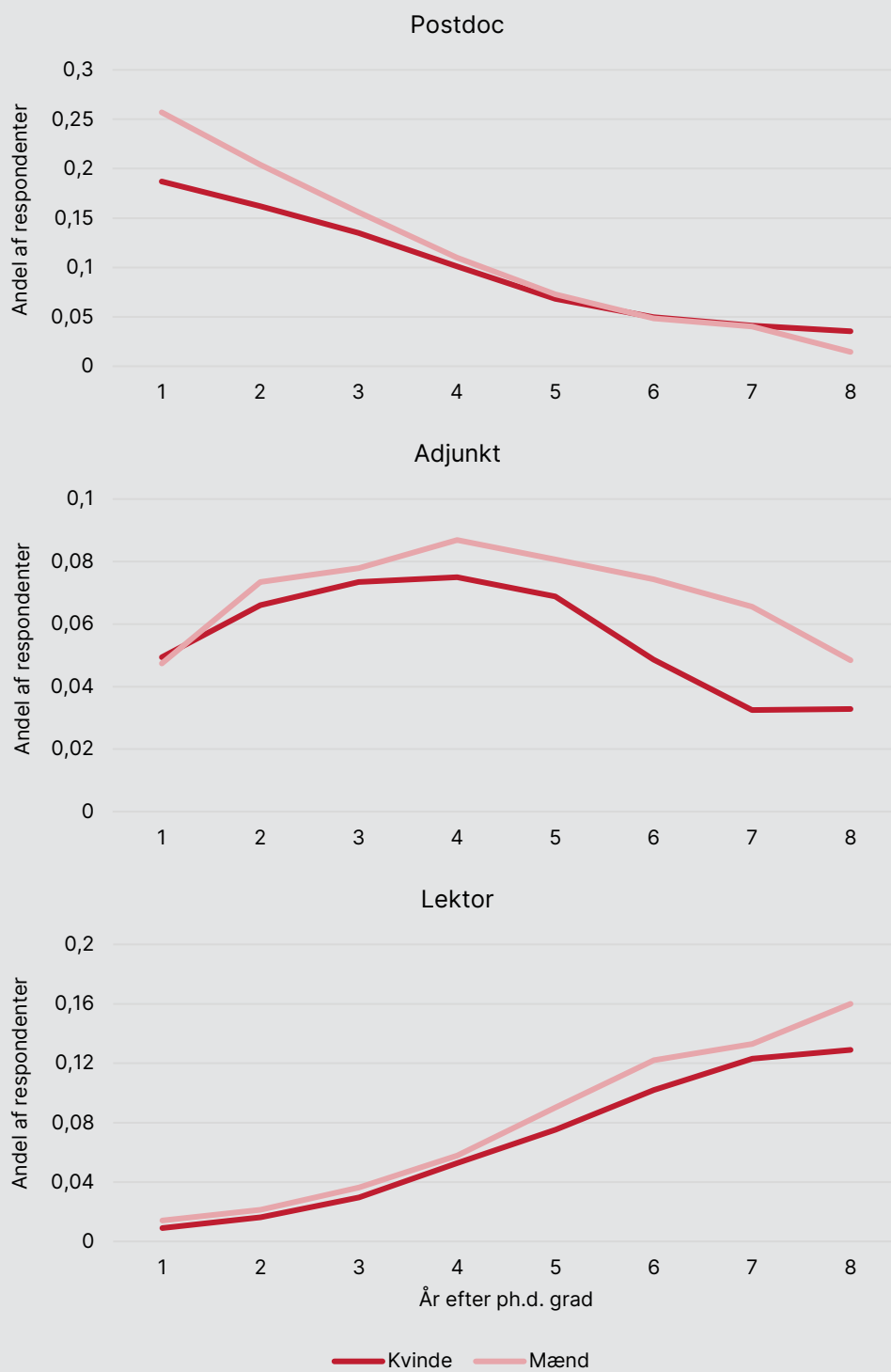
### 5.1 Fastholdelse i forskerstillinger på universiteter

Kvindelige ph.d.-studerende fastholdes i mindre grad på universiteterne end deres mandlige kollegaer i årene efter færdiggjort ph.d.-uddannelse. Figur 5.1 og 5.2 viser andelen af hhv. kvindelige og mandlige ph.d.-studerende, der er beskæftiget i en forskerstilling på universiteterne i alt og opdelt på postdoc, adjunkt og lektor i årene, efter at de har modtaget deres ph.d.-grad.



Kilde: VIVE.

**Figur 5.2 Andel af ph.d.-studerende, der fastholdes i et forskerjob på universitet fordelt på stillingsbetegnelser**



Anm.: Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

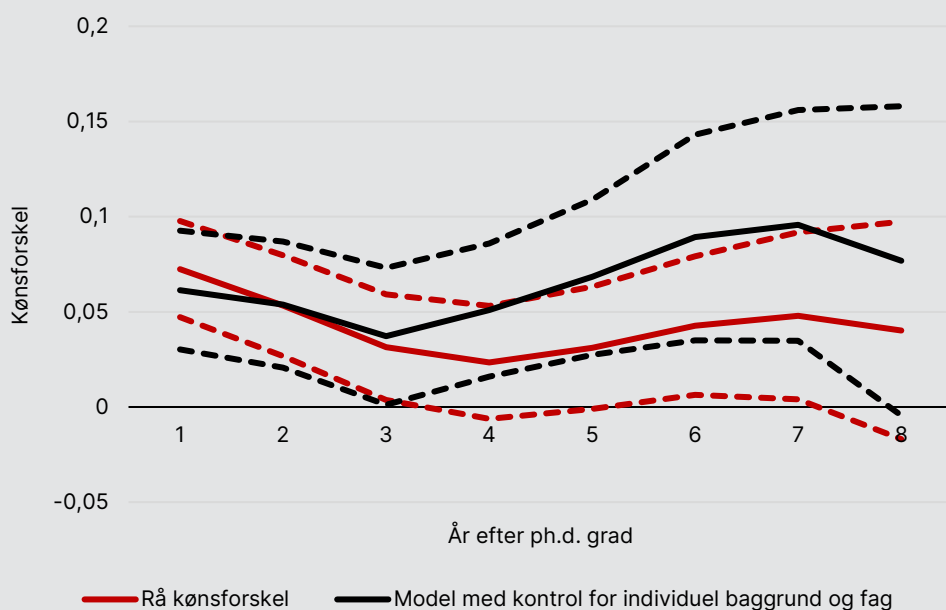
Figur 2.5 viser, at andelen af kvinder, der bevæger sig fra ph.d.-uddannelse og videre i hhv. postdoc-, adjunkt- og lektorstillinger på universiteter, er mindre end for deres mandlige kollegaer. Året efter færdiggjort ph.d.-grad er 26 % af mænd i en postdoc-stilling, og for kvinder er dette tal 19 %. 5 år efter færdiggjort ph.d.-grad er 9 % af mænd i en adjunktstilling på universiteterne, mens det kun gælder for 7 % af kvinder. Efter 8 år er 16 % af mænd i en lektorstilling på universiteterne, hvorimod det kun er 13 % af kvinderne. Tallene indikerer, at kvindelige ph.d.-studerende generelt fastholdes i mindre grad på universiteterne.

## Stillingsbetegnelser

Vi benytter data fra statens BI system (ISOLA) til at identificere stillingsbetegnelser. Stillingerne grupperes i henhold til terminologien i Stage (2020).

Figur 5.1 og 5.2 viser de rå niveauer på de forskellige stillingskategorier. En del af denne kønsforskel kan skyldes, at mænd og kvinder specialiseres i forskellige fag, og at antallet af potentielle stillinger på universiteterne er forskellige på tværs af fag. Det vil sige, at forskellen i fastholdelse bl.a. skyldes den samfundsmæssige prioritering af størrelser af fagmiljøer. Kønsforskelle kan ligeledes skyldes forskelle i baggrundskarakteristika (såsom karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse) hos mænd og kvinder inden for fagene. Figur 5.3 viser kønsforskellen i sandsynligheden for at være ansat i en forskerstilling på universiteterne. Figuren viser både de rå forskelle og forskellen, når der tages højde for fag og baggrundskarakteristika. Resultaterne viser, at kønsforskellen i fastholdelse ikke kan forklares af kønsforskelle i faglige specialiseringer. Forskellen i fastholdelse stiger, når der tages højde for, at mænd og kvinder specialiserer sig i forskellige fag. Stigningen er dog ikke statistisk signifikant.

**Figur 5.3 Kønsforskel i andel af ph.d.-studerende, der fastholdes i et forskerjob på universitet med og uden kontrolvariable i årene efter ph.d.-grad**



Anm.: Individuel baggrund inkluderer alder, enlige, børn, indvandrere, efterkommer, seksualitet, karakter fra gymnasial uddannelse, ph.d.-ordning, ph.d. indskrivningsår, sundhed målt de to år før start på ph.d.-forløb (psykiatrisk diagnose, psykofarmaka, antal lægebesøg, besøg hos psykolog/psykiater). Fag inkluderes ved en binær indikator for primære og sekundære fag for ph.d.-studie. Faste linjer er regressionsestimater og stiplede linjer er 95 pct. konfidensintervaller. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

### 5.1.1 Sexistiske hændelser og fastholdelse på universiteterne

I dette afsnit karakteriseres fagmiljøer (fag og institution) ved niveauet af sexistiske hændelser. Vi viser derefter, at niveauet af sexistiske hændelser i fagmiljøet har betydning for kvinders fastholdelse i en forskerstilling på universiteterne, men at det ikke i samme grad har betydning for mænd.

Niveauet af sexistiske hændelser i fagmiljøet defineres som andelen af respondenter fra fagmiljøet, der rapporterer at have oplevet mindst en sexistisk handling i løbet af deres ph.d.-uddannelse. I analysen sammenlignes inden for samme køn og fag, og der tages højde for individuel baggrund (se tabelnote for detaljer). Den primære variation, der udnyttes i analysen, er variation mellem individer af samme køn og med sammenlignelig baggrund, der begynder på det samme fag, men på forskellige institutioner (Aalborg Universitet, Aarhus universitet osv.).

Resultaterne fra analysen er tilgængelige i Tabel 5.1 for kvinder og i Tabel 5.2 for mænd. Resultaterne viser, at kvinder, der er begyndt deres ph.d.-uddannelse i et fagmiljø med et relativt højt niveau af sexistiske hændelser, har en mindre sandsynlighed for at forblive i en forskerstilling på universiteterne efter afsluttet ph.d.-forløb. Dette gør sig ikke i samme grad gældende for mænd. Resultaterne i tabellerne skal tolkes som forskellen mellem et fagmiljø (fag og institution), hvor ingen respondenter oplever sexistiske hændelser sammenlignet med et fagmiljø, hvor alle oplever sexistiske hændelser.

Konkret indikerer resultaterne, at hvis man ændrer graden af sexistiske hændelser i fagmiljøet fra den højeste fjerdedel til den laveste fjerdedel i fordelingen på tværs af fagmiljø, da vil sandsynligheden for at forblive i et forskerjob på et universitet for kvindelige ph.d.-studerende det år, hvor de modtager deres ph.d.-grad, vokse med 6,5 procentpoint.

En anden måde at illustrere disse tal på er, at sandsynligheden for, at en kvindelig ph.d.-studerende forbliver i et forskerjob på et universitet det år, hvor hun modtager sin ph.d.-grad, er 14 procentpoint højere, hvis andelen, der har oplevet sexistiske hændelser i fagmiljøet, falder fra over 3 ud af 4 til under en 1 ud af 4.



**Tabel 5.1** Statistisk sammenhæng mellem andel af respondenter i fagmiljø, der har oplevet sexistiske hændelser, og andel i forskerjob på universitet blandt de tidligere *kvindelige* ph.d.-studerende

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Panel 1:</b>								
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution) der har oplevet:</b>								
Sexistiske hændelser	-0,29*** (0,10)	-0,26** (0,10)	-0,28*** (0,11)	-0,35*** (0,12)	-0,38*** (0,13)	-0,39*** (0,14)	-0,35* (0,18)	-0,51* (0,29)
<b>Panel 2:</b>								
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution) der har oplevet:</b>								
Kønsnedværdigende adfærd	-0,02 (0,13)	-0,02 (0,14)	0,03 (0,14)	-0,11 (0,15)	-0,11 (0,17)	-0,09 (0,17)	-0,26 (0,20)	-0,05 (0,33)
Seksualiseret nedværdigende adfærd	-0,34*** (0,13)	-0,36*** (0,14)	-0,35** (0,14)	-0,37** (0,15)	-0,31* (0,17)	-0,34* (0,17)	-0,19 (0,23)	-0,28 (0,37)
Uønsket fysisk kontakt og tvang	0,01 (0,15)	0,09 (0,15)	0,01 (0,16)	0,19 (0,17)	0,03 (0,17)	-0,07 (0,18)	-0,12 (0,22)	-0,55* (0,32)
Individer	2.602	2.297	1.995	1.658	1.311	1.006	666	367

Note: Estimatene i hver søjle i Panel 1 og Panel 2 er beregnet i separate regressioner. Alle regressioner indeholder kontrolvariable for hovedfag og bifag under ph.d.-studie samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandrer, efterkommer, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individets sundhed året før og to år før studiestart: har modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge, offer for kriminalitet. Der benyttes robuste standardfejl i parentes.  
\* 10 % signifikans, \*\* 5 % signifikans, \*\*\* 1 % signifikans.

Kilde: VIVE.

**Tabel 5.2 Statistisk sammenhæng mellem andel af respondenter i fag, der har oplevet sexistiske hændelser, og andel i forskerjob på universitet blandt de tidligere mandlige ph.d.-studerende**

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Panel 1:</b>								
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution) der har oplevet:</b>								
Sexistiske hændelser	-0,03 (0,11)	-0,01 (0,12)	0,02 (0,12)	-0,01 (0,13)	0,14 (0,15)	0,24 (0,18)	0,10 (0,21)	-0,02 (0,28)
<b>Panel 2:</b>								
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution) der har oplevet:</b>								
Kønsnedværdigende adfærd	0,08 (0,16)	-0,01 (0,17)	0,04 (0,18)	0,22 (0,18)	0,37* (0,20)	0,40 (0,24)	0,36 (0,34)	0,31 (0,51)
Seksualiseret nedværdigende adfærd	-0,31* (0,17)	-0,27 (0,20)	-0,19 (0,20)	-0,40* (0,21)	-0,28 (0,23)	-0,34 (0,28)	-0,26 (0,38)	-0,55 (0,64)
Uønsket fysisk kontakt og tvang	0,27 (0,20)	0,23 (0,22)	0,14 (0,25)	0,04 (0,25)	-0,04 (0,28)	0,20 (0,31)	-0,47 (0,35)	0,15 (0,57)
Individer	2.035	1.843	1.617	1.389	1.177	914	634	391

Note: Estimerne i hver søjle i Panel 1 og Panel 2 er beregnet i separate regressioner. Alle regressioner indeholder kontrolvariable for hovedfag og bifag under ph.d.-studie samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandrer, efterkommer, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individets sundhed året før og to år før studiestart: har modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge, offer for kriminalitet. Der benyttes robuste standardfejl i parentes.  
\* 10 % signifikans, \*\* 5 % signifikans, \*\*\* 1 % signifikans.

Kilde: VIVE.

Panel 2 i Tabel 5.1 og 5.2 viser resultaterne fra den samme analyse, men hvor sexistiske hændelser er opdelt i de tre typer: 1) kønsnedværdigende adfærd, seksualiseret nedværdigende adfærd og 2) uønsket fysisk kontakt og tvang. Resultaterne peger på, at den lavere fastholdelse hos kvinder primært er drevet af kvinder, der er begyndt deres ph.d.-uddannelse i fagmiljøer med et højt niveau af seksualiseret nedværdigende adfærd. Resultaterne for mænd i Tabel 5.2, Panel B, indikerer ligeledes lavere fastholdelse for mænd, der er begyndt deres ph.d.-uddannelse i et fagmiljø med et højt niveau af seksualiseret nedværdigende adfærd.

## 5.1.2 Men der er også andre arbejdspladskarakteristika, der har betydning for fastholdelse på universiteterne

Dette afsnit præsenterer resultater fra analyser, hvor vi ser på en række arbejdspladskarakteristika og sammenholder disse med fastholdelse i forskerjobs på de danske universiteter blandt de tidligere ph.d.-studerende, der startede på deres ph.d.-uddannelse fra 2010 til 2018. Analysen har til formål at illustrere, hvilke andre arbejdspladskarakteristika – ud over andel af respondenter i fagmiljøet – der har oplevet sexistiske hændelser, som har betydning for fastholdelse i forskerstillinger på universiteter i Danmark.

Analysen kan desuden illustrere, i hvor høj grad sammenhængen mellem andel af respondenter i fagmiljøet, der har oplevet sexistiske hændelser, og fastholdelse i forskerjob på universitet, der statistisk kan forklares af andre arbejdspladskarakteristika.

Tabel 5.3 og 5.4 viser estimater fra regressioner af samme type som i det tidligere afsnit (Tabel 5.1 og 5.2), dvs. regressioner, hvor der sammenlignes inden for samme fag og mellem individer med sammenlignelig baggrundshistorik (se note til tabellerne for detaljer). I modsætning til det tidligere afsnit indeholder tabeller i dette afsnit ikke blot estimater for andel af respondenter i fagmiljøet, der har oplevet sexistiske hændelser, men også andre karakteristika for arbejdspladsen. Disse inkluderer andel af respondenter i fag, der har oplevet hhv. uhøflig og upassende adfærd og manglende støtte eller forventning om det samme fra arbejdspladsen i forbindelse med sexistiske hændelser. De inkluderer også mål for kønssammensætningen på arbejdspladsen, konkurrenceniveau på arbejdspladsen og køn af ph.d.-vejleder.

Resultaterne i Tabel 5.3 sammenholdt med resultaterne i Tabel 5.1 viser, at estimaterne for sammenhængen mellem andel af respondenter i fagmiljøet, der har oplevet sexistiske hændelser, og fastholdelse i forskerjob på universitet kun reduceres marginalt ved inklusion af yderligere mål for arbejdspladskarakteristika. Det illustrerer, at denne sammenhæng gør sig gældende selv inden for sammenlignelige arbejdspladser med hensyn til eksempelvis kønssammensætning og konkurrenceniveau.

Ph.d.-studerende, der har taget deres uddannelse på en arbejdsplads karakteriseret ved et højt konkurrenceniveau, har et lavere niveau af fastholdelse på universiteterne end andre ph.d.-studerende. Denne sammenhæng gør sig gældende både for mænd og for kvinder. Arbejdspladsens konkurrenceniveau måles her ved de to indikatorer: 1) antallet af lektoransatte divideret med antal postdoc- og adjunktansatte på arbejdspladsen og 2) antallet af postdoc- og adjunktansatte divideret med antallet af ph.d.-studerende på arbejdspladsen. Begge indikatorer måler på, hvor mange på et givet stillingsniveau, der har mulighed for at blive på arbejdspladsen i det næste stillingsni-

veau. Da ph.d.-stipendiat, postdoc og adjunkt alle er tidsbegrænsede stillinger, er progression til et højere stillingsniveau en forudsætning for at blive i en forskerstilling på et universitet.<sup>4</sup>

Andre arbejdspladskarakteristika såsom kønssammensætning, uhøflig og upassende adfærd og manglende støtte fra arbejdspladsen i forbindelse med sexistiske hændelser lader til at være af mindre betydning for fastholdelsen, når vi ser på sammenhængen inden for et givet fag, men på tværs af institutioner.

Køn repræsenteret blandt den ph.d.-studerendes ph.d.-vejledere lader ikke til at have væsentlig betydning for kvinders fastholdelse i forskerjob på universiteter. Modsat peger resultaterne på, at mænd, der har tilknyttet en kvindelig vejleder, har en mindre grad af fastholdelse på universiteterne.

**Tabel 5.3 Statistisk sammenhæng mellem arbejdspladskarakteristika og andel i forskerjob på universitet blandt de tidligere kvindelige ph.d.-studerende**

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution), der har oplevet:</b>								
Sexistiske hændelser	-0,23** (0,11)	-0,24** (0,12)	-0,32** (0,13)	-0,39*** (0,14)	-0,43*** (0,15)	-0,43*** (0,16)	-0,34* (0,20)	-0,66** (0,33)
Uhøflig og upassende adfærd	-0,02 (0,06)	0,02 (0,06)	0,02 (0,06)	0,03 (0,06)	0,01 (0,07)	0,00 (0,08)	0,01 (0,11)	0,03 (0,17)
Manglende støtte fra arbejdspladsen ifm. sexistiske hændelser	-0,03 (0,05)	-0,04 (0,05)	0,02 (0,06)	0,00 (0,06)	0,01 (0,08)	-0,00 (0,09)	-0,05 (0,11)	0,07 (0,19)
<b>Kønssammensætning på arbejdspladsen:</b>								
Andel af ledere på arbejdsplads, der er kvinder	0,03 (0,04)	0,06 (0,04)	0,02 (0,05)	0,02 (0,05)	0,01 (0,06)	0,09 (0,07)	0,15 (0,09)	0,08 (0,12)
Andel af fastansatte forskere på arbejdsplads, der er kvinder	-0,08 (0,06)	-0,10 (0,07)	-0,09 (0,07)	0,01 (0,09)	0,06 (0,10)	-0,05 (0,12)	-0,00 (0,16)	0,01 (0,23)
<b>Konkurrenceniveau på arbejdspladsen:</b>								
Antal lektor divideret med antal postdoc og adjunkt på arbejdsplads	-0,00* (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,01)
	-0,01***	-0,01**	-0,01**	-0,01	0,00	0,03	0,04	0,03

<sup>4</sup> Målene fokuserer på intern rekruttering, da dette er den væsentligste forskerkarrierevej for ph.d.-studerende i Danmark. Målene fanger kun ekstern rekruttering fra andre universiteter i Danmark eller udlandet i det omfang, at det kan antages, at universiteterne sender og modtager et sammenligneligt antal kandidater.

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
Antal postdoc og adjunkt divideret m. antal ph.d.-studerende på arbejdsplads	(0,00)	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,08)
Antal ansatte på arbejdsplads	0,00** (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)
<b>Vejleder:</b>								
Vejleder køn, mand	-0,01 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,03 (0,02)	-0,03 (0,03)	0,01 (0,03)	-0,01 (0,04)	0,01 (0,04)	-0,02 (0,07)
Vejleder køn, kvinde	-0,01 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,00 (0,02)	0,03 (0,03)	0,02 (0,03)	0,06 (0,04)	0,08 (0,06)
Individer	2.761	2.436	2.113	1.752	1.389	1.066	704	394

Note: Estimerne i hver er beregnet i separate regressioner. Alle regressioner indeholder kontrolvariable for hovedfag og bifag under ph.d.-studie samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandrer, efterkommer, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individets sundhed året før og to år før studiestart: har modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge, offer for kriminalitet. Der benyttes robuste standardfejl i parentes.

\* 10 % signifikans, \*\* 5 % signifikans, \*\*\* 1 % signifikans.

Kilde: VIVE.

**Tabel 5.4 Statistisk sammenhæng mellem arbejdspladskarakteristika og andel i forskerjob på universitet blandt de tidligere *mandlige* ph.d.-studerende**

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Andel af respondenter i fagmiljø (fag og institution), der har oplevet:</b>								
Sexistiske hændelser	0,10 (0,12)	0,14 (0,13)	0,20 (0,14)	0,07 (0,14)	0,21 (0,18)	0,24 (0,21)	0,19 (0,24)	0,00 (0,39)
Uhøflig og upassende adfærd	-0,06 (0,07)	-0,07 (0,07)	-0,11 (0,08)	0,01 (0,08)	-0,02 (0,10)	0,04 (0,13)	0,04 (0,16)	0,23 (0,27)
Manglende støtte fra arbejdspladsen ifm. sexistiske hændelser	-0,12** (0,06)	-0,11* (0,06)	-0,09 (0,06)	-0,11* (0,06)	-0,07 (0,08)	-0,05 (0,09)	-0,13 (0,10)	-0,03 (0,18)
<b>Kønssammensætning på arbejdspladsen:</b>								
Andel af ledere på arbejdsplads, der er kvinder	-0,02 (0,05)	-0,02 (0,05)	-0,04 (0,05)	-0,09 (0,06)	-0,08 (0,06)	-0,05 (0,07)	0,03 (0,09)	-0,12 (0,13)

Afhængig variabel: Forskerjob på universitet								
År efter ph.d.-grad	0	1	2	3	4	5	6	7
Andel af fastansatte forskere på arbejdsplads, der er kvinder	-0,02 (0,09)	0,08 (0,10)	0,14 (0,11)	0,17 (0,11)	0,04 (0,12)	0,00 (0,15)	-0,01 (0,20)	-0,21 (0,29)
<b>Konkurrenceniveau på arbejdspladsen:</b>								
Antal lektor divideret med antal postdoc og adjunkt på arbejdspl.	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)	-0,01*** (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,01** (0,00)	-0,01** (0,00)	-0,01 (0,00)	-0,02** (0,01)
Antal postdoc og adjunkt divideret med antal ph.d.-stud. på arbejdsplads	-0,01** (0,01)	-0,02*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,02 (0,01)	-0,03 (0,06)	0,02 (0,12)
Antal ansatte på arbejdsplads	-0,00 (0,00)	-0,00** (0,00)	-0,00** (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)	-0,00 (0,00)
<b>Vejleder:</b>								
Vejleder køn, mand	-0,06 (0,05)	-0,05 (0,05)	-0,04 (0,05)	-0,10* (0,06)	-0,05 (0,06)	-0,03 (0,09)	-0,10 (0,11)	-0,08 (0,16)
Vejleder køn, kvinde	-0,03 (0,02)	-0,06** (0,03)	-0,07** (0,03)	-0,06** (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,03 (0,04)	-0,03 (0,05)	-0,04 (0,08)
Individer	2.035	1.843	1.617	1.389	1.177	914	634	391

Note: Estimaterne i hver er beregnet i separate regressioner. Alle regressioner indeholder kontrolvariable for hovedfag og bifag under ph.d.-studie samt en række individkarakteristika målt ved studiestart. Disse mål er: alder, karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse, hvorvidt individet har børn, hvorvidt individet har en partner, etnisk dansk, indvandrer, efterkommer, seksualitet, seksuel partner på arbejdspladsen, ph.d.-ordning, indskrivningsår. Regressionerne indeholder følgende mål for individets sundhed året før og to år før studiestart: har modtaget mindst en psykiatrisk diagnose, har modtaget medicin for psykiatrisk lidelse, antal besøg hos egen læge, offer for kriminalitet. Der benyttes robuste standardfejl i parentes.

\* 10% signifikans, \*\* 5% signifikans, \*\*\* 1% signifikans.

Kilde: VIVE.

## 5.2 Mental sundhed og oplevelser med sexistiske hændelser

I dette afsnit beskrives sammenhængen mellem forbrug af offentlige sundhedsydelser og oplevelser med sexistiske hændelser. Tabel 5.5 og 5.6 viser forskellen mellem individer af samme køn, der har studeret samme fag på samme institution, hvor der tages højde for individuel baggrund og sundhedshistorik (se Boks 5.1 for detaljer). Tabellerne viser forskelle i antal lægebesøg, forbrug af psykofarmaka, sygefravær, psykiatriske diagnoser og henvisninger til psykolog/psykiater opdelt i mænd og kvinder.

## Boks 5.1 Sådan regner vi på sammenhængen mellem sexistiske hændelser og sundhed

Udgangspunktet for resultaterne i dette afsnit er en sammenligning mellem ph.d.-studerende, hvor den ene har oplevelser med sexistiske hændelser, mens den anden ikke har haft en sådan oplevelse.

For så vidt muligt at se på forskelle mellem sammenlignelige individer benytter vi en regressionsmetode, hvor vi kun sammenligner individer, der er ens med hensyn til følgende karakteristika:

- Individuel baggrund: køn, alder, årgang, etnicitet, seksualitet, børn, enlig, partner på arbejdspladsen, karaktersnit fra gymnasial uddannelse, ph.d.-ordning
- Sundhed i to år før start på ph.d.-uddannelse: antal lægebesøg, psykiatriske diagnoser, brug af psykofarmaka, henvisninger til psykolog/psykiater
- Fagmiljø: fag og indskrivningsinstitution for ph.d.-uddannelse.

Den generelle tendens i disse resultater er, at individer, der har oplevet mindst en hændelse med sexistiske hændelser, har et statistisk signifikant højere forbrug af de undersøgte offentlige sundhedsydelser i slutningen af deres ph.d.-uddannelse. Estimaterne udgør et gennemsnit på tværs af de berørte individer og må forventes at sammenfatte en væsentlig variation i oplevede hændelser inden for gruppen af berørte individer. Vi finder desuden, at forskellene fortager sig og bliver insignifikante på lang sigt.

Resultaterne for kvinder viser et signifikant højere antal besøg hos egen læge for de berørte individer i slutningen af ph.d.-uddannelsen, dvs. 3-4 år efter studiestart. Dette estimat er på mellem en tredjedel og et halvt besøg mere i gennemsnit hos den berørte gruppe i forhold til sammenligningsgruppen, hvilket svarer til et 5-6 % højere antal besøg end gennemsnittet blandt ph.d.-studerende.

Der er en signifikant større andel af kvinder i den berørte gruppe, der benytter sig af psykofarmaka i slutningen af ph.d.-uddannelsen (3-4 år efter studiestart). Resultaterne i Tabel 5.5 viser, at 2-3 procentpoint flere af de berørte kvinder benytter psykofarmaka 3-4 år efter studiestart, hvilket svarer til 13-16 % højere niveau end gennemsnittet blandt ph.d.-studerende.

Vi finder ligeledes et signifikant højere niveau af langtidssygemeldinger blandt de berørte kvinder i forhold til sammenligningsgruppen i slutningen af ph.d.-uddannelsen. Resultaterne i Tabel 5.5 viser, at der 2-3 år efter studiestart blandt de berørte kvinder er 2 procentpoint flere kvinder med minimum 30 dages sygefravær i et givet år. Det svarer til 27 % flere end gennemsnittet blandt ph.d.-studerende.

Resultaterne viser desuden en signifikant højere andel af de berørte kvinder 2 år efter studiestart på ph.d.-uddannelsen, der får en psykiatrisk diagnose.

Vi finder ingen statistisk signifikant forskel hos kvinder i psykolog-/psykiaterbesøg.<sup>5</sup>

Signifikant flere mænd, der har oplevet sexistiske hændelser, har været langtidssygemeldte i slutningen af deres ph.d.-uddannelse (2 år efter studiestart) (se Tabel 5.6). Vi finder desuden en signifikant højere andel af de berørte mænd, der har besøgt en psykolog/psykiater 1 og 2 år efter studiestart.

Der er desuden et højere niveau af forbrug af psykofarmaka og langtidssygemeldinger blandt de berørte mænd, men disse forskelle er ikke statistisk signifikante.

**Tabel 5.5 Statistisk sammenhæng mellem oplevelser med sexistiske hændelser og sundhed for kvindelige ph.d.-studerende**

År efter start på ph.d.-forløb	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Afhængig variabel: Mindst et besøg hos psykolog/psykiater</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
<b>Afhængig variabel: Forbrug af psykofarmaka</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.03*** (0.01)	0.02** (0.01)	-0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)
<b>Afhængig variabel: Psykiatrisk diagnose</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.01** (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
<b>Afhængig variabel: Mindst 30 dages sygefravær</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	0.00 (0.00)	0.01 (0.01)	0.02** (0.01)	0.02** (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.00 (0.01)
<b>Antal individer</b>	2,967	2,954	2,965	2,954	2,606	2,260	1,964	1,656

Anm.: Estimationsstrategien er beskrevet i Boks 5.1. Der benyttes robuste standardfejl i parentes. \* 10 % signifikans, \*\* 5 % signifikans, \*\*\* 1 % signifikans.

Kilde: VIVE.

<sup>5</sup> Det benyttede registerbaserede mål for psykolog/psykiater besøg inkluderer ikke egen kontakt til privat aktør.



**Tabel 5.6 Statistisk sammenhæng mellem oplevelser med sexistiske hændelser og sundhed for mandlige ph.d.-studerende**

År efter start på ph.d. forløb	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Afhængig variabel: Mindst et besøg hos psykolog/psykiater</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	0.00 (0.01)	0.02** (0.01)	0.02*** (0.01)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	0.01 (0.01)
<b>Afhængig variabel: Forbrug af psykofarmaka</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	0.01 (0.01)	0.00 (0.02)	0.01 (0.01)	0.03* (0.02)	0.02 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.02 (0.02)
<b>Afhængig variabel: Psykiatrisk diagnose</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.01 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.01* (0.00)	0.01* (0.01)
<b>Afhængig variabel: Mindst 30 dages sygefravær</b>								
Oplevelser med sexistisk handling	-0.01* (0.00)	0.01 (0.01)	0.02** (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)
<b>Antal individer</b>	2,227	2,219	2,225	2,208	1,919	1,698	1,477	1,272

Anm.: Estimationsstrategien er beskrevet i Boks 5.1. Der benyttes robuste standardfejl i parentes. \* 10 % signifikans, \*\* 5 % signifikans, \*\*\* 1 % signifikans.

Kilde: VIVE.

# Litteratur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Akerlof, G.A. & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Babcock, L., Peyser, B., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2022). *The No Club: Putting a Stop to Women's Dead-end Work*. Simon and Schuster.
- Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747.
- Berdahl, J.L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658.
- Blair-Loy, M., Rogers, L.E., Glaser, D., Wong, Y., Abraham, D. & Cosman, P.C. (2017). Gender in engineering departments: Are there gender differences in interruptions of academic job talks? *Social Sciences*, 6(1), 29.
- Blom-Hansen, J., Degn, L., Cecchini, M., Pedersen, V.L., Lindekilde, L. & Nielsen, V. L. (2022). Kønskævhed på Institut for Statskundskab – problemdiagnose og anbefalinger. Kønsdiversitetsudvalget, s. 1-71.
- Bond, M.A., Punnett, L., Pyle, J.L., Cazeca, D. & Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 28.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). Sexuella trakasserier i akademien: en internationell forskningsöversikt.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood: 241-58.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B. & Kim, E. (2016). Stereotypes about Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), s. 244-260.

- Chen, J., Liu, Q. & Kim, M. (2022). Gender gap in tenure and promotion: Evidence from the economics Ph.D. class of 2008. *Southern Economic Journal*, 88(4), 1277-1312.
- Clausen, T., Madsen, I. E., Christensen, K. B., Bjorner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., ... & Rugulies, R. (2017). Dansk Psykosocialt Spørgeskema-Et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø.
- Coate, S. & Loury, G. C. (1993). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes? *The American Economic Review*, 1220-1240.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Dardenne, B., Dumont, M. & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 764.
- Davenport, J.R., Fouesneau, M., Grand, E., Hagen, A., Poppenhaeger, K. & Watkins, L.L. (2014). Studying gender in conference talks--data from the 223rd meeting of the American astronomical society. *arXiv Preprint arXiv:1403.3091*.
- Dupas, P., Modestino, A.S., Niederle, M. & Wolfers, J. (2021). Gender and the Dynamics of Economics Seminars,
- Einarsen, A.F., Krøjer, J., MacLeod, S., Muhr, S.L., Munar, A.M., Myers, E. S., ... & Skewes, L. (2021). Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, Exploring, Acting.
- Fisher, V., & Kinsey, S. (2014). Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. *Gender in Management: An International Journal*, 29(1), 44-64.
- Fitzgerald, L.F., Drasgow, F. & Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329-343.
- Fitzgerald, L.F., Magley, V.J., Drasgow, F. & Waldo, C.R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: the sexual experiences questionnaire (SEQ—DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263.
- Folke, O. & Rickne, J. (2022). Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163-2212.

- Gallen, Y., Lesner, R.V. & Vejlin, R. (2019). The labor market gender gap in Denmark: Sorting out the past 30 years. *Labour Economics*, 56, 58-67.
- Glick, P. & Fiske, S.T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Gutek, B.A., Cohen, A.G. & Konrad, A.M. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33(3), 560-577.
- Halkier, B. (2008). *Fokusgrupper*, 2. udg. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Hall, R. M., & Sandler, B. R. (1982). The Classroom Climate: A Chilly One for Women?
- Heijstra, T. M., Steinhorsdóttir, F. S., & Einarsdóttir, T. (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S. & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.
- Larsson, N., Craven, L. U., & Madsen, I. E. H. (2023). Undersøgelse af Uønsket Seksuel Opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark (USO-DK).
- Lee, J. J., & McCabe, J. M. (2021). Who speaks and who listens: Revisiting the chilly climate in college classrooms. *Gender & Society*, 35(1), 32-60.
- Lind, M.N., Adams-Clark, A.A. & Freyd, J.J. (2020). Isn't high school bad enough already? Rates of gender harassment and institutional betrayal in high school and their association with trauma-related symptoms. *PloS One*, 15(8), e0237713.
- Link, A.N., Swann, C.A. & Bozeman, B. (2008). A time allocation study of university faculty. *Economics of Education Review*, 27(4), 363-374.

- Lopez, I.F.H. (2000). Institutional racism: Judicial conduct and a new theory of racial discrimination. *Yale Law Journal*, , 1717-1884.
- Lundberg, S.J. & Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor market. *The American Economic Review*, 73(3), 340-347.
- Magley, V.J. & Shupe, E.I. (2005). Self-labeling sexual harassment. *Sex Roles*, 53, 173-189.
- Niederle, M. & Vesterlund, L. (2011). Gender and competition. *Annu Rev Econ*, 3(1), 601-630.
- Nielsen, M. W. (2017). Scandinavian approaches to gender equality in academia: a comparative study. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295-318.
- Rasinski, H.M., Geers, A.L. & Czopp, A.M. (2013). "I Guess What He Said Wasn't That Bad" Dissonance in Non-confronting Targets of Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(7), 856-869.
- Rosenthal, M.N., Smidt, A.M. & Freyd, J.J. (2016). Still second class: Sexual harassment of graduate students. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 364-377.
- Silverschanz, P., Cortina, L.M., Konik, J. & Magley, V.J. (2008). Slurs, snubs, and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*, 58(3-4), 179-191.
- Skewes, L., Skewes, J.C. & Ryan, M.K. (2019). Attitudes to sexism and gender equity at a Danish university. *Kvinder, Køn & Forskning*, (1-2), 71-85.
- Spencer, S.J., Steele, C.M. & Quinn, D.M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of experimental social psychology*, 35(1), 4-28.
- Spoon, K., LaBerge, N., Wapman, K. H., Zhang, S., Morgan, A. C., Galesic, M., ... & Clauset, A. (2023). Gender and retention patterns among US faculty. *Science Advances*, 9(42), eadi2205.
- Stage, A. K. (2020). Universities are more than just their professors: Understanding organizational transformation through staff changes. Ph.d.-afhandling, Forlaget Politica.

Styrelsen for Forskning og Uddannelse. (2019). Mænd og kvinder på de danske universiteter: Danmarks talentbarometer 2018.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93.

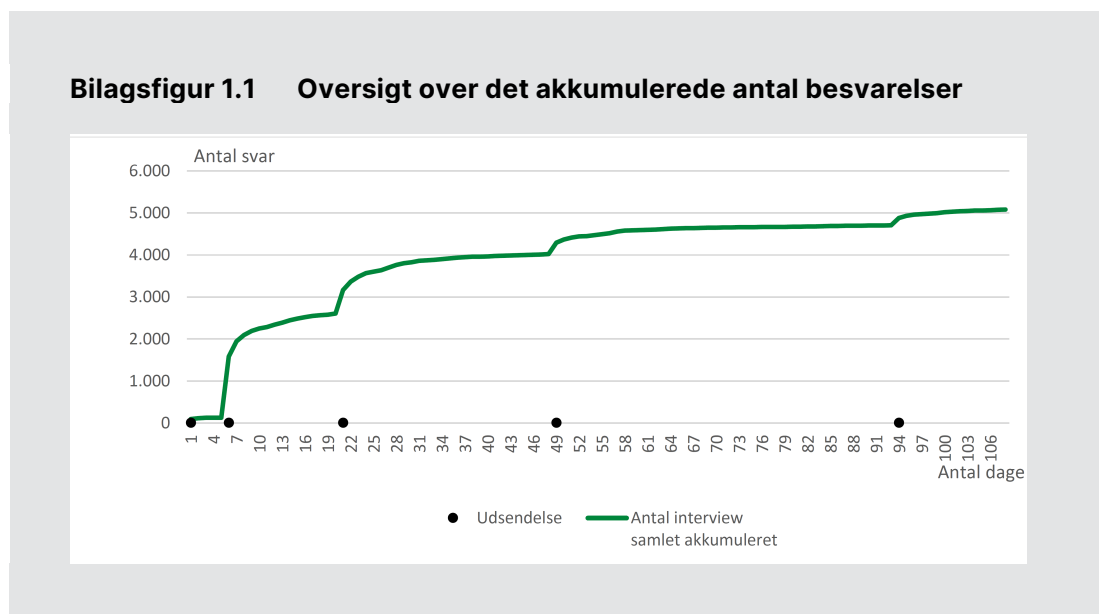
Tenbrunsel, A.E., Rees, M.R. & Diekmann, K.A. (2019). Sexual harassment in academia: Ethical climates and bounded ethicality. *Annual review of psychology*, 70, 245-270.

Walby, S. (1996). Key concepts in feminist theory.

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

## Bilag 1 Spørgeskemaet

Spørgeskemaet blev sendt til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kunne kontaktes ved brug af cpr-oplysninger. Det vil sige, at døde, udvandrede, adressebeskyttede og personer uden fast adresse sorteres fra (29,7%). Spørgeskemaet blev sendt ud online til 15.040 personer af DST Survey – først til 1.000 tilfældigt udvalgte den 2. maj 2023 og dernæst til de resterende 14.040 personer den 8. maj. Der blev udsendt påmindelser til 11.516 personer den 23. maj, 10.088 personer den 20. juni og 9.369 personer den 8. august. Bilagsfigur 1.1 viser en oversigt over det akkumulerede antal besvarelser over tid. Indsamlingsperioden var fra den 2. maj 2023 til den 4. september 2023. 5.587 personer besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 35 %.



Kilde: DST Survey.

Spørgeskemaet blev udarbejdet på dansk og indeholder følgende spørgsmål.

Har du i løbet af din ph.d.-ansættelse oplevet, at en chef, vejleder eller kollega... (Aldrig, Én gang, 2-5 gange, 6-9 gange, 10 gange eller mere)

- ... optrådte ydmygende eller nedladende over for dig?
- ... ikke lyttede til, hvad du sagde eller var uinteresset i din mening?
- ... gav nedladende eller fornærmende kommentarer til dig eller dit arbejde?
- ... henvendte sig i uprofessionelle vendinger til dig enten offentligt eller privat?

- ... ignorerede eller udelukkede dig fra faglige eller sociale fællesskaber på din arbejdsplads?
- ... tvivlede på din dømmekraft om et spørgsmål, som du har/havde ansvaret for?
- ... forsøgte at tale med dig om noget personligt, som du ikke ønskede at dele (fx forsøgte at diskutere eller kommentere på dit sexliv)?
- ... diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt på grund af fx din etnicitet, dit køn, din alder, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?

Under min ph.d.-ansættelse... (Ja, helt afgjort, Ja, nogle gange, Ja, men sjældent, Nej, slet ikke, Ved ikke, ønsker ikke at oplyse)

- ... var det vigtigt for mig med omsorgsfulde kolleger og et aktivt socialt miljø (fx sammenkomster og fejring af særlige begivenheder).
- ... var der en forventning om, at jeg deltog i aktiviteter og udvalg, der ikke havde et fagligt formål (såsom købe en gave til en kollega, arrangere en social sammenkomst, tage imod nye medarbejdere eller snakke med en kollega, der har det svært).
- ... deltog jeg i aktiviteter og udvalg, der ikke havde et fagligt formål (såsom købe en gave til en kollega, arrangere en social sammenkomst, tage imod nye medarbejdere eller snakke med en kollega, der har det svært).
- ... oplevede jeg, at der var balance mellem mit arbejds- og privatliv, sådan at jeg sjældent havde det sådan, at jeg helst ville være "begge steder på en gang".
- ... oplevede jeg, at der på min arbejdsplads var nogle, der havde en udtalt holdning til, hvornår eller om jeg skulle have børn, eller hvor lang en barsel jeg skulle tage.

I de følgende spørgsmål er vi interesserede i *hændelser under din ph.d.-ansættelse*, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det kan være på din arbejdsplads, men også andre steder såsom konferencer og situationer, hvor du har været i kontakt med forskningsdeltagere, studerende, patienter, kollegaer eller andre i forbindelse med dit arbejde. Har du oplevet... (Aldrig, Én gang, 2-5 gange, 6-9 gange, 10 gange eller mere)

- ... uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil?
- ... uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling?
- ... uønskede beskeder med seksuelt indhold (fx breve, sms'er, e-mails eller beskeder på sociale medier)?



- ... stirrende eller flirtende blikke med seksuelle undertoner, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- ... uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavelse?
- ... uønskede bevægelser med seksuelle undertoner rettet mod dig?
- ... uønskede anmodninger om dates, selvom du allerede har sagt nej?
- ... at nogen har vist dig pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- ... at nogen har fløjtet eller piftet efter dig på en måde, som var uønsket eller ubehagelig for dig?
- ... at nogen har blottet sig for dig (fx taget sit tøj af) på en måde, som var uønsket eller ubehagelig for dig?
- ... at nogen har inddraget dig i samtaler om sex mod din vilje?
- ... at nogen har spredt seksuelle rygter om dig?
- ... at nogen har fortalt historier med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- ... at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig?
- ... seksuelt betonedede aktiviteter (fx lege eller strippere) ved festlige arrangementer, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- ... at nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller seksualitet?
- ... at nogen har udelukket dig fra socialt samvær eller sociale netværk på grund af dit køn eller seksualitet?
- ... at nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for, at du fik en belønning (fx lønforhøjelse, forfatterskab eller forfremmelse)?
- ... at nogen har truet med straf eller sanktioner (fx firing), hvis du afviste krav om seksuelle tjenester?
- ... at nogen har taget på dig mod din vilje (fx gramset på dig og/eller holdt dig fast)?
- ... forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt?

Har du under din ph.d.-ansættelse været udsat for uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, som du oplevede nedværdigende på din arbejdsplads? (Ja, Nej, Ved ikke, ønsker ikke at oplyse)

Hvem udsatte dig for den/de uønskede eller ubehagelige hændelser under din ph.d.-ansættelse? (Du må gerne sætte flere krydser) (En leder, En ph.d.-studerende, En kollega med mere anciennitet end dig, En vejleder, En studerende, En ekstern forsker, En ekstern i forbindelse med dataindsamling (fx klient/borger/patient), En medforfatter, Andre)

Hvilket sted eller hvilken situation var du i, da du blev udsat for uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, der nedværdigede dig på dit arbejde? (Du må gerne sætte flere krydser) (Kaffestue/spisestue/kantine, Undervisningslokale, I forbindelse med laboratoriearbejde, I forbindelse med dataindsamling/feltarbejde, På et kontor, Under et vejledermøde, Under et seminar, Under et foredrag, Ved en konference, I forbindelse med arbejdsrelateret aftenaktivitet, Et andet sted eller en anden situation)

Hvordan reagerede dine kollegaer på din/dine oplevelse(r)? (Du må gerne sætte flere krydser) (Kendte til hændelsen/hændelserne, Var støttende og hjælpsomme, Betvivlede eller negligerede hændelsen/hændelserne, Gav dig skylden for hændelsen/hændelserne)

Mange mennesker finder en partner på deres arbejdsplads. De næste spørgsmål handler om dine oplevelser med partnerskabsrelationer på din arbejdsplads under din ph.d.-ansættelse. Havde du én eller flere seksuelle partnere på din arbejdsplads under din ph.d.-ansættelse? (Ja, Nej, Ønsker ikke at oplyse)

Hvad var din professionelle relation til denne person/disse personer? (Du må gerne sætte flere krydser) (En leder, En ph.d.-studerende, En kollega med mere anciennitet end dig, En vejleder, En medforfatter, Andre)

Tænk på din primære arbejdsplads under din ph.d.-ansættelse. I hvor høj grad mener du, at følgende udsagn er beskrivende for arbejdspladsens holdning og politikker om uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd baseret på køn? Din primære arbejdsplads under din ph.d.-ansættelse... (I høj grad sandt, I nogen grad sandt, I nogen grad falskt, I høj grad falskt, Ved ikke, Ønsker ikke at oplyse)

- ... tog ikke proaktive skridt for at forhindre uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.
- ... skabte et miljø, hvor uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn virkede almindeligt eller normalt.
- ... skabte et miljø, hvor uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn var mere sandsynligt.
- ... gjorde det svært at anmelde uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.
- ... reagerede utilstrækkeligt eller fejlhåndterede ansattes indberetninger om uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.
- ... dækkede over indberetninger om uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.

- ... benægtede forekomsten af uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.
- ... straffede enkeltpersoner direkte eller indirekte for at rapportere uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.

For at kunne vurdere, om der er grupper af ph.d.-ansatte, der i højere grad end andre bliver forfordelt eller diskrimineret, vil vi meget gerne indsamle information om din seksuelle orientering. Hvordan vil du beskrive din seksuelle orientering? (Homoseksuel, Biseksuel, Heteroseksuel, Andet, Ved ikke, Ønsker ikke at oplyse)

Hvilke køn var repræsenteret blandt dine ph.d.-vejledere? (Du må gerne sætte flere krydser) (Kvinde, Mand, Anden kønsidentitet).

## Bilag 2 Gruppering af spørgsmål om sexistiske hændelser i spørgeskema

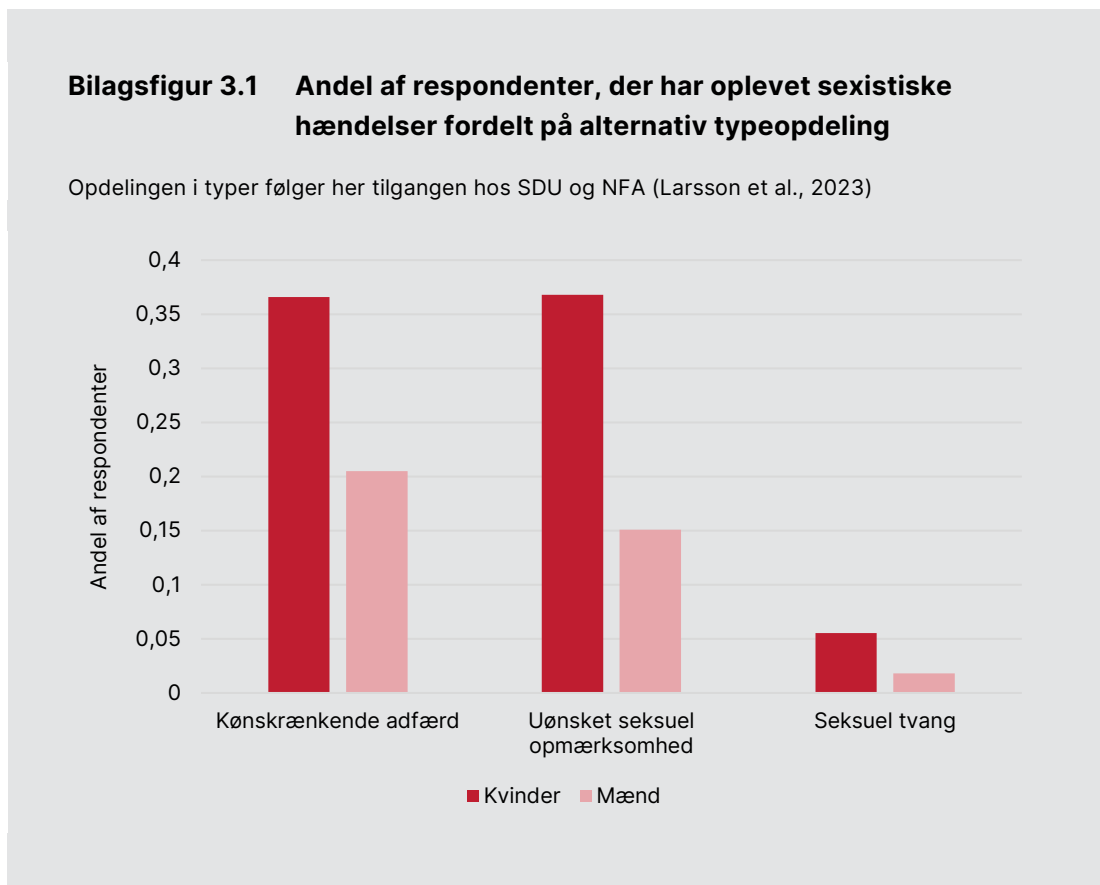
Sexistiske hændelser måles ved brug af spørgeskema om uønsket seksuel opmærksomhed og chikane udviklet” (USO-DK, NFA, 2023). Se Boks 2.1 for en beskrivelse af det benyttede spørgeskemaredskab. Spørgsmålene inddeles i tre kategorier med udgangspunkt i The Sexual Experiences Questionnaire (Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 1999) ud fra spørgsmålet:

*”I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser under din ph.d.-ansættelse, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det kan være på din arbejdsplads, men også andre steder såsom konferencer og situationer, hvor du har været i kontakt med forskningsdeltagere, studerende, patienter, kollegaer eller andre i forbindelse med dit arbejde. Har du oplevet...” (Aldrig, Én gang, 2-5 gange, 6-9 gange, 10 gange eller mere)*

- **Kønsnedværdigende adfærd** (gender harassment, sexist hostility): Verbale handlinger, der objektiverer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse
  - ... at nogen har vist dig pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
  - ... at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehagelig for dig?
  - ... at nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller seksualitet?
  - ... at nogen har udelukket dig fra socialt samvær eller sociale netværk på grund af dit køn eller seksualitet?
  
- **Seksualiseret nedværdigende adfærd** (gender harassment, sexual hostility): Ondsindede seksuelle kommentarer eller bevægelser eller blottelser
  - ... uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil?
  - ... uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling?
  - ... uønskede beskeder med seksuelt indhold (fx breve, sms'er, e-mails eller beskeder på sociale medier)?
  - ... uønskede bevægelser med seksuelle undertoner rettet mod dig?
  - ... at nogen har fløjtet eller piftet efter dig på en måde, som var uønsket eller ubehagelig for dig?
  - ... at nogen har blottet sig for dig (fx taget sit tøj af) på en måde, som var uønsket eller ubehagelig for dig?
  - ... at nogen har inddraget dig i samtaler om sex mod din vilje?
  - ... at nogen har spredt seksuelle rygter om dig?

- ... at nogen har fortalt historier med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- ... seksuelt betonedede aktiviteter (fx lege eller strippere) ved festlige arrangementer, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
- **Uønsket fysisk kontakt og tvang** (unwanted sexual attention and sexual coercion): Adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme, eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, så som trusler eller belønning
  - ... stirrende eller flirtende blikke med seksuelle undertoner, som var uønskede eller ubehagelige for dig?
  - ... uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavnelse?
  - ... uønskede anmodninger om dates, selvom du allerede har sagt nej?
  - ... at nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for, at du fik en belønning (fx lønforhøjelse, forfatterskab eller forfremmelse)?
  - ... at nogen har truet med straf eller sanktioner (fx fyring), hvis du afviste krav om seksuelle tjenester?
  - ... at nogen har taget på dig mod din vilje (fx gramset på dig og/eller holdt dig fast)?
  - ... forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt?

## Bilag 3 Alternativ typeopdeling af sexistiske hændelser



Kilde: VIVE.

## Bilag 4 Kvantitative datakilder, der kombineres med spørgeskemadata

De kvantitative analyser i projektet drager konklusioner på baggrund af en sammenkobling af spørgeskemadata (jf. Bilag 1) og registerdata. I projektet benyttes følgende registre.

- Fra Danmarks Statistik: Befolkningsregister (BEF, SOGN, BOL, DAR, FTFO-RAEL), kriminalitetsregistre (KRAF, KRAN, KROF, KRSI), sundhedsregistre og sociale forhold (LPR, SSSY, SGDP), beskæftigelsesregistre (AKM, BFL, DREAM, FRAN, FRPE) og uddannelsesregistre (KOTRE, UDDF, UDFK, UDG, UDGK, PHD)
- Fra Sundhedsdatastyrelsen: Lægemedeldata (LMDB)
- Fra Økonomistyrelsen: Informationer om statsansatte (ISOLA).

## Bilag 5 Ekstern validitet af spørgeskemabesvarelser

Konklusioner i denne rapport om udbredelse af sexistiske hændelser i danske ph.d.-miljøer i perioden 2010-2018 beror bl.a. på besvarelser af spørgeskemaet beskrevet i Bilag 1. Spørgeskemaet blive sendt ud til personer, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kan kontaktes ved brug af cpr-oplysninger. Besvarelsesprocenten var 34,5. Ud over disse er en mindre gruppe af tidligere ph.d.-studerende undtaget fra besvarelse (jf. Bilag 1).

Konklusionerne i rapporten er repræsentative for den responderende population. I hvor høj grad konklusionerne kan ekstrapoleres til den fulde population, afhænger af, i hvor høj grad den responderende population er repræsentativ for den fulde population.

Det er i sagens natur grundlæggende ikke muligt at konkludere på, hvorvidt udbredelse af sexistiske hændelser er den samme blandt ikke-responderter som hos responderter. Det, man kan gøre for at anskueliggøre omfanget af selektion ind i besvarelsen af spørgeskemaet, er at sammenligne responderter og ikke-responderter på baggrund af registerdata, da disse informationer er tilgængelige for begge grupper. En sådan sammenligning vil kunne afsløre selektion ind i besvarelsen, hvis nogle grupper her flere sexistiske hændelser end andre, og dette giver sig udslag i flere eller færre besvarelser. Hvis vi eksempelvis finder, at responderter og ikke-responderter er sammenlignelige på tværs af fagmiljøer, og vi samtidig har en forventning om, at sexistiske hændelser varierer på tværs af fagmiljøer, så indikerer dette en mindre grad af selektion ind i respondentgruppen på baggrund af sexistiske hændelser.

Resultaterne af sammenligningen mellem responderter og ikke-responderter er tilgængelig i Bilagstabel 5.1 og for mænd og kvinder separat in Bilagstabel 5.2 og 5.3. Tabellerne viser gennemsnitsværdier for hhv. responderter og ikke-responderter samt forskelle og p-værdier. Resultaterne viser, at der lader til at være en meget lille grad af selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika. Dette er tilfældet, når man ser på tværs af fag, institution, alder, kompetencer, sundhed og karriereforløb. Konklusionen på baggrund af disse resultater er, at konklusioner i denne rapport i nogen grad kan ansues som repræsentative for den fulde population.

Tabellerne afslører dog et par grupper, der lader til at have selektion ind i besvarelsen. De væsentligste er, at andelen af kvinder blandt responderter er 8 procentpoint højere end blandt ikke-responderter. På baggrund af denne ubalance har vi valgt at dele alle resultater op i mænd og kvinder i rapporten. Bilagstabel 5.2 og 5.3 viser en høj grad af balance i observerbare karakteristika mellem responderter og ikke-responderter inden for køn.



En anden væsentlig ubalance mellem respondenter og ikke-respondenter er, at individer med indvandrerbaggrund (fx internationale studerende) er underrepræsenteret blandt respondenterne. Det er desuden væsentligt at fremhæve, at spørgeskemaet er sendt ud til individer, der kan kontaktes ved brug af cpr-oplysninger. Dette vil væsentligt reducere gruppen af ph.d.-studerende med indvandrerbaggrund, der har modtaget spørgeskemaet, da de ikke længere er i landet og dermed ikke er en del af denne undersøgelse. Konklusioner om gruppen af indvandrere, der har besvaret spørgeskemaet, kan derfor i mindre grad ansues at være repræsentative for den fulde population.

**Bilagstabel 5.1 Sammenligning mellem respondenter og ikke-respondenter**

	Ikke svar	Svar	Forskel	P value
	Gns.	Gns.		
Kvinde	0.48	0.57	-0.08	0.00
Alder	30.64	30.90	-0.25	0.02
Enlig	0.34	0.34	0.00	0.73
Barn	0.25	0.32	-0.07	0.00
Danske forældre	0.80	0.89	-0.09	0.00
Indvandrer	0.19	0.10	0.08	0.00
Efterkommer	0.01	0.01	0.01	0.00
Karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse	-0.04	-0.01	-0.02	0.04
<b>Afhandlingens hovedområde:</b>				
Humanistisk og teologisk	0.08	0.10	-0.02	0.00
Kunstnerisk	0.02	0.00	0.02	0.00
Naturvidenskab	0.14	0.14	0.00	0.61
Samfundsvidenskab	0.11	0.12	-0.01	0.06
Teknisk videnskab	0.24	0.20	0.04	0.00
Jordbrug, natur og miljø	0.06	0.06	0.01	0.17
Sundhedsvidenskab	0.34	0.38	-0.04	0.00
<b>Primær arbejdsplads under ph.d.-forløb:</b>				
Aalborg Universitet	0.10	0.10	0.00	0.53
Aarhus Universitet	0.21	0.23	-0.02	0.01
Arkitektskolen	0.00	0.00	0.00	0.23
CBS	0.02	0.02	0.00	0.06
DTU	0.17	0.14	0.04	0.00

	Ikke svar	Svar		
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
Kunst	0.00	0.01	0.00	0.46
IT-Universitetet	0.01	0.00	0.00	0.04
Københavns Universitet	0.35	0.36	-0.01	0.39
Roskilde Universitet	0.02	0.03	-0.01	0.04
Syddansk Universitet	0.10	0.11	-0.01	0.02
<b>Status for ph.d.-forløb:</b>				
Ph.d. afsluttet	0.77	0.80	-0.03	0.00
Ph.d. i gang	0.11	0.11	0.00	0.57
Ph.d. afbrudt	0.12	0.09	0.02	0.00
<b>Sundhedsstatus:</b>				
Psykiatrisk diagnose året før påbegyndt ph.d.	0.01	0.00	0.00	0.30
Antal lægebesøg året før påbegyndt ph.d.	3.54	4.14	-0.59	0.00
Kontakt til psykolog el. psykiater, året før påbegyndt ph.d.	0.02	0.03	0.00	0.22
Psykofarmaka, året før påbegyndt ph.d.	0.04	0.04	0.00	0.57
Offer for kriminalitet, året før påbegyndt ph.d.	0.02	0.02	0.00	0.10
Antal lægebesøg, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	27.70	29.32	-1.62	0.00
Kontakt til psyk. el. psyk., år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.10	0.12	-0.01	0.03
Psykofarmaka, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.36	0.36	0.00	0.89
Psykiatrisk diagnose, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.03	0.03	0.00	0.24
Offer for kriminalitet, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.04	0.04	0.00	0.99
Antal fraværsg. m. sygdom, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	25.56	28.08	-2.52	0.07
År med 30+ dages fravær, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.12	0.12	0.00	0.44
<b>Ph.d.-ordning:</b>				
Ph.d.-ordning, 3-årigt forløb	0.93	0.93	0.00	0.62
Ph.d.-ordning, 4+4	0.05	0.05	0.00	0.46
Ph.d.-ordning, 3+5	0.01	0.01	0.00	0.32
Ph.d.-ordning, andet/uoplyst	0.01	0.00	0.00	0.61
<b>År for påbegyndelse af ph.d.:</b>				
2010	0.11	0.11	0.00	0.86
2011	0.10	0.11	-0.01	0.08
2012	0.11	0.12	-0.01	0.18

	Ikke svar		Svar	
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
2013	0.12	0.11	0.01	0.08
2014	0.11	0.11	0.00	0.85
2015	0.11	0.10	0.00	0.47
2016	0.11	0.10	0.00	0.62
2017	0.11	0.11	0.00	0.76
2018	0.12	0.12	0.00	0.87
<b>Akademisk job på univ. 5 år efter afsluttet ph.d.-forløb:</b>				
Postdoc, Adjunkt, Lektor, Professor	0.21	0.23	-0.02	0.10
Postdoc	0.07	0.07	0.00	0.68
Adjunkt	0.06	0.07	-0.01	0.12
Lektor	0.07	0.08	-0.01	0.11
Andet akademisk job	0.04	0.04	0.00	0.41
Andel i aka. job, ansat på andet univ. end under ph.d.-forløb	0.22	0.25	-0.03	0.21
<b>Antal</b>	<b>5,587</b>	<b>11,297</b>		

Kilde: VIVE.

**Bilagstabel 5.2 Sammenligning mellem respondenter og ikke-respondenter, kun kvinder**

	Ikke svar		Svar	
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
Alder	31.22	31.69	-0.47	0.00
Enlig	0.31	0.31	0.00	0.84
Barn	0.31	0.37	-0.05	0.00
Danske forældre	0.80	0.89	-0.09	0.00
Indvandrere	0.19	0.10	0.08	0.00
Efterkommer	0.01	0.01	0.01	0.00
Karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse	-0.04	0.00	-0.04	0.01
<b>Afhandlingens hovedområde:</b>				
Humanistisk og teologisk	0.10	0.11	-0.01	0.15
Kunstnerisk	0.02	0.00	0.02	0.00

	Ikke svar	Svar		
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
Naturvidenskab	0.11	0.11	0.00	0.91
Samfundsvidenskab	0.12	0.13	-0.01	0.10
Teknisk videnskab	0.15	0.13	0.02	0.01
Jordbrug, natur og miljø	0.08	0.07	0.01	0.06
<b>Primær arbejdsplads under ph.d.-forløb:</b>				
Sundhedsvidenskab	0.42	0.45	-0.03	0.01
Aalborg Universitet	0.08	0.09	-0.01	0.18
Aarhus Universitet	0.22	0.24	-0.02	0.03
Arkitektskolen	0.00	0.00	0.00	0.34
CBS	0.02	0.02	0.01	0.06
DTU	0.12	0.10	0.02	0.00
Kunst	0.01	0.01	0.00	0.88
IT-Universitetet	0.00	0.00	0.00	0.26
Københavns Universitet	0.41	0.39	0.02	0.13
Roskilde Universitet	0.03	0.03	-0.01	0.02
Syddansk Universitet	0.12	0.12	-0.01	0.25
<b>Status for ph.d.-forløb:</b>				
Ph.d. afsluttet	0.75	0.78	-0.03	0.00
Ph.d. i gang	0.14	0.13	0.01	0.16
Ph.d. afbrudt	0.12	0.09	0.02	0.00
<b>Sundhedsstatus:</b>				
Psykiatrisk diagnose, året før påbegyndt ph.d.	0.01	0.00	0.00	0.10
Antal lægebesøg, året før påbegyndt ph.d.	5.26	5.69	-0.42	0.00
Kontakt til psykolog el. psykiater, året før påbegyndt ph.d.	0.03	0.04	-0.01	0.14
Psykofarmaka, året før påbegyndt ph.d.	0.05	0.05	0.00	0.87
Offer for kriminalitet, året før påbegyndt ph.d.	0.02	0.02	0.00	0.65
Antal lægebesøg, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	40.93	40.30	0.63	0.35
Kontakt til psyk. el. psyk., år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.14	0.15	-0.01	0.11
Psykofarmaka, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.41	0.40	0.01	0.32
Psykiatrisk diagnose, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.04	0.04	0.00	0.53
Offer for kriminalitet, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.04	0.04	0.00	0.67

	Ikke svar	Svar		
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
Antal fraværsg. m. sygd., år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	37.41	35.68	1.72	0.44
År med 30+ dages fravær, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.18	0.17	0.01	0.26
<b>Ph.d.- ordning:</b>				
Ph.d.-ordning, 3-årigt forløb	0.95	0.95	0.00	0.94
Ph.d.-ordning, 4+4	0.04	0.04	0.00	0.91
Ph.d.-ordning, 3+5	0.01	0.01	0.00	0.76
Ph.d.-ordning, andet/uoplyst	0.00	0.00	0.00	0.19
<b>År for påbegyndelse af ph.d.:</b>				
2010	0.11	0.11	0.00	1.00
2011	0.10	0.11	-0.01	0.03
2012	0.12	0.11	0.00	0.68
2013	0.13	0.11	0.02	0.03
2014	0.11	0.11	0.00	0.96
2015	0.11	0.11	0.00	0.92
2016	0.11	0.10	0.01	0.31
2017	0.11	0.12	-0.01	0.23
2018	0.11	0.12	0.00	0.67
<b>Akadem. job på univ. 5 år efter afsluttet ph.d.-forløb:</b>				
Postdoc, Adjunkt, Lektor, Professor	0.20	0.21	-0.02	0.27
Postdoc	0.08	0.07	0.01	0.17
Adjunkt	0.06	0.07	-0.01	0.14
Lektor	0.06	0.08	-0.01	0.09
Andet akademisk job	0.04	0.05	-0.01	0.12
Andel i aka. job, ansat på andet univ. end u. ph.d.-forløb	0.22	0.21	0.01	0.74
<b>Antal</b>	<b>3,177</b>	<b>5,466</b>		

Kilde: VIVE.

**Bilagstabel 5.3 Sammenligning mellem respondenter og ikke-respondenter, kun mænd**

	Ikke svar	Svar		
	Gns.	Gns.	Forskel	P value
Alder	30.10	29.85	0.25	0.09
Enlig	0.36	0.38	-0.01	0.22
Barn	0.19	0.25	-0.06	0.00
Danske forældre	0.80	0.89	-0.09	0.00
Indvandrere	0.19	0.11	0.08	0.00
Efterkommere	0.01	0.01	0.01	0.00
Karaktergennemsnit fra gymnasial uddannelse	-0.04	-0.03	0.00	0.77
<b>Afhandlingens hovedområde:</b>				
Humanistisk og teologisk	0.07	0.09	-0.02	0.01
Kunstnerisk	0.03	0.01	0.02	0.00
Naturvidenskab	0.18	0.18	-0.01	0.55
Samfundsvidenskab	0.10	0.11	0.00	0.62
Teknisk videnskab	0.32	0.29	0.03	0.00
Jordbrug, natur og miljø	0.05	0.04	0.00	0.40
Sundhedsvidenskab	0.26	0.29	-0.03	0.01
<b>Primær arbejdsplads under ph.d.-forløb:</b>				
Aalborg Universitet	0.12	0.11	0.01	0.23
Aarhus Universitet	0.21	0.22	-0.01	0.14
Arkitektskolen	0.00	0.00	0.00	0.64
CBS	0.02	0.02	0.00	0.44
DTU	0.22	0.19	0.03	0.00
Kunst	0.00	0.01	0.00	0.26
IT-Universitetet	0.01	0.01	0.00	0.18
Københavns Universitet	0.30	0.32	-0.02	0.13
Roskilde Universitet	0.02	0.02	0.00	0.87
Syddansk Universitet	0.09	0.10	-0.01	0.09
<b>Status for ph.d.-forløb:</b>				
Ph.d. afsluttet	0.79	0.82	-0.03	0.00
Ph.d. i gang	0.09	0.09	0.00	0.79

	Ikke svar	Svar		
Ph.d. afbrudt	0.12	0.09	0.03	0.00
<b>Sundhedsstatus:</b>				
Psykiatrisk diagnose, året før påbegyndt ph.d.	0.00	0.00	0.00	0.87
Antal lægebesøg, året før påbegyndt ph.d.	1.93	2.10	-0.16	0.03
Kontakt til psykolog el. psykiater, året før påbegyndt ph.d.	0.02	0.01	0.00	0.08
Psykofarmaka, året før påbegyndt ph.d.	0.03	0.03	0.00	0.92
Offer for kriminalitet, året før påbegyndt ph.d.	0.01	0.01	0.00	0.13
Antal lægebesøg, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	14.90	14.74	0.16	0.70
Kontakt til psyk. el. psyk., år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.07	0.07	0.00	0.96
Psykofarmaka, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.31	0.31	0.00	0.92
Psykiatrisk diagnose, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.02	0.02	0.01	0.05
Offer for kriminalitet, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.03	0.03	0.00	1.00
Antal fraværsg. m. sygd., år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	14.11	17.99	-3.88	0.01
År med 30+ dages fravær, år 0-5 år efter påbegyndt ph.d.	0.06	0.06	0.00	0.60
<b>Ph.d.-ordning:</b>				
Ph.d.-ordning, 3-årigt forløb	0.91	0.91	0.00	0.64
Ph.d.-ordning, 4+4	0.07	0.07	0.00	0.88
Ph.d.-ordning, 3+5	0.01	0.02	0.00	0.17
Ph.d.-ordning, andet/uoplyst	0.01	0.01	0.00	0.55
<b>År for påbegyndelse af ph.d.:</b>				
2010	0.12	0.12	0.00	0.71
2011	0.11	0.11	0.00	0.65
2012	0.10	0.12	-0.02	0.02
2013	0.12	0.12	0.00	0.78
2014	0.11	0.11	0.00	0.79
2015	0.11	0.10	0.01	0.30
2016	0.10	0.10	0.00	0.84
2017	0.11	0.10	0.01	0.05
2018	0.12	0.12	0.00	1.00
<b>Akadem. job på univ. 5 år efter afsluttet ph.d.-forløb:</b>				
Postdoc, Adjunkt, Lektor, Professor	0.22	0.25	-0.02	0.14
Postdoc	0.07	0.07	-0.01	0.47

	Ikke svar	Svar		
Adjunkt	0.07	0.08	-0.01	0.34
Lektor	0.08	0.09	-0.01	0.39
Andet akademisk job	0.04	0.04	0.00	0.62
Andel i aka. job, ansat på andet univ. end u. ph.d.-forløb	0.22	0.28	-0.06	0.04
<b>Antal</b>	<b>2,410</b>	<b>5,831</b>		

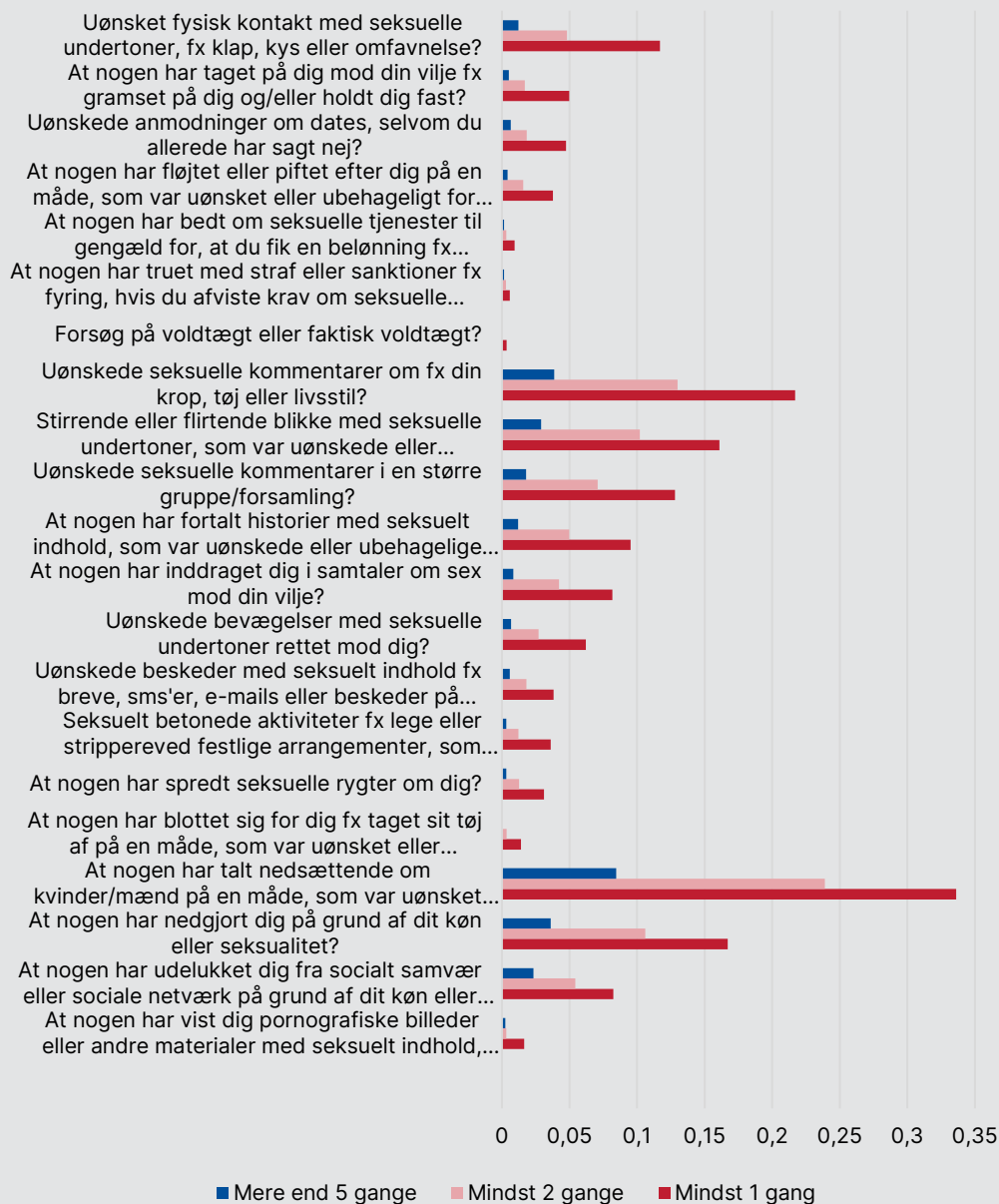
Kilde: VIVE.



## Bilag 6 Frekvens af oplevelser med sexistiske hændelser

**Bilagsfigur 6.1 Frekvens af oplevelser med sexistiske hændelser, kvinder**

Har du oplevet:

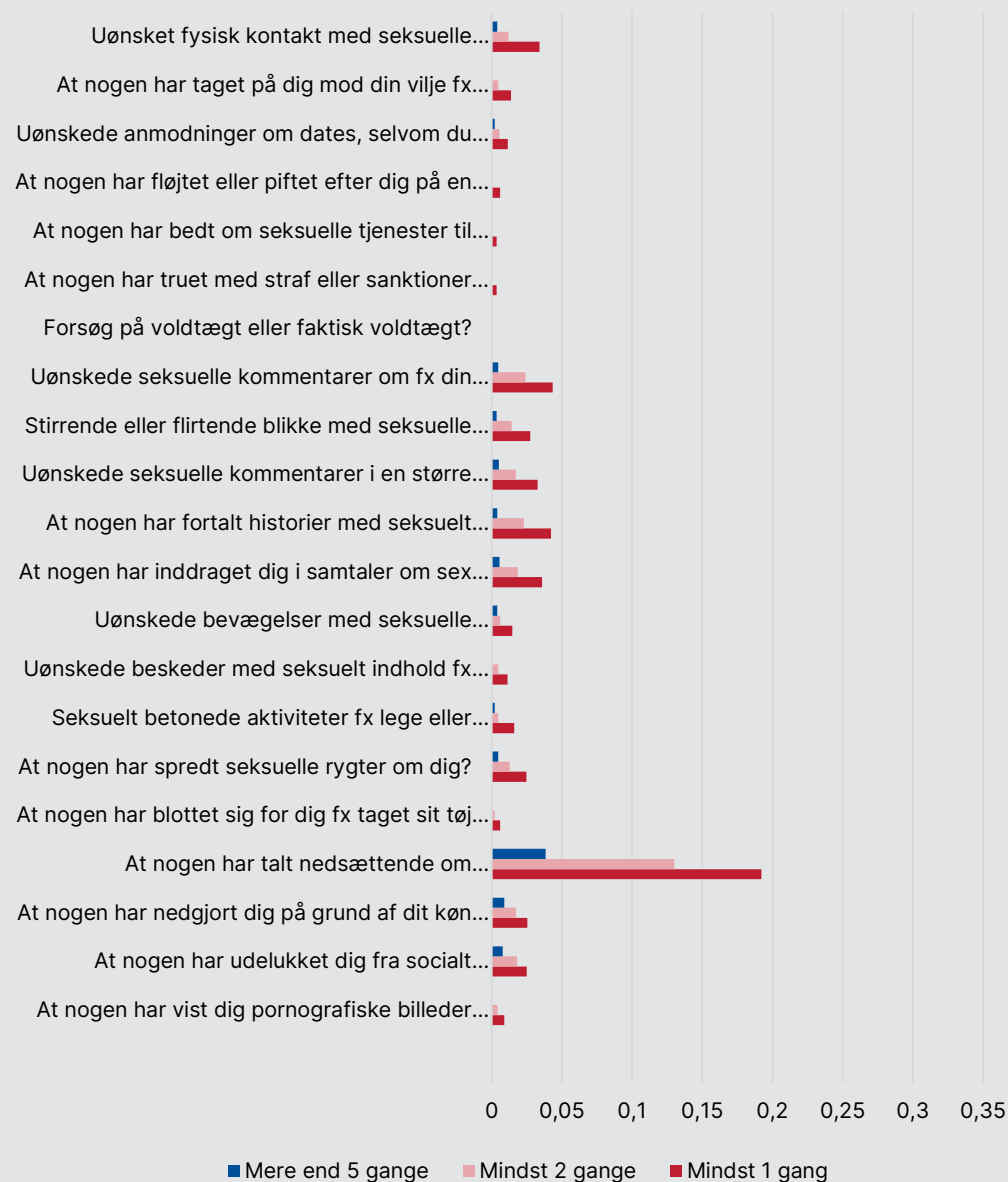


Anm.: Spørgsmålene rammesættes med følgende introtekst: "I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser under din ph.d.-ansættelse, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det kan være på din arbejdsplads, men også andre steder såsom ved konferencer og i situationer, hvor du har været i kontakt med forskningsdeltagere, studerende, patienter, kolleger eller andre i forbindelse med dit arbejde". Manglende søjler skyldes databegrænsninger. Antal respondenter(m/k): 5.587.

Kilde: VIVE

## Bilagsfigur 6.2 Frekvens af oplevelser med sexistiske hændelser, mænd

Har du oplevet:



Anm.: Spørgsmålene rammesættes med følgende introtekst: "I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser under din ph.d.-ansættelse, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det kan være på din arbejdsplads, men også andre steder såsom ved konferencer og i situationer, hvor du har været i kontakt med forskningsdeltagere, studerende, patienter, kolleger eller andre i forbindelse med dit arbejde". Manglende søjler skyldes databegrænsninger. Antal respondenter (m/k): 5.587.

Kilde: VIVE

## Bilag 7 Kvalitativt undersøgelsesdesign

### Kvalitativt datagrundlag

Den kvalitative delundersøgelse er baseret på en kombination af data indsamlet via fokusgrupper, dagbøger, individuelle interviews og geninterviews.

Bilagstabel 6.1 viser en oversigt over datagrundlaget for den kvalitative delundersøgelse.

**Bilagstabel 7.1**    **Oversigt over datagrundlaget for den kvalitative delundersøgelse**

Data og metoder	
<b>Fokusgrupper</b>	Fire fokusgrupper af 2 timers varighed med 3-4 deltagere Tre afholdt på Sjælland, 1 i Jylland Se rammesætning for fokusgruppe i Bilag 9, introduktion i Bilag 11 og interviewguide i Bilag 12
<b>Dagbøger</b>	Refleksionsnotater fra 15 deltagere Se dagbogsinstruktion i Bilag 14
<b>Individuelle interviews</b>	Individuelle interviews med 15 deltagere Se interviewguide i Bilag 15
<b>Individuelle geninterviews</b>	Individuelle geninterviews med 15 deltagere gennemført 9-10 måneder efter første interview Se geninterviewguide i Interviewguide til geninterview i Bilag 16

### Rekruttering af deltagere

VIVE rekrutterede 15 kvindelige ph.d.-studerende i sidste del af deres ph.d.-projekt til den kvalitative delundersøgelse. Deltagerne er udvalgt fra forskellige universiteter, fakulteter, institutter og fagområder med henblik på at opnå variation i datamaterialet. Vi har særligt tilstræbt – og er lykkedes med – at rekruttere deltagere fra såvel universiteter med lav som høj andel af kvindelige forskere og studerende. Dette med henblik på at få indsigt i eventuelle kønsbetingede kultur- og forskningspraksisser på universiteterne.

Deltagerne er rekrutteret gennem et invitationsbrev, som efterlyser kvindelige ph.d.-studerende i sidste del af deres projekt til en undersøgelse af sexismen og kønsstereotyper på danske universiteter samt betydning af køn for kvindelige ph.d.-studerendes overvejelser om en fremtid på danske universiteter. Brevet beskriver undersøgelsens metodiske design, at deltagelse i undersøgelsen er frivillig, at vi behandler data med fortrolighed og ikke skriver navne

på personer eller steder i udgivelser. Invitationsbrevet ses i Bilag 9. Vi delte invitationen med ph.d.-foreninger og ph.d.-skoler, som videreformidlede undersøgelsen på deres hjemmesider, til Facebook-grupper etc.

Vi modtog i alt 44 henvendelser og udvalgte 16 deltagere. Rekrutteringskriterierne var, at det skulle være dansktalende kvinder i sidste halvdel af deres ph.d.-forløb. Sprogkriteriet var med af praktiske årsager grundet manglende ressourcer til oversættelse, samt undersøgelsesdesignet, hvor fokusgrupper indgår. Alle 44 henvendelser levede op til disse kriterier, og den yderligere udvælgelse blev foretaget ud fra ønske om variation på følgende faktorer:

- **Fagområde:** Vi udvalgte deltagere fra naturvidenskabelige, humanistiske og samfundsvidenskabelige fagområder.
- **Kønsfordeling:** Vi udvalgte deltagere fra både kvinde- og mandsdominerede forskningsmiljøer samt steder med ligelig kønsfordeling.
- **Universitet:** Vi udvalgte deltagere fra forskellige universiteter landet over (i alt er fem universiteter repræsenteret i undersøgelsen).
- **Familiestatus:** Vi udvalgte deltagere både med og uden børn.
- **Oplevelse af sexism:** Vi udvalgte nogle deltagere, der ikke oplevede sexism som et stort problem, og andre, som havde flere og/eller grove oplevelser med forskellige former for sexism, kønnede barrierer og/eller seksuelle krænkelser.

I udvælgelsen af deltagerne til den kvalitative delundersøgelse har vi prioriteret variation og ikke repræsentativitet. Den kvalitative delundersøgelse har til formål at vise variationen i kvinders oplevelser og den betydning, det har for deres fremtidsovervejelser, mens den kvantitative delundersøgelse vil forholde sig til spørgsmål om omfang og udbredelse.

Sampling-strategien kombinerer således selv-selektion og strategisk udvælgelse. I første fase, hvor invitationsbrevet blev distribueret ud til ph.d.-skolerne, var det kvinderne selv, der meldte sig som deltagere. Selv-selektionen i denne fase betyder, at vi rekrutterer kvinder, som er interesserede i at deltage i en undersøgelse om sexism, der antageligvis ofte er kvinder, som i et eller andet omgang er interesserede i emnet. I anden fase, hvor vi udvalgte deltagerne, valgte vi både deltagere, der beskrev sexism som et stort problem, og deltagere, der fortalte, at de ikke oplevede det sådan. Den strategiske udvælgelse betyder ikke, at gruppen er repræsentativ for alle kvindelige ph.d.-studerende, men den betyder, der er variation i samplingen i forhold til kvinders oplevelser med og holdning til sexism.

## Bilag 8 Dataindsamling

Undersøgelsens kvalitative data er indsamlet gennem en kombination af fire metoder: 1) fokusgruppeinterviews, 2) observations- og refleksionsnoter i dagbøger, 3) individuelle interviews og 4) individuelle geninterviews. Dataindsamlingen blev påbegyndt i november 2022 og afsluttet i september 2023. Vi gennemgår dataindsamlingsmetoderne i afsnittene nedenfor.

### Fokusgruppeinterviews

Fire fokusgruppeinterviews indledte den kvalitative dataindsamling i perioden 3.-8. november 2022. Fire deltagere var inviteret til hver, dvs. i alt 16 deltagere. En deltager blev imidlertid syg, og undersøgelsen kom dermed til at omfatte 15 deltagere. Fokusgruppeinterviewene havde en gennemsnitlig varighed på 2 timer. For hver af fokusgrupperne medvirkede 2-3 projektmedarbejdere fra VIVE, mens undersøgelsens 15 deltagere fordelte sig i fokusgrupperne med et antal på 3-4 personer pr. fokusgruppe.

#### *1. Sammensætning*

Vi fordelte deltagerne i fokusgrupperne, således at ingen af deltagerne kom fra samme forskningsmiljø og/eller havde kendskab til hinanden forud for fokusgruppen. Dette med henblik på, at deltagerne kunne tale frit og ikke lade sig påvirke af, at de eventuelt ville støde ind i hinanden på universitetet efter deres medvirken i fokusgruppeinterviewet. Herudover anså vi det som en fordel at sammensætte fokusgrupperne på tværs af forskningsmiljøer (dvs. fra forskellige universiteter, fakulteter, institutter og faglige baggrunde), idet vi ved, at en vis forskellighed i deltagersammensætning fremmer den sociale udveksling i fokusgruppeinterviews (Halkier 2008:28). Deltagerne havde dog dét til fælles at være kvinder i sidste del af deres ph.d.-projekt.

Vi erfarede, at balancen mellem forskellighed og genkendelighed i deltagersammensætningen var positiv for dynamikken i fokusgruppen. Forskelligheden fik deltagerne til at reflektere over deres egne udgangspunkter og oplevelser, når de eksempelvis hørte om forhold og dynamikker på andre universiteter. Udtalelser i fokusgrupperne som *"jeg kan ikke forestille mig denne situation i min afdeling"* illustrerer denne pointe.

Samtidig bar dynamikken i fokusgrupperne præg af genkendelighed, idet deltagerne kunne erfare, at de ofte ikke var alene med visse oplevelser. En deltager, der i en fokusgruppe udbrød: *"Det er næsten 1:1, hvad jeg har været udsat for"*, illustrerer denne pointe.

## *II. Interviewguide og øvrige elementer*

Til fokusgrupperne gjorde vi brug af en semistruktureret interviewguide. Guiden blev udarbejdet med afsæt i nyeste litteratur på området, bl.a. bogen "Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, exploring, acting" (Einarsen et al., 2021). For at kvalitetssikre guiden blev den udsendt til kommentarer hos to af undersøgelsens følgegruppemedlemmer, som har indgående viden om forskningsområdet.

Den anvendte guide var opbygget omkring en række temaer: baggrund, terminologi og genstandsfelt, personlige erfaringer med kønnede stereotyper, barrierer, kønsbaseret diskrimination og sexisme, institutionelle rammer, initiativer og ansvar samt overvejelser om fremtiden. Foruden disse temaer indeholdt guiden to vignetter samt en introduktion til en dagbogsteknik, som deltagerne skulle gøre brug af i en treugers periode efter fokusgruppeinterviewet. Se interviewguiden til fokusgrupperne i Bilag 12.

Vignetterne, som vi gjorde brug af, var inspirerede af ovennævnte bog af Einarsen, et al. (2021). I denne bog er 28 vignetter udviklet på baggrund af mere end 700 vidneudsagn, som forfatterne bag bogen indsamlede i efteråret 2020. Forud for vores brug af vignetterne reviderede vi dem en smule, så de passede til denne undersøgelse, og vi fik grønt lys til vores brug af forfatterne.

Formålet med at bruge vignetter var at muliggøre en snak om sexisme, uden at det er nødvendigt at bruge deltagerne personlige erfaringer som illustrerende eksempler. Det kan være følsomt at dele oplevelser med sexisme, og som del af rammesætningen understregede vi, at det var helt i orden, hvis deltagerne ikke havde lyst til at dele personlige erfaringer i fokusgruppen. Dette blev både skrevet eksplicit i en mail forud for fokusgruppen og sagt før samt undervejs i fokusgruppeinterviewet. Deltagerne fik samtidig at vide, at hvis der var oplevelser, som de gerne ville bidrage med til denne undersøgelse, men som de ikke havde lyst til at dele i fokusgruppen, så ville det longitudinelle design give dem mulighed for at fortælle om det i en dagbog eller de individuelle interviews.

Udvælgelsen af de forskellige vignetter blev foretaget ud fra et ønske om at have variation; der er således både vignetter, der har fokus på stereotype kønsopfattelser, sexistiske hændelser og problematikker relateret til graviditet og barsel. I alt havde vi udvalgt 8 vignetter, som vi fandt passende i denne undersøgelse. I praksis endte vi med – betinget af fokusgruppernes dynamik – at gøre brug af vignetterne i varierende omfang. For at se en liste over de vignetter, vi udvalgte og gjorde brug af, se Bilag 12.

## Dagbøger og individuelle interviews

I en 3-ugers periode efter fokusgruppeinterviewene tog deltagerne ugentlige observations- og refleksionsnoter i dagbøger. Noterne blev taget med afsæt i spørgsmålene:

- Har du oplevet eller reflekteret over noget, som du opfatter som sexismen, kønsstereotyper og/eller kønsbaseret diskrimination på universitetet?
- Har du haft overvejelser om din arbejdsmæssige fremtid i dag? Hvis ja, hvad har du tænkt eller gjort?

Formålet med noterne var at få deltagerne til at lægge mærke til og sætte ord på eventuelle kønnede barrierer på universitetet, som ofte optræder som selv-følgelige og usynliggjorte samt indsamle deres fremtidsovervejelser, som de udfoldede sig i realtid. Vi indsamlede dagbøgerne forud for de individuelle interviews og lagde indholdet af dem til grund for de individuelle interviews (læs mere om vores brug af dagbøger i Bilag 14).

De individuelle interviews blev gennemført i perioden 5. til 21. december 2023. Interviewene havde en gennemsnitlig varighed på en time og blev gennemført med afsæt i en semistruktureret interviewguide. Formålet med de individuelle interviews var at samle op på fokusgruppeinterviewet og de dagbøger, som deltagerne havde skrevet siden. Centralt for de individuelle interviews var at få uddybet deltagernes individuelle oplevelser, tanker og refleksioner i forhold til sexismen og kønnede barrierer på universiteterne. Med andre ord aspekter, som ikke blev udfoldet under fokusgruppeinterviewet.

Herudover blev de individuelle interviews brugt til at høre om deltagernes fremtidsovervejelser i forhold til en forskerkarriere på de danske universiteter. Den anvendte interviewguide var opbygget omkring følgende temaer: indledende dagbog og refleksioner/erfaringer siden sidst, sexismen på de danske universiteter og overvejelser vedrørende fremtiden. Se interviewguiden til de individuelle interviews i Bilag 15.

## Individuelle geninterviews

De individuelle geninterviews blev gennemført i perioden 21. august til 25. september 2023. Interviewene havde en gennemsnitlig varighed på en halv time og blev gennemført over telefon med afsæt i en semistruktureret interviewguide.

Formålet med de individuelle geninterviews var at høre, hvordan kvindernes karrierevej havde formet sig, siden sidst vi interviewede dem, samt at høre, hvordan det havde været for dem at være med i undersøgelsen. Centralt for

geninterviewene var at få uddybet, om de, der ønskede at fortsætte en universitetskarriere, havde oplevet støtte eller barrierer i forbindelse med deres valg. Se interviewguiden for geninterviewene i Bilag 16.

### **Databehandling og analysetilgang**

Fokusgrupper, individuelle interviews og geninterviews er blevet optaget på diktafon. De individuelle interviews er fuldt transskriberede, mens fokusgrupper og geninterviews er hhv. delvist transskriberede og delvist bevaret gennem referatskrivning. Dagbøgernes refleksionsnoter blev lagt ind i dataopbevaringssystemet Defgo.

På tværs af datatyperne har vi analyseret og kodet materialet i databehandlingsprogrammet NVivo. Vi har anvendt et kodeskema udviklet til formålet, som man kan se i Bilag 16. Efter kodningen er der foretaget yderligere analyse og kondensering af datamaterialet i de temaer, som udgør rapportens kapitler.

Analysen tager afsæt i kvindernes perspektiv og en anerkendelse af deres oplevelser. Det betyder, at analysen primært er deskriptiv, idet vi udfolder kvindernes erfaringer. Vi gennemfører dog også en analytisk typologisering, hvor vi grupperer lignende oplevelser og strategier. Analyse og kategorisering er informeret af teori og tidligere forskning på området.

### **Beskyttelse af fortrolighed og rapportering**

Deltagerne fortæller i den kvalitative delundersøgelse om intime og personlige forhold, fx overvejelser om at blive gravide eller oplevelser med seksuelle krænkelser. For at beskytte fortroligheden fremgår ingen navne på personer, universiteter eller institutter i rapporten. Ligeledes benytter vi sløring og ændring af detaljer for at beskytte deltageres identitet. I tillæg til disse standardprocedurer vælger vi at skærpe beskyttelsen af deltagerne på to måder grundet materialets sensitivitet.

For det første fravælger vi at beskrive tilfælde af seksuelle krænkelser og sexchikane, hvor vi vurderer, at der trods sløring vil være en risiko for genkendelighed. Forskningsetisk vejer hensynet til deltagerne tungere end samfundsværdien af problembelysningen. I forskningsgruppen kender vi til sagerne, og vi formidler de indsigter, vi har fået uden at rapportere detaljer om enkeltteksemplerne.

For det andet undlader vi at bruge pseudonymer til deltagerne. Denne beslutning er truffet, fordi brug af pseudonymer gør det muligt at sammenstykke oplysninger om enkelte deltagere på tværs af kapitler. Stalking og chikane er et problem, som nogle deltagere desværre allerede har oplevet. Fravalg af pseudonymer mindsker risikoen for genkendelighed.



## Bilag 9 Invitationsbrev til rekruttering

### Sexisme og kønsstereotyper på danske universiteter – Vil du hjælpe med at gøre os klogere?

Kvinder får stadig oftere en universitetsuddannelse, men universiteter har svært ved at fastholde dem i forsknings- og undervisningsstillinger. Forskning viser, at *køn* er en af de væsentligste prædiktorer for, om en ph.d.-studerende fortsætter i et forskerspor, og #MeToo-bevægelsen har samlet vidnesbyrd om problemer med sexistisk adfærd i den akademiske verden.

På den baggrund skal vi – VIVE – undersøge, hvilke former for sexisme kvinder oplever på danske universiteter, samt hvilken betydning det har for deres overvejelser om en akademisk karriere. Undersøgelsen kombinerer kvalitativ og kvantitativ dataindsamling (survey og registerforskning), og den er finansieret af Uddannelses- og Forskningsministeriet.

#### Interviews med kvindelige ph.d.-studerende

Vi søger (dansktalende) kvindelige ph.d.-studerende i sidste del af deres projekt, som vil fortælle om deres oplevelser med sexisme og kønsstereotype forventninger samt deres overvejelser om en fremtid i universitetsverdenen. Du vil skulle medvirke i tre dataindsamlingsrunder i perioden 1. november 2022 til september 2023:

#### 1. Minifokusgruppe – ca. 2 timer

Du inviteres til en mini-fokusgruppe sammen med to ph.d.-studerende fra andre forskningsmiljøer, hvor følgende temaer vil blive drøftet:

- Sexisme og kønsstereotype forventninger i forskningsmiljøer
- Egne erfaringer og oplevelser
- Betydning for trivsel og overvejelser omkring fremtiden

Efter interviewet får I introduktion til en noteteknik, som vi beder jer anvende til daglige noter i 3 uger ud fra spørgsmålet: "Har du oplevet noget, du opfatter som sexisme eller kønsstereotype forventninger på universitetet i dag?".

**Tid/sted:** Én dag i uge 44 eller 45. Vi aftaler dato og tidspunkt med dig, når vi sammensætter fokusgrupper. Interviewene foregår på VIVE, Herluf Trolles Gade 11, København K.

**Dato**  
5. oktober 2022

**Projektleder**  
Rune Vammen  
Lesner

**Dataansvarlig**  
VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

**Databeskyttelsesrådgiver**  
dpo@vive.dk  
39 17 39 95

**Sådan behandles dine personoplysninger**  
<https://www.vive.dk/da/om-vive>

**Retsgrundlag & formål**  
Udarbejdelse af en videnskabelig og/eller statistisk undersøgelse i samfundets interesse

**Klagemulighed hos Datatilsynet**  
[www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk)

## 2. Individuelt interview – ca. 1 time

3 uger efter fokusgruppen interviewer vi dig individuelt, hvor vi samler op på de noter og refleksioner, du har gjort dig i de forgangne uger. Herudover interviewer vi dig om eventuelle personlige oplevelser, som ikke blev diskuteret i fokusgruppen.

**Tid/sted:** Én dag i uge 47, 48 eller 49. Vi aftaler dato og tidspunkt med dig og gennemfører interviewet der, hvor det passer dig bedst, fx på din arbejdsplads, på VIVE eller digitalt.

## 3. Afsluttende individuelt interview – ca. 45 minutter

Omkring 10 måneder efter interviewer vi dig igen for at høre, hvordan din situation og dine overvejelser omkring en forskerkarriere inden for universitetsverdenen ser ud nu.

**Tid/sted:** Én dag i september 2023. Vi aftaler dato og tidspunkt med dig og gennemfører interviewet telefonisk eller digitalt.

### Har du lyst til at medvirke?

Hvis du vil medvirke eller har spørgsmål, skal du kontakte Josefine Frøslev-Thomsen på [joft@vive.dk](mailto:joft@vive.dk) eller 33 48 09 44 **senest den 30. oktober**. Oplys gerne a) hvilket institut du kommer fra, b) hvor langt du er i dit ph.d.-forløb og c) kort om dine oplevelser med sexismen og/eller kønsstereotyper i din hverdag på universitetet. Vi vender hurtigst muligt tilbage til dig for at aftale dato og tidspunkt for fokusgruppen.

Det er frivilligt at medvirke. Du kan stoppe undervejs, hvis du ikke længere ønsker at medvirke. Du kan også vælge, at der er spørgsmål, du ikke vil svare på eller oplevelser, som du kun vil dele i de individuelle interviews (altså ikke i fokusgruppen).

### Brug og opbevaring af data

Alle oplysninger, vi indsamler, bliver opbevaret sikkert og bliver ikke brugt til andet end forskning, dvs. de får ikke konsekvenser for enkeltpersoner. I udgivelser skriver vi ikke navne på personer eller steder. Som forskere er vi underlagt tavshedspligt, og vi behandler dine oplysninger fortroligt udelukkende til videnskabelige formål. På VIVE beskytter vi data i sikrede systemer i henhold til gældende regler (GDPR). 5 år efter undersøgelsens afslutning sletter vi alle interviews og observationsnoter i henhold til arkivloven.

## Bilag 10 Indledende rammesætning for fokusgrupper

### **TRYGT RUM**

Fokusgruppen skal være tryk for alle. Hold en respektfuld tone – også hvis du er uenig med en meddeltager. Vær opmærksom på, at alle, der ønsker det, får taletid.

### **FORTROLIGHED**

Dette er et fortroligt rum – dvs. vi henstiller til, at I ikke fortæller om andre deltageres oplevelser og kommentarer uden for fokusgruppen. Hvis du har personlige erfaringer, som du gerne vil dele, men ikke i fokusgruppen, har du mulighed for det i de efterfølgende individuelle interviews. Når vi bruger interviewdata i vores undersøgelse, slører vi identiteter, og vi videregiver ikke person-, sted-, og organisationsnavne.

### **RAMMER OG KONTEKST**

Fokusgruppen er første led i undersøgelsens dataindsamling og formålet er, at I snakker sammen og diskuterer på baggrund af de spørgsmål og det materiale, vi har med (fx vignetter). Det gør I naturligvis med udgangspunkt i jeres personlige erfaringer. Da vi kun har 2 timer sammen i fokusgruppen, er det vigtigt at sige, at det ikke er her, der er plads til detaljeret udfoldning af jeres personlige fortællinger. De kan bedre udfoldes i de efterfølgende led i dataindsamlingen, som er dagbøger og individuelle interview.

## Bilag 11 Introduktion til terminologi i fokusgrupper

Credit: Nedenstående model og definitioner er fra bogen *Sexism in Danish Higher Education and Research* (2021) skrevet af Anna Franciska Einersen, Jo Krøjer, Sorcha MacLeod, Sara Louise Muhr, Ana María Munar, Eva Sophia Myers, Mie Plotnikof & Lea Skewes (se: <https://sexismedu.dk/get-the-book/>)

### Model for sexismekontinuum

Fra hverdagssexisme i den ene ende til decideret sexchikane i den anden. Risiko for 'dryp-dryp effekt' ved subtile former for sexism.



### Kønsstereotyper

Forestillinger (ofte ubevidste) om mænd og kvinder. For eksempel mænd er mere handlekraftige, kvinder er mere omsorgsfulde, følsomme mænd er umandige.

### Bias

Antagelser baseret på hjernens automatiserede kategorisering af personer i forhold til køn (samt race, klasse, alder etc.).

### Kønnede barrierer

Forhindringer produceret af stereotyper og bias, som virker på kultur, institutions og individ niveau. Eksempel:

- Kultur: Udbredt antagelse om, at kvinder ønsker børn
- Institution: Tilbageholdenhed i forhold til at ansætte kvinder, som måske bliver gravide
- Individ: Internalisering af karriereskadelige forventninger

## Bilag 12 Interviewguide til fokusgrupper

### Interviewguide, fokusgruppe (sexisme)

<b>Intro</b>	Tak fordi I vil være med!
[5 min.]	<p>Kort præsentation af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Projekt</b> (<u>tema</u>; sexisme + bagtæppe ønske om at undersøge, hvorfor kvinder falder fra universitetskarrierer/<u>undersøgelsesdesign</u>; kvantitativ + kvalitativ)</li><li>• <b>Forskere</b> (dem I ser her; interviewer 1, interviewer 2, referent + nævne øvrige)</li><li>• Indledende <b>rammesætning</b>:<ul style="list-style-type: none"><li>- Trygt rum</li><li>- Fortrolighed</li><li>- Formål, kontekst, dagsorden (temaer; sexisme, institutionelle rammer og ansvar + fremtidsovervejelser/vekslen mellem, at vi og I siger noget)</li></ul></li></ul> <p>Spørgsmål? Nu tænder vi diktafonen.</p>

Tema	Eksempel på spørgsmål
<b>Baggrund</b>	Kort præsentationsrunde af jer:
[10 min.]	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Navn, alder, pronomener (kan også skrives på navneskilt)</i></li><li>• <i>Universitet og institut</i></li></ul> <p>Hvad tænkte I, da I så vores invitationsbrev og læste om vores undersøgelse?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Hvordan har I det med, at vi skal til at tale om sexisme?</i></li><li>• <i>Er sexisme noget, I er vant til at tale om?</i></li></ul>
<b>Terminologi og genstandsfelt</b> (Kopi af bilag A uddeles til deltagere)	Der er mange begreber på spil i forhold til sexisme – nogle gange bruger vi det samme ord, men mener noget forskelligt, andre gange bruger vi forskellige ord, men mener det samme. For at sikre et fælles udgangspunkt vil vi kort introducere:
[10 min.]	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Sexisme kontinuum-modellen (fra sexism.edu, s. 19)</i></li><li>• <i>Kønsstereotyper og bias (bevidste vs. ubevidste)</i></li><li>• <i>Kønnede barrierer; kultur, institution, individ.</i></li></ul> <p>Lyn-introduktionen er ment som starthjælp. I skal endelig ikke være bekymrede for at bruge begreberne forkert – og I må selvfølgelig gerne være uenige i definitionerne. Formålet er at have et fælles udgangspunkt for en åben og fri snak.</p>

**Personlige erfaringer:  
Kønnede stereotyper, kønsbaseret diskrimination/barrierer og sexismen**

[25 min.]

Nu vender vi os mod jeres personlige erfaringer. Det kan være erfaringer med oplevelser målrettet jer selv eller erfaringer med noget målrettet andre fra jeres daglige liv på universiteterne. Hvis ikke I har eller ikke har lyst til at dele personlige erfaringer, er det helt ok!

Har I oplevet kønsstereotyp sprogbrug eller praksis på universitetet?

- *Hvad skete der? Hvem var involveret?*
- *Hvordan blev der reageret/ikke reageret? Bystanders?*
- *Hvad og hvem (kollegaer, ledelsen, andre?) kunne evt. have hjulpet i situationen og/eller efter?*
- *Hvilke tanker og følelser sætter denne episode i gang inde i dig?*
- *Hvad tænker I andre i gruppen, når I hører dette?*

Har I erfaringer med kønnede barrierer eller kønsbaseret diskrimination på universitetet?

- *Stil evt. de samme underspørgsmål som ovenfor – konkrete eksempler*

Har I erfaringer med sexismen og/eller seksuelle grænseoverskridelser på universitetet? (Dvs. erfaringer med verbale eller fysiske tilnærmelser, der havde seksuelle undertoner.)

- *Stil evt. de samme underspørgsmål som ovenfor – konkrete eksempler*

**Vignette 1: Eksempel på møde med hverdagssexisme**

[20 min.]

Vignet 1.5 eller 4.1 eller 7.1 (Bilag B udleveres til deltagere, valg af vignette tilpasses hver enkelt fokusgruppe)

**Institutionelle rammer, initiativer og ansvar**

[10 min.]

Næste tema er ledelse og de institutionelle rammer, der omgiver jer til daglig. Vi vil bl.a. gerne tale om mulighedsrum for handling og støtte, hvis I møder sexismen eller kønsbaseret diskrimination.

Oplever I, at I kan henvende jer et sted på universitetet, hvis I har brug for hjælp eller for at tale om oplevelser med sexismen eller kønnede barrierer? – *Hvis ja, hvor? | Hvis nej, hvad betyder denne mangel for dig?*

Oplever I, at der er de fornødne strukturer og kompetencer på plads på universiteterne i forhold til at forebygge og behandle eventuelle sexistiske hændelser og/eller kulturer?

- *Er der behov for et kompetenceløft hos de ansvarlige medarbejdere/ledere?  
For eksempel efteruddannelse i køn, magt, diversitet, etc?*
- *Er der behov for nye 'organer'/strukturer på universitetet?*
- *Har I andre forslag til tiltag, som I tror kunne være virksomme?*

**Vignette 2: Eksempler på efterspil efter møde med sexismen**  
[20 min.]

Vignet 2.2 eller 3.1 eller 4.3 (valg af vignette tilpasses fokusgruppen)

**Overvejelser vedr. fremtiden**  
(ved tidsbænk udgår denne sektion som del af fokusgruppen og bliver i stedet dækket i de individuelle interview)

[10 min.]

Her til slut vil vi gerne spørge ind til jeres overvejelser omkring en forskningskarriere på de danske universiteter. Har I gjort jer overvejelser om, hvad I gerne vil, når I har afsluttet jeres ph.d.?

- *Hvad er særligt vigtigt for dig i forhold til din fremtidige karriere og/eller arbejdsplads?*
- *Har du a) lyst til og b) mulighed for en universitetskarriere?*
- *Hvad kunne evt. styrke din lyst og/eller mulighed for at gøre karriere inden for de danske universiteter?*

Som det fremgår af denne graf [Bilag C uddeles] fastholdes kvinder i mindre grad end mænd i forsknings- og undervisningsstillinger:

- *Hvad tænker I, når I ser denne graf? – Kan I genkende kurven?*
- *Hvilke årsager mener I, at der ligger til grund for denne kurve?*
- *Spiller køn (herunder sexismen, kønnede stereotyper og/eller barrierer, som vi har talt om i dag) en rolle i forhold til denne kurve?*
- *Hvad skal der til for at fastholde flere kvinder i forsknings- og undervisningsstillinger på de danske universiteter?*

**Introduktion til 'dagbog' og individuelle interviews**

[5 min.]

Introducer til dagbogsteknik (Refleksionsnoter i 3 uger på baggrund af spørgsmålet: "Har du i dag oplevet eller reflekteret over noget, som du opfatter som sexismen eller kønsstereotype forventninger?") + Defgo  
Aftal evt. tidspunkt for individuelt interview (ca. 3 uger efter fokusgruppen). Udveksl telefonnumre.

**Outro**

[5 min.]

Vi har ikke flere spørgsmål. Er der noget, I gerne vil tilføje her på falderebet?

Tusind tak for jeres tid!

## Bilag 13 Vignetter til fokusgrupper

Credit: Vignetterne er let omskrevet og stammer fra bogen *Sexism in Danish Higher Education and Research* (2021) skrevet af Anna Franciska Einersen, Jo Krøjer, SORCHA MacLeod, Sara Louise Muhr, Ana María Munar, Eva Sophia Myers, Mie Plotnikof & Lea Skewes (<https://sexismedu.dk/get-the-book/>)

### Vignet 1.5. "Du er den bedste til det"

Juliana er af sin forskningsgruppe blevet bedt om at arrangere en konference. Hun synes egentlig ikke, at hun har tid til det, så hun spørger, om der ikke er en anden, der måske kan dele ansvaret for konferencen med hende. En kollega siger: "Men du er den bedste til det". Juliana føler sig anerkendt af complimenten, men hun er også samtidig bevidst om, at den type arbejde tager tid fra hendes forskning. Derfor er hun usikker på, om det er en oprigtig compliment.

En anden kollega siger: "Ja, vi har brug for dine gode kvindelige evner". Juliana oplever det nu, som om at "kvindelige evner" bruges om en undskyldning for, at hun skal tilrettelægge konferencen. Det er ikke første gang, at hendes "kvindelige evner" fremhæves som afgørende for en administrativ opgave. Hun har på fornemmelsen, at hendes køn er en hindring for, at hun kan dedikere sig selv til sit primære jobansvar, der kan bidrage til, at hun kan stige i graderne i akademien.

- Hvad tænker I om eksemplet? (Hvordan) er der tale om sexisme/kønnede barrierer?
- Har I oplevet kønnet sprog som i dette eksempel (som fx 'kvindelige'/ 'mandlige' evner eller kompetencer)? I hvilken kontekst og hvordan føltes det?
- Hvad tænker I er problematisk ved at bruge kønnede 'evner' som argument for denne type af arbejde?
- Hvordan kan vi som kolleger diskutere den relevante fordeling af "usynlige arbejdsopgaver" (vi bruger termen "usynligt arbejde" til at beskrive arbejdsopgaver, der ikke tæller med i vurderingen af ens forfremmelsesmuligheder, men som alligevel er en del af det "akademiske medborgerskab")?
- Hvad kan ledelsen gøre for at fordele den type arbejde mere ligeligt og håndtere risikoen for, at (ikke forfremmende) opgaver bliver kønnede?



## Vignet 2.2. "Det vil skade din karriere"

Pia var ph.d.-studerende og oplevede uønsket seksuel opmærksomhed fra sin vejleder. Hun vidste ikke, hvad hun skulle gøre ved det, fordi vejlederen havde så stor indflydelse på hendes karriere. Hun besluttede sig for at tale med sine kolleger om oplevelserne. Hun begyndte med de "små" historier fra begyndelsen af deres professionelle relation. Vejlederen havde kommenteret på, hvor smukt hendes lange hår så ud, og han havde sagt: "Du bør aldrig klippe dit hår, for det er så smukt". Han komplimenterede hende også altid for hendes tøj. Før en stor præsentation for nogle internationale forskere havde han også sagt til hende: "Det er en god idé, hvis du flirter med *den* forsker".

Da Pia fortalte sine kolleger om hændelserne, begyndte hun at huske alle de negative følelser, hun havde skubbet væk for lang tid siden. Hun begyndte at få ondt i maven, og hun følte, at hun skulle kaste op. Én ting var at opleve alle disse "små" ting én ad gangen, men en helt anden ting var at høre dem fortalt til andre og kombineret til en række sammenhængende hændelser. Hun tænkte: "Jeg har været blind hele tiden".

Hun kiggede på sine kolleger. Hun kunne se i deres øjne, at de alle viste empati for hende. Måske havde de oplevet noget lignende, tænkte hun. En kollega kiggede på hende og sagde: "Jeg føler med dig. Det er hårdt, men lov mig én ting. Lad være med at fortælle om det, for det vil skade din karriere".

- Hvad tænker I, når I hører Pias eksempel? Hvad hæfter I jer ved?
- Hvordan kan man på arbejdspladsen tage bedre hånd om hændelser som i Pias tilfælde?
- Hvilke strategier kan man bruge som kollegial gruppe til at tale om denne type sexism?
- Hvad kan et enkelt individ gøre? Og hvordan kan bystanders understøtte situationen på en konstruktiv måde?
- Hvordan kan ledelsen bidrage til at modvirke denne type adfærd?

## Vignet 3.1. "Hold dig væk"

Laura er lige begyndt i sin nye stilling som ph.d. Under hendes første frokostmøde med forskningsgruppen tales der om den kommende julefrokost. I den forbindelse bliver Laura advaret om en af afdelingens professorer, som har ry for at prøve at "score" nyansatte kvinder.

En af hendes kolleger siger: "Det er endda blevet værre nu, hvor han er blevet skilt. Du er nødt til at holde dig væk fra ham".

Laura overvejer derfor, om hun overhovedet skal deltage i julefrokosten. Disse fester er vigtige netværksmuligheder, hvor hun måske kan danne relationer og forme fremtidige professionelle forskningsamarbejder.

Hun beslutter sig for at deltage i festen, fordi hun er ny på instituttet og ikke ønsker at gå glip af denne netværksmulighed. Men hun beslutter sig også for at holde sig på afstand af den omtalte professor.

- Hvad tænker I om Lauras overvejelser i forbindelse med julefrokosten? Har I oplevet lignende?
- Hvad tænker I om, at kolleger advarer mod sexismen?
- Tror I, at den type anbefalinger bidrager til at forebygge uønskede situationer?
- Hvordan kan et kollegialt miljø forebygge sådanne spændinger uden at placere ansvaret på det potentielle offer?
- Hvordan kan ledelsen tale om sådanne emner på en respektfuld måde, både over for den potentielle diskriminationsudøver såvel som det potentielle offer?

#### **Vignet 4.1. "Har du ingen humor?"**

Petra er netop startet på sin ph.d., og gennem den første måneds tid i afdelingen begynder hun at bemærke, hvordan afdelingschefen laver forskellige sexistiske jokes.

Under et møde laver han en joke om 'en prostitueret'. Petra synes, at joken er meget ubehagelig, så hun siger: "Jeg bryder mig ikke om den slags jokes". Alle kigger mærkeligt på hende, men ingen siger noget. Hun er ubehageligt til mode over, at hun er den eneste, der italesætter det.

Et par uger senere, hvor hun deltager i en fest for at netværke, sætter hun sig hen til en gruppe mandlige kolleger, der sidder omkring et bord. Hun spørger til, hvad de snakker om. En af kollegerne svarer: "Bh-størrelsen på de kvindelige studerende, så jeg er ret sikker på, at du ikke ønsker at være en del af denne samtale", og så griner han.

Petra føler sig afvist og har svært ved at finde på et svar. Hun vil gerne netværke og komme godt overens med kollegaerne, men samtidig er hun bevidst om, at hun ofte fremstår, som om hun problematiserer samtaleemner, bekymrer sig for meget eller forsøger at rykke ved en måde at tale og være sammen på, som næsten alle andre på arbejdspladsen virker komfortable med. Petra beslutter sig derfor for ikke at sige noget denne gang.

Inden Petra går, siger én af kollegaerne: "Åh slap af, Petra! Har du ingen humor?".

- Hvad oplever I, at denne vignet handler om? Hvad er det for et dilemma, Petra står i?
- Hvorfor er der ikke andre, der siger noget, da Petra protesterer imod afdelingslederens joke?
- Har I oplevet noget lignende, fx at italesætte en uacceptabel opførsel uden opbakning? Eller have lyst til det, men ikke gøre det?
- Hvordan kan enkeltpersoner eller grupper reagere på sådanne kommentarer, når de kommer fra én i en formel magtposition?
- Hvilke jokes og kommentarer er acceptable/ikke-acceptable i en formel kontekst, og hvordan kan vi tale om sådanne emner?

### **Vignet 4.3. "Jeg vil lukke alle fremtidige døre for dig"**

Mette oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra hendes mandlige vejleder. Hun føler sig utryg under deres møder og ønsker at skifte til en anden vejleder. Hun tager kontakt til afdelingslederen og spørger, om det kan lade sig gøre. Afdelingslederen siger, at hun vil gøre, hvad hun kan for at udskifte Mettes vejleder, og det får hende til at slappe mere af. Men Mette ved ikke, at afdelingslederen i mellemtiden tager kontakt til vejlederen og fortæller om samtalen, som hun har haft med Mette.

Den næste dag, da Mette er i kopirummet, kommer hendes vejleder derind og siger: "Hvis du gør det her, så lukker jeg alle fremtidige døre for dig".

- Har I hørt om eller selv oplevet sådanne trusler – og hvordan reagerede I?
- Har du nogensinde været utryg ved at fortælle, at du var utilfreds med en professionel arbejdsrelation?
- Hvilke handlemuligheder kan du få øje på for en ph.d.-studerende, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra en person i en formel magtposition?
- Hvad ville være den mest konstruktive fremgangsmåde? Hvad burde afdelingslederen gøre?
- Hvordan kan ledelsen sikre en respektfuld relation mellem vejleder og ph.d.-studerende?
- Hvilke procedurer burde blive implementeret for at håndtere sådan i en situation?

### **Vignet 5.3. "Et godt råd: Lad være med at få børn"**

Trine er ph.d. og søger om en postdoc-stilling i sin afdeling. Hun mødes med nogle af sine kolleger efter arbejde for at diskutere sin ansøgning. En kvindelig kollega siger: "Hvis du gerne vil klare det i akademia, så lad være med at få børn", og så griner hun lidt. En mandlig kollega er enig og siger: "Ja, børn er kvinders eneste forhindring for karrierefremskridt". Trine er noget overrasket over kommentarerne. Hun ved selvfølgelig godt, at det er svært at balancere børn og karriere. Hun har lige fundet ud af, at hun er gravid og har endnu ikke fortalt det til nogen. Men hun er glad for graviditeten.

Hun beslutter sig for at snakke med sin afdelingsleder for at få nogle råd fra én, der faktisk har børn og har "klaret det" alligevel. Den næste dag snakker hun med sin afdelingsleder, der siger: "Lad mig give dig et råd: Lad være med at få børn", hvorefter hun griner og siger: "Jeg mener, du *kan* selvfølgelig vælge at få børn! Men dette er blot mit forsøg på at hjælpe dig. Hvis du får børn, så bør du i det mindste overveje at arbejde, mens du er på orlov. Du bør arbejde på din forskning, for ellers vil du få et stort hul i publikationer, og så kan du ikke konkurrere med mænd".

Trine bliver nervøs over at afsløre sin graviditet, men også over, hvad der vil ske med hendes karriere nu. Trine får ikke postdoc-stillingen. Afdelingslederen argumenterer for, at hun vil være en for stor økonomisk byrde. Trine er virkelig ked af det, for hun troede, at hun var perfekt til stillingen. Hun argumenterer for, at det er ulovlig diskrimination at lade være med at ansætte hende, fordi hun er gravid. Afdelingslederen siger, at hun er enig med hende: "Det er rigtig ærgerligt, men det er nu en gang sådan, det er", siger hun.

- Hvordan ser du på forholdet mellem at være gravid og være i stand til at "klare det" i akademia? Hvad er dine egne oplevelser med det?
- Har du været bekymret over at skulle afsløre en graviditet?
- Har du fået besked på at arbejde videre under din orlov? Hvilke forventninger er der til akademikere på forældreorlov, og hvordan kan vi forhindre et "skjult arbejdspress" på folk på orlov?
- Hvad ligger der bag idéen om, at "det nu en gang bare er sådan"? Hvad kan vi gøre for at udfordre dette?
- Hvordan kan kolleger støtte op om hinanden under forældreorlov?
- Hvilket ansvar har ledelsen både formelt og uformelt i den henseende?

### **Vignet 5.4. "Lad nu være med at udvikle ammehjerne på din orlov"**

Lisa er ph.d.-studerende og går snart på barselorlov. Før orloven starter, bliver hun inviteret til et møde med lederen for ph.d.-skolen og lederen af den

forskningsgruppe, hun tilhører. Under mødet diskuterer de hendes fremskridt før hendes orlov. Lisa har set frem til at gå på orlov, selvom hun også er stresset over at lade sin forskning ligge stille så længe og over, hvor langt bagud hun kommer. På et tidspunkt kigger lederen for ph.d.-skolen på hende og siger: "Det er sikkert en god idé at tage nogle af dine artikler fra afdelingen med dig hjem, så du ikke bliver helt skør og udvikler ammehjerne".

- Har du oplevet kønsstereotypiske forventninger til forældreorlov og familieliv?
- Hvad giver ovenstående kommentar udtryk for i forhold til kvindelige akademikere på orlov?
- Hvilke forventninger er der til akademikere på forældreorlov, og hvordan kan vi forhindre et "skjult arbejdspress" på folk på orlov?
- Hvordan kan vi skabe et arbejdsmiljø, hvor folk på orlov ikke presses til at arbejde under orloven?
- Hvilket ansvar har ledelsen på den front?

### **Vignet 7.1. "Et langskud"**

Lis, der er ph.d.-studerende, præsenterer en ny forskningsidé for sin forskningsgruppe. Hun ved allerede, at hendes vejleder ikke er vild med hendes forskningstema, da hun for nylig har besluttet at fokusere på aspekter omkring kønnet ulighed i sine data. Hun er selv glad for sin nye vinkel og ønsker at overbevise sin gruppe om, at hendes idé er god.

Da hun er færdig med at præsentere sin idé, siger en af seniorprofessorerne: "Nå da, den præsentation var, hvad du kunne have forventet fra en tilfældig stripper på Istedgade". Hendes vejleder siger ingenting. Lis er fuldstændig chokeret over professorens ordvalg. Hun vidste godt, at hendes tema var lidt af et "langskud", men hun havde slet ikke forventet, at nogen ville reagere på den måde. Desuden blev bemærkningen bevidnet af hele gruppen.

Selvom flere kollegaer efterfølgende giver udtryk for, at de blev overraskede og tager afstand fra kommentaren, så var der ingen, der sagde noget til mødet. Lis var ikke blot nødt til at styre sine egne følelser, men oplevede også, at hun efterfølgende måtte hjælpe andre med at forstå, hvorfor nogen kunne finde på at snakke til hende på den måde. Lis blev såret over kommentaren, fordi hun faktisk opfattede sin forskningsgruppe – inklusive sin vejleder og den anden professor – som hjælpsomme på flere forskellige måder, men hændelsen gør, at hun ændrer syn på dem.

- Hvilke handlemuligheder har Lis og de andre, der er vidne til dette?

- Når en kollega/vejleder/overordnet er støttende, men alligevel overskrider en grænse, hvordan kan man så håndtere situationen uden at ødelægge relationen?
- Har du selv oplevet at skulle forklare en anden persons adfærd på den samme måde?
- Hvad kan kolleger gøre for at hjælpe til i problematiske vejledningsforhold, hvor kønnet eller sexistiske problematikker er involveret?
- Hvordan kan ledelsen understøtte udviklingen af en kultur, hvor der tilbydes passende feedback – også af vejledere – og derved forhindre sexistisk adfærd?

## Bilag 14 Instruktion til dagbog

### Hvad?

Vi beder dig tage refleksionsnoter i perioden (ca. 3 uger) mellem fokusgruppen og det første interview med afsæt i spørgsmålene:

- 1) Har du oplevet eller reflekteret over noget, som du opfatter som sexisme, kønsstereotyper og/eller kønsbaseret diskrimination på universitetet? Hvis du ikke oplever nogle former for sexisme, noterer du det i din besvarelse.
- 2) Har du haft overvejelser om din arbejdsmæssige fremtid i dag? Hvis ja, hvad har du tænkt eller gjort?

Formålet med noterne er, at du skal lægge mærke til og sætte ord på evt. kønnede barrierer på universitetet, som ellers ofte optræder som selvfølgelige og usynliggjorte, samt indsamle dine fremtidsovervejelser, som de udfolder sig i realtid. Dette er med henblik på at gøre os klogere på, hvilke faktorer, der har betydning for, om du/ph.d.-studerende vælger at blive eller forlade universitetsverdenen.



### Hvordan?

Du bestemmer selv, hvornår og hvordan du skriver dagbog, men bedes **tage noter minimum tre forskellige dage**, fx én dag om ugen i de 3 uger. Du kan anvende et noteprogram/-app på din telefon eller skrive i Word på din computer.

**Du afleverer dine noter ved at tilgå et Defgo-spørgeskema.** Det er et superkort spørgeskema, der består af nogle få baggrundsspørgsmål og en række tomme felter, som du skal udfylde med dine refleksionsnoter. Defgo er et dataopbevaringsprogram, der sikrer overblik og muliggør, at vi kan modtage og opbevare dine noter og personoplysninger sikkert og fortroligt.

**Du tilgår Defgo via et link, vi tilsender dig umiddelbart efter din medvirken i fokusgruppen.** Du modtager linket på den mail, du oprindeligt henvendte dig til os på. Såfremt du ønsker at benytte en anden mail, så lad os det vide. Du kan også tilgå Defgo ved at scanne nedenstående QR-kode.



**Deadline for at dele dine noter er tirsdag den 29. november 2022!**

### Hjælp?

Har du spørgsmål til undersøgelsen (inkl. dagbog og Defgo), kontakt da venligst Josefine Frøslev-Thomsen på mail [joft@vive.dk](mailto:joft@vive.dk) eller telefon 33 48 09 44.

# Bilag 15 Interviewguide til individuelle interviews

## Interviewguide, individuelle interviews (sexisme)

<b>Intro</b>	<p>Tak, fordi du er kommet!</p> <p>Kort præsentation af <u>formålet</u> med og <u>rammen</u> for det individuelle interview:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Formål:<ul style="list-style-type: none"><li>○ At samle op på sidst (fokusgruppeinterview)</li><li>○ At samle op på dagbog (refleksioner/erfaringer siden sidst)</li><li>○ At høre mere om fremtidsovervejelser</li><li>○ Evt. at høre om personlige erfaringer/temaer, der ikke blev udfoldet i fokusgruppeinterviewet</li></ul></li><li>• Rammen: 1 times individuelt interview med fokus på netop dét, der fylder for dig.</li></ul> <p>Spørgsmål? Nu tænder vi diktafonen.</p>
--------------	---

<b>Tema</b>	<b>Eksempel på spørgsmål</b>
<b>Indledende</b>	<p>Hvordan har du haft det siden sidst?</p> <p>Hvordan har du det med at være her i dag?</p>
<b>Dagbog og refleksioner/erfaringer siden sidst</b>	<p>Hvordan har det været at føre dagbog?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Nye observationer/erkendelser? – Tænker du anderledes om sexisme i dag?</i></li><li>• <i>Praktiske og personlige omkostninger – både ved at føre dagbog og ved evt. nye observationer/erkendelser?</i></li></ul> <p>Er der et sted, du gerne vil starte samtalen? – <i>Det kan både være med afsæt i dine refleksionsnoter fra dagbogen eller med afsæt i personlige erfaringer/temaer, som vi ikke fik talt om i fokusgruppen.</i></p> <p>Nu vil jeg gerne tage udgangspunkt i nogle eksempler fra din dagbog (<i>vælg 1-3 eksempler afhængig af, hvad IP selv har bragt op</i>). Du skriver i dagbogen det her med [x]. Har du lyst til at uddybe, hvad du mener med [x]?</p> <p>Hvad er ifølge dig den mest interessante/vigtige observation /note i dagbogen? Vil du uddybe hvorfor?</p>
<b>Sexisme på de danske universiteter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personlige omkostninger</li></ul>	<p>Vil du prøve at beskrive de eventuelle omkostninger, som alt det her med sexisme og/eller kønnede barrierer har for dig? – <i>Privat, professionelt/karrieremæssigt, etc. (Der er to typer personlige omkostninger; dels de direkte, hvor man selv oplever sexisme, og dels de indirekte, hvor man, hvis man siger</i></p>



- Institutionelle rammer

*fra, skal bruge tid og emotionelle kræfter på at kæmpe og evt. også blive en, som andre personer, der oplever sexismen, går til. En slags 1. og 2. ordens omkostninger).*

Oplever du, at du kan henvende dig et sted på universitetet, hvis du har brug for hjælp eller for at tale om oplevelser med sexismen og/eller kønnede barrierer?

- *Hvis ja, hvor?*
- *Hvis nej, hvad betyder denne mangel for dig?*
- *Hvis nej, hvad kunne du evt. have behov for/hvordan kunne hjælpen se ud?*

### **Overvejelser vedr. fremtiden**

Her til slut vil vi gerne høre mere om dine overvejelser omkring en forskningskarriere på de danske universiteter.

Ved du, hvad du gerne vil og/eller skal, når du er færdig med din ph.d.?

- *Hvad er særligt vigtigt for dig i forhold til din fremtidige karriere og/eller arbejdsplads?*
- *Har du a) lyst til og b) mulighed for en universitetskarriere?*
- *Hvad kunne evt. styrke din lyst og/eller mulighed for at gøre karriere inden for de danske universiteter?*

Det kan være et svært spørgsmål, men hvis du skulle pege på 1-2 områder (strukturer/virkemåder) på universiteterne, som virker ugunstige og/eller bidrager til sexismen på de danske universiteter, og som du mener, bør ændres, hvilke områder ville du så pege på?

Hvordan er din tro på fremtiden? – *Særligt i forhold til om de danske universiteter kan skabe et bedre (og mere ligestillet) arbejdsmiljø og fastholde flere kvinder i akademien?*

### **Outro**

Jeg har ikke flere spørgsmål. Er der noget, du synes, vi ikke har talt om?

Vi ser frem til at tale med dig om ca. 9 måneder.

HUSK at afklare kontaktmuligheder! *Sørg for at afklare, hvornår IP forventer at være færdig med sin ph.d. – altså om IP fortsat er i gang med sin ph.d. om 9 måneder, eller om IP forventer at være færdig. Sørg desuden for at have de fornødne kontaktoplysninger, fx hvis IPs universitetsmail lukker.* Tusind tak for din tid!

---

## Bilag 16 Interviewguide til geninterview

### Interviewguide, geninterviews

#### Intro

Tak fordi du vil være med til dette geninterview!

Kort præsentation af formålet med og rammen for det individuelle interview:

- Formål:
  - At høre, hvordan din karrierevej har formet sig siden sidst
  - At høre, hvordan det har været for dig at være med i denne undersøgelse
- Rammen: ½ times interview.

Spørgsmål? Nu tænder vi diktafonen.

#### Tema

#### Eksempel på spørgsmål

#### Karrierevalg

Hvordan har din karrierevej formet sig siden sidst?

- Har du afleveret din ph.d.-afhandling? Overstået forsvar?
- Ønsker du at blive eller forlade universitetsverdenen?
- Hvis du er afklaret, hvad har været afgørende?
- Har du overvejet det modsatte (dvs. forlade for dem, der vil blive – blive for dem, der vil forlade universitetsverdenen)?

#### Støtte og barrierer – OBS: Kun for de, der vil fortsætte

Hvad har du gjort for at kunne fortsætte? Har du fx været opsøgende i forhold til postdoc-muligheder? Har du oplevet barrierer i forhold til at blive? For eksempel krav om minimum et års udlandsophold, hvis man skal have en postdoc fra forskningsrådet

- Hvilke barrierer har gjort/gør det svært?

Har du fået støtte til at blive? For eksempel blevet opmuntret og fået hjælp fra senior kolleger

- Hvem har hjulpet dig?

Hvilke følelser er der forbundet med at fortsætte på universitetet?

**Livet på 'den anden side' af universitetets mure – OBS: Kun for de, der vil forlade**

Hvad har du gjort for at navigere ud af universitetsverdenen? Har du fx fået karriererådgivning?

Hvordan forestiller du dig livet på 'den anden side' af universitetets mure, fx i forhold til opgaver, løn og arbejdsvilkår?

Hvilke følelser er der forbundet med at forlade universitetet?

**Forskningsdeltagelse**

Hvordan har det været at deltage i undersøgelsen?

Hvad gjorde indtryk/husker du/tager du med fra

- Fokusgruppe?
- Dagbog?
- Interview?

Har din deltagelse i projektet haft en betydning for din efterfølgende tid på universitetet?

- Har du fået nye erkendelser?
- Har det gjort det lettere eller sværere at være på universitetet (ingen skyklapper) – eller ingen forskel gjort?

**Outro**

Jeg har ikke flere spørgsmål. Er der noget, du gerne vil sige, før vi runder interviewet af?

Tusind tak for din tid!

---

## Bilag 17 Kodeskema til kvalitativt datamateriale

Oplevelser med sexismen	Kønnede mønstre i kommunikation, interaktion og repræsentation	Authority gap, fx at kvinder hyppigere bliver afbrudt, bliver mindre lyttet til
		Kritik bias, fx hårdere eller mindre respektfuld kritik målrettet kvinder
		Kønnede forventninger, fx kvinder er omsorgsfulde, mænd er bedre ledere
		Velmenende sexismen, fx undlade at give kvinder krævende opgaver
		Kønsbaseret diskrimination (fx kvinder fravalgt på grund af barsel)
		Underrepræsentation af kvinder i pensum, paneler, ledelse etc.
		Bekymring for, at fokus på køn fylder for meget
	Seksualiseret kommunikation eller interaktion	Generaliseret sexistisk kommunikation, fx jokes ikke målrettet bestemt person
		Seksualiserende kommentarer/tilbud målrettet bestemt person
		Sexchikane; seksualiserede handlinger/interaktion
		Særlige udfordringer for internationale ph.d.-studerende
	Omkostninger og belønninger	Karrieremæssige
		Personlige og private
	Magt og hierarki	Hierarkisk struktur (på universitetet)
		Magtfulde personer

Håndtering af sexisme	Individuelle strategier	Rollen som ekspert/aktivist/forandrings-agent
		Resignation
		At gå til medier som sidste udvej
		Arbejdsformer (fx arbejde hjemmefra)
	Kolleger	Hjælp og støtte fra kolleger
		Bystanders
		Victimblaming (kolleger)
		Gaslighting (kolleger)
	Institutioner	Erfaringer med kommunikation med instanser som fx HR, chefer, boards
		Victimblaming (institutioner)
		Gaslighting (institutioner)
	Fremtids-overvejelser	Rollemodeller
Negativt		
Arbejds miljø		Nuværende arbejds miljø, inkl. egen rolle (fx mere ansvar end ønsket)
		Forslag til forandring og forbedring (på universitetet, forsknings miljøer m.m.)
		Betydning af arbejds miljø (fx vigtigt for mig, at jeg kan være helt menneske)
Arbejdsbetingelser og rammevilkår i forsknings-karrierer		Usikkerhed i forskningskarrierer (herunder manglende transparens i forhold til vurderingskriterier)
		Krav om udlandsophold

		Internationalt/konkurrencepræget miljø (fx anden arbejdsindstilling fra uden- landske ph.d.-studerende)
Metodere- fleksioner	Fokusgruppe	Positivt
		Negativt
	Dagbog	Positivt
		Negativt
	Individuelle interviews	Positivt
		Negativt

**VIVÉ**

# AAU TRIVSELSBAROMETER

**2023**

Institut for Medicin og  
Sundhedsteknologi



## INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



## Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

## Om Trivselsbarometeret

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene onsdag den 22. november 2023.

65,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 15. december 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

## Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

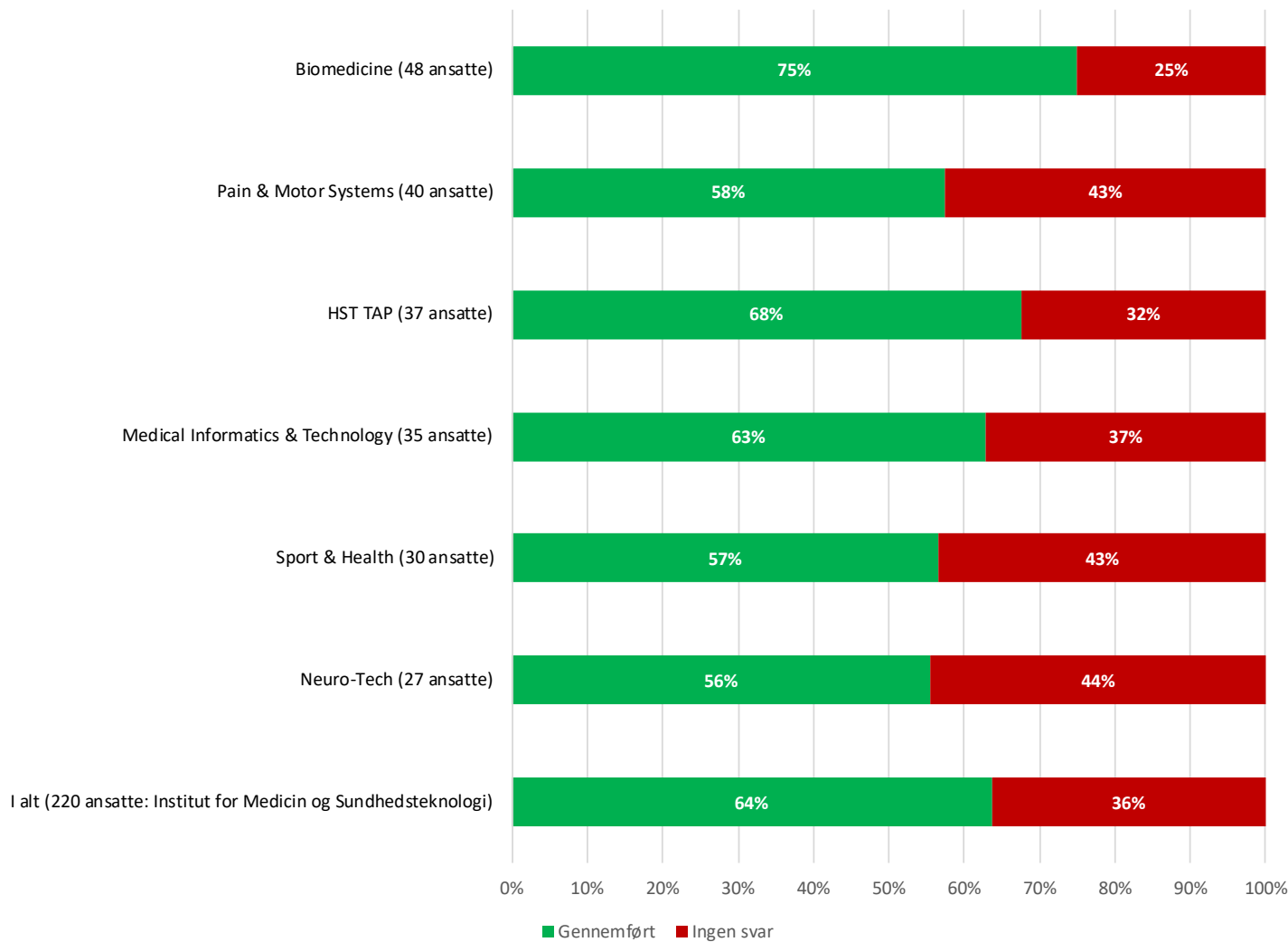
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaseret kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden ”Dialogguide til Trivselsbarometer 2023”, der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

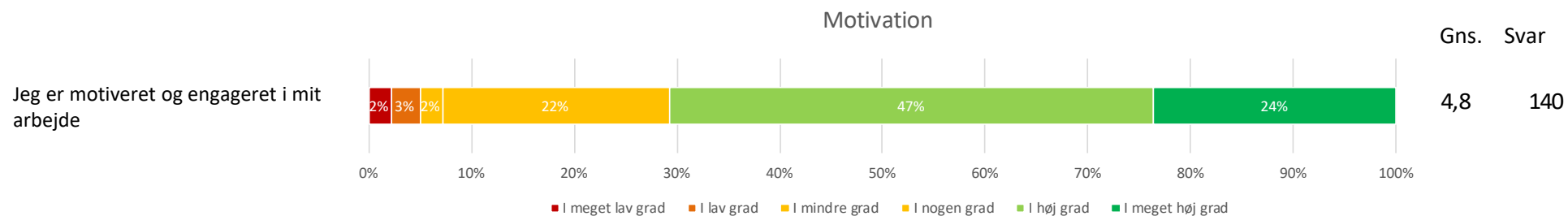
Herunder ses svarprocenterne.

Antallet af mulige respondenter findes i parentes. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.



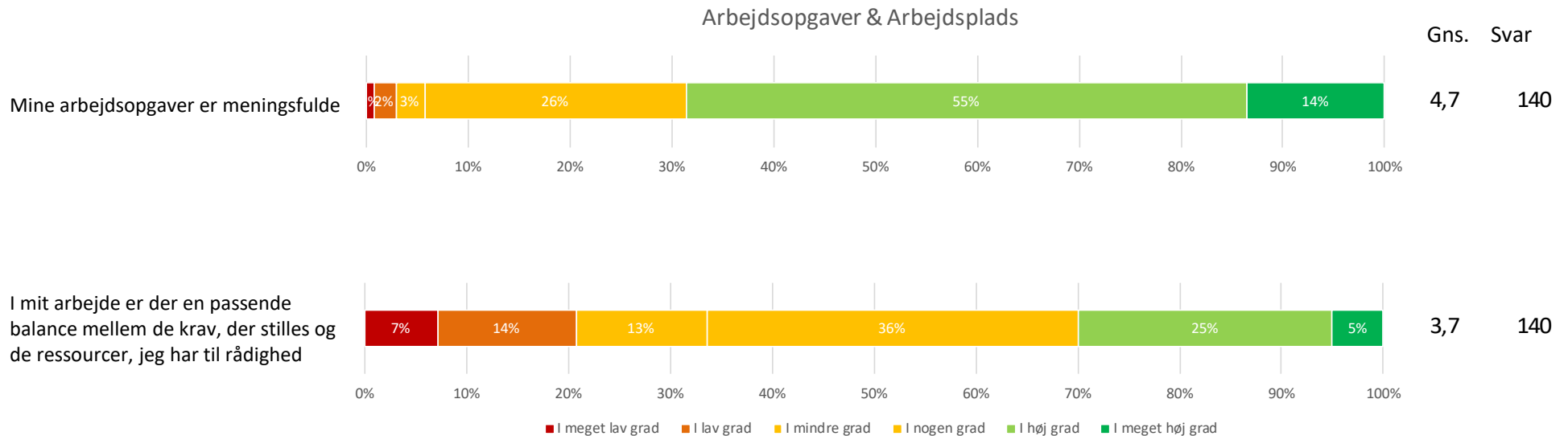
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

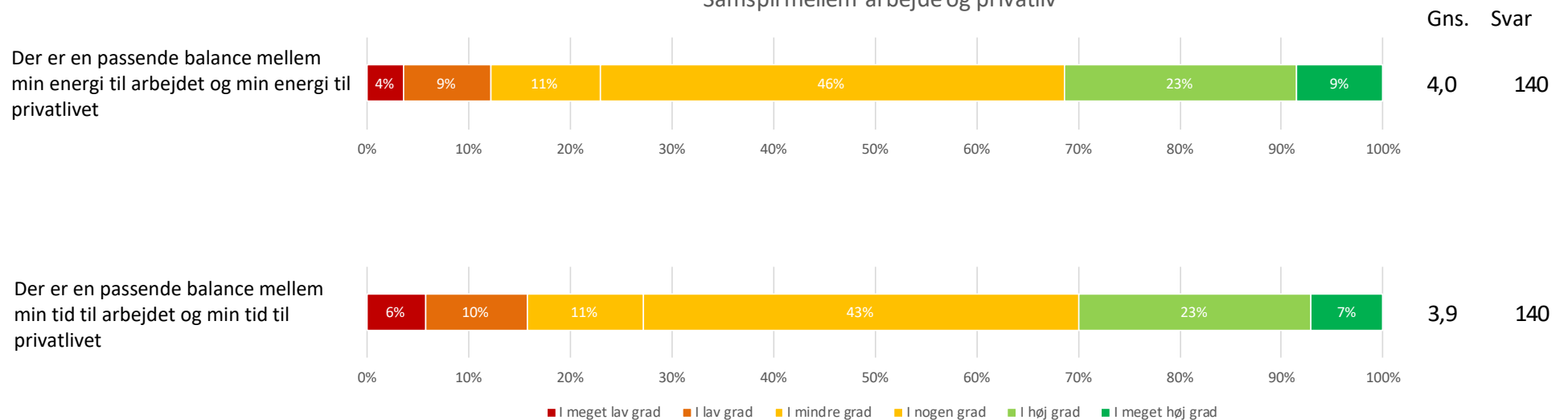
At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.

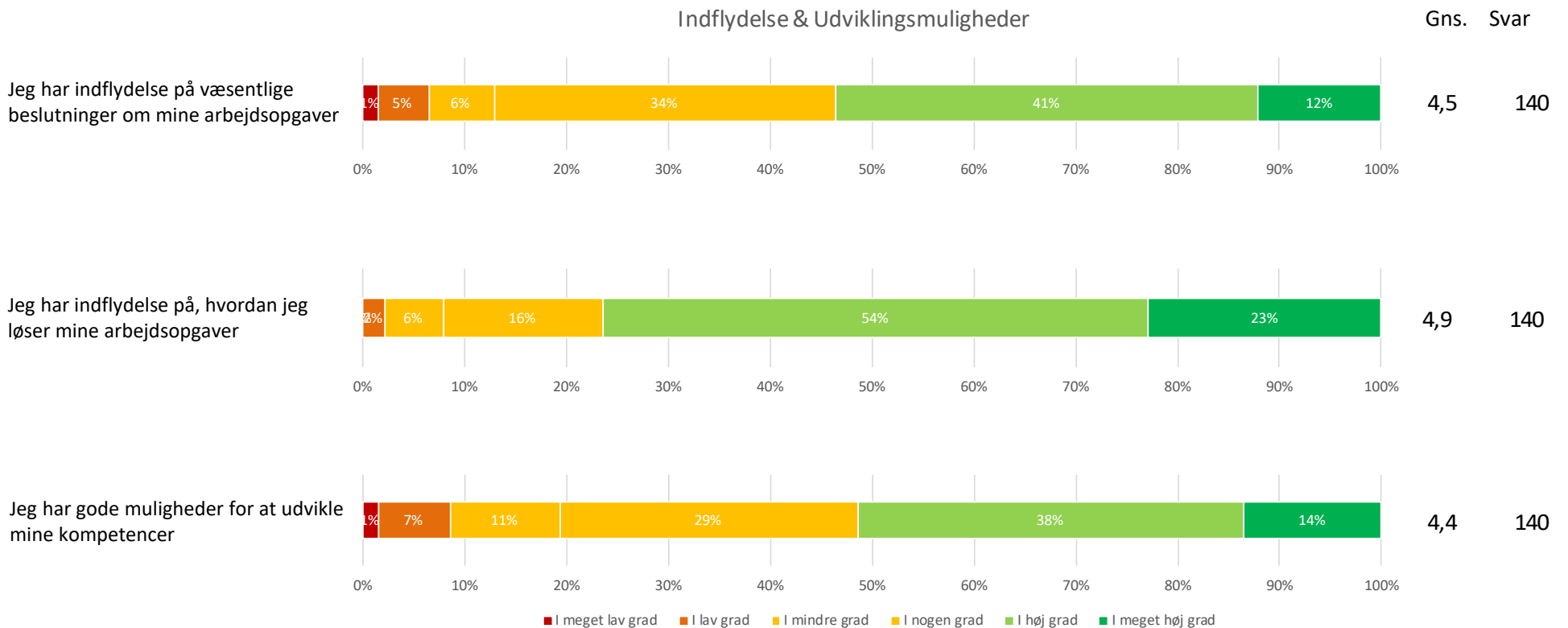
Samspil mellem arbejde og privatliv



Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.

## Indflydelse & Udviklingsmuligheder



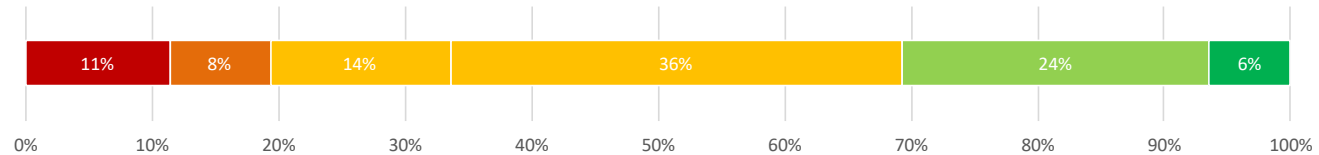


Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.

## Forandringer & Forudsigelighed

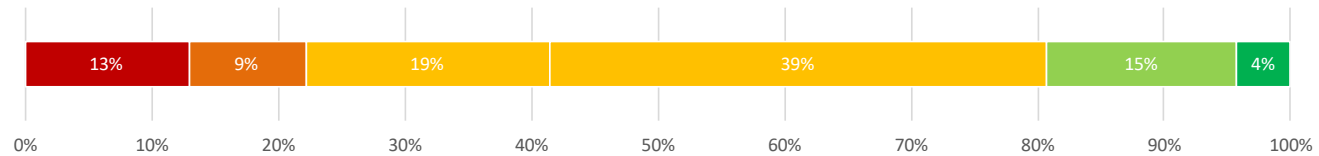
Jeg bliver tilstrækkeligt orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads



Gns. Svar

3,7 140

Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads



3,5 140

I meget lav grad I lav grad I mindre grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

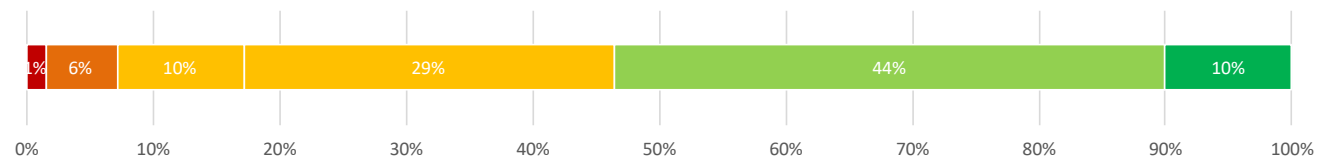
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.

## Støtte og opbakning i arbejdet

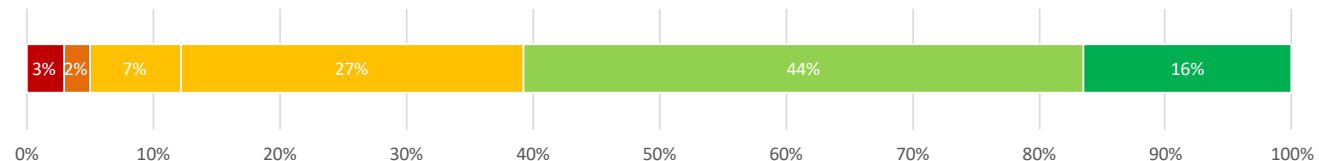
Gns. Svar

Jeg får den støtte og vejledning (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for, til udførelsen af mit arbejde



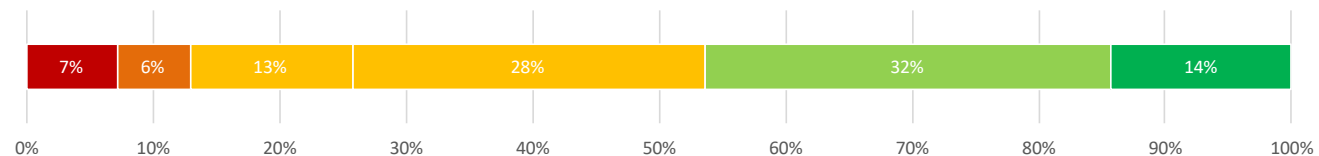
4,4 140

Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen



4,6 140

Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver

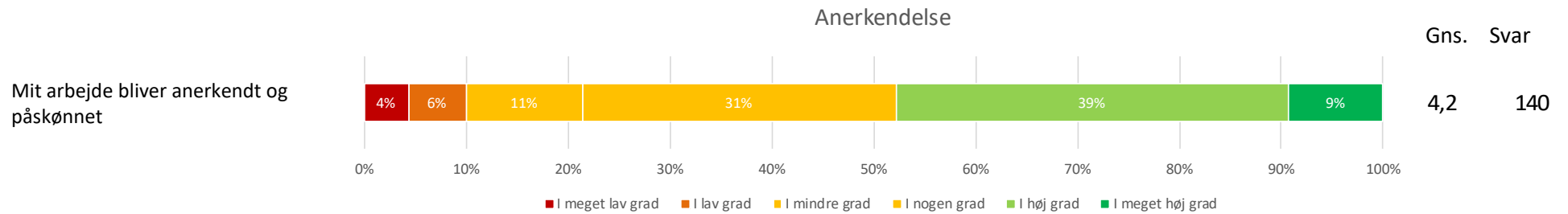


4,2 140

■ I meget lav grad ■ I lav grad ■ I mindre grad ■ I nogen grad ■ I høj grad ■ I meget høj grad

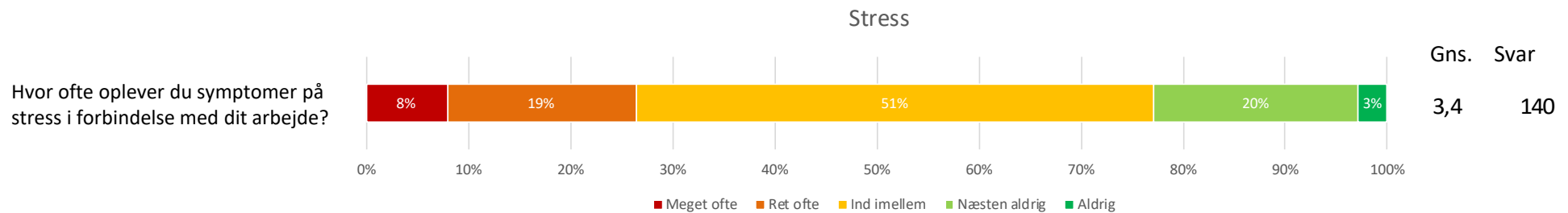
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet symptomerne?

%	n	
5%	2	Mindre end 2 uger
3%	1	2-4 uger
19%	7	1-3 måneder
73%	27	Mere end 3 måneder
100%	37	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

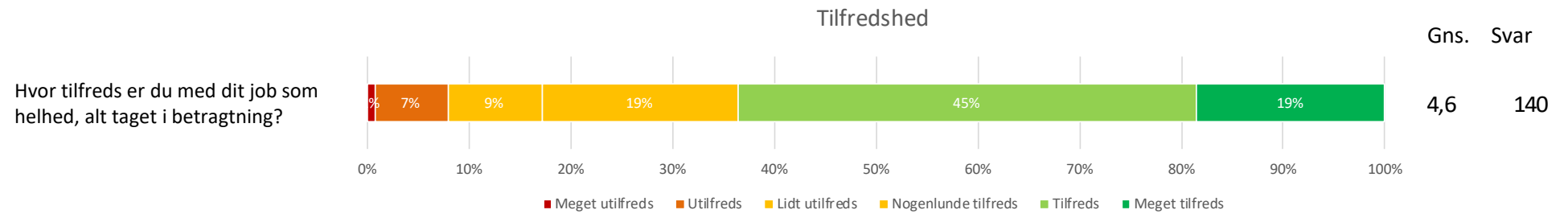
%	n	
30%	11	Ja
70%	26	Nej
100%	37	Total

Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
30%	11	Leder
3%	1	Arbejdsmiljørepræsentant
11%	4	Tillidsrepræsentant
16%	6	Kollega/andre
70%	26	Har ikke meddelt

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



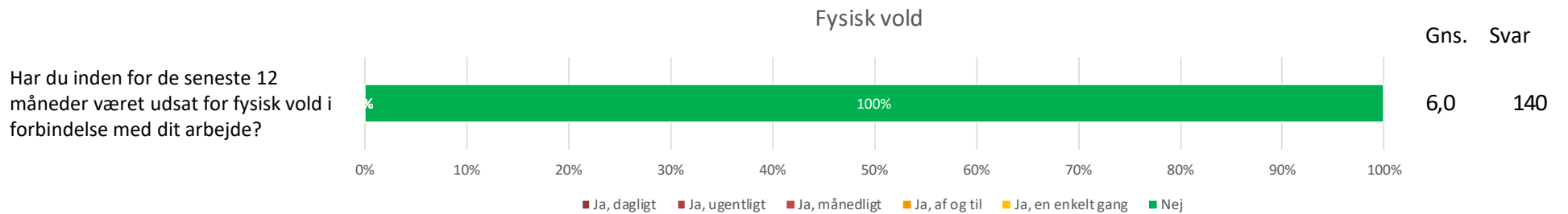
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

## Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=0

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

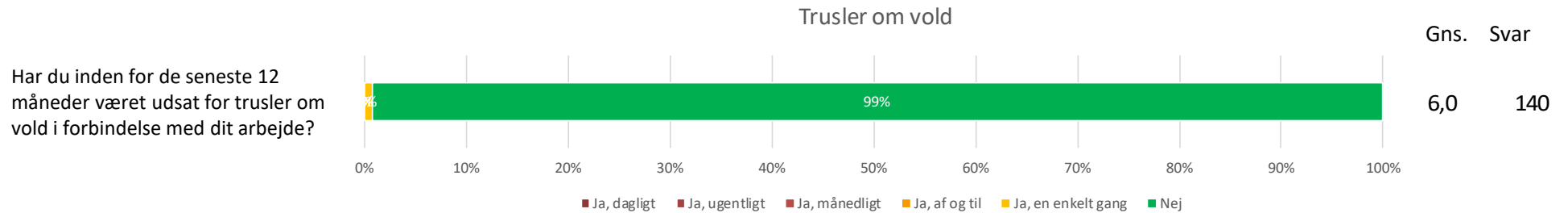
### 5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total



Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

## Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

### 1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
100%	1	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
100%	1	Ja
0%	-	Nej
100%	1	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
100%	1	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
0%	-	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

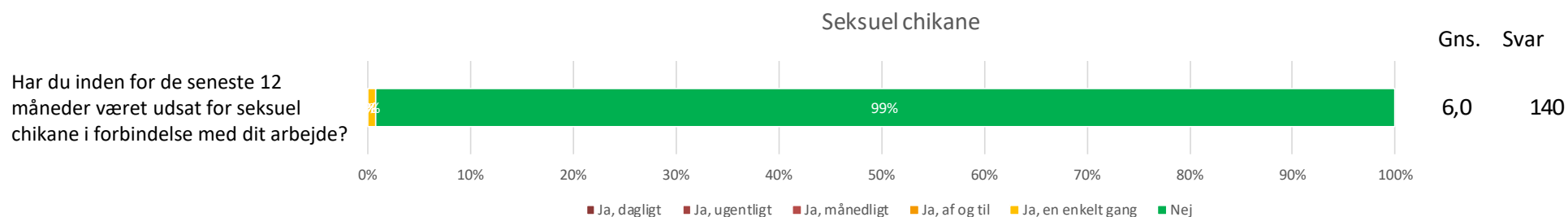
%	n	
100%	1	Ja
0%	-	Nej
100%	1	Total

### 5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

## Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

### 1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
100%	1	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

### 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
100%	1	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=1

### 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

### 5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
100%	1	Nej
100%	1	Total

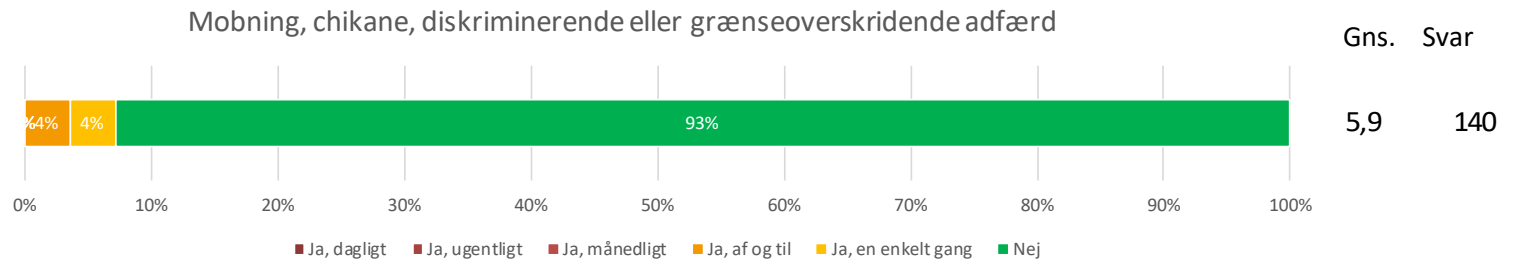
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

## 1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
50%	5	Nærmeste kollegaer/ledelse
40%	4	Personer fra andre dele af organisationen
10%	1	Studerende
0%	-	Eksterne parter

\*Flere svarmuligheder. n=10

## 2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
60%	6	Ja
40%	4	Nej
100%	10	Total

## 3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
60%	6	Leder
10%	1	Arbejdsmiljørepræsentant
10%	1	Tillidsrepræsentant
20%	2	Kollega/andre
40%	4	Har ikke meddelt

\*Flere svarmuligheder. n=10

## 4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
60%	6	Ja
40%	4	Nej
100%	10	Total

## 5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
50%	5	Ja
50%	5	Nej
100%	10	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed
<b>1. Aalborg Universitet</b>	<b>2274</b>	4,7	4,3	4,1	4,5	3,7	4,4	4,3	3,5	4,6
<b>2. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet</b>	<b>211</b>	4,8	4,4	4,1	4,7	3,8	4,4	4,4	3,5	4,6
<b>3. Institut for Medicin og Sundhedsteknologi</b>	<b>140</b>	4,8	4,2	4,0	4,6	3,6	4,4	4,2	3,4	4,6
4.1 Biomedicine	36	4,6	4,1	3,9	4,4	3,3	4,0	4,1	3,3	4,3
4.2 HST TAP	25	4,6	4,4	4,3	4,3	4,1	4,7	4,5	3,8	4,7
4.3 Pain & Motor Systems	23	4,8	4,2	3,7	4,5	3,3	4,2	4,3	3,1	4,4
4.4 Medical Informatics & Technology	22	5,0	4,4	4,1	4,9	3,7	4,5	4,2	3,5	4,7
4.5 Sport & Health	17	4,8	3,8	3,5	4,3	3,1	4,1	3,8	3,1	4,5
4.6 Neuro-Tech	15	5,4	4,6	3,9	5,0	4,2	4,9	4,2	3,3	4,9

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed
<b>Institut for Medicin og Sundhedsteknologi</b>	<b>140</b>	<b>4,8</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,6</b>	<b>3,6</b>	<b>4,4</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>4,6</b>
<b>VIP</b>	<b>100</b>	4,8	4,1	3,8	4,6	3,4	4,2	4,1	3,2	4,5
<b>TAP</b>	<b>39</b>	4,7	4,4	4,4	4,5	4,1	4,7	4,6	3,8	4,8
<b>Kvinde</b>	<b>69</b>	4,9	4,4	4,2	4,6	3,7	4,5	4,3	3,6	4,7
<b>Mand</b>	<b>71</b>	4,7	4,1	3,8	4,6	3,5	4,3	4,1	3,2	4,4
<b>Dansk</b>	<b>109</b>	4,7	4,2	3,9	4,5	3,4	4,3	4,1	3,4	4,5
<b>Ikke dansk</b>	<b>31</b>	5,1	4,4	4,0	4,8	4,1	4,8	4,5	3,5	4,7
<b>Fastansat</b>	<b>85</b>	4,8	4,1	3,9	4,4	3,6	4,2	4,1	3,4	4,5
<b>Tids-begrænset</b>	<b>55</b>	4,9	4,5	4,1	4,8	3,6	4,7	4,3	3,3	4,7
<b>Yngre end 45 år</b>	<b>75</b>	4,7	4,2	3,9	4,7	3,5	4,5	4,2	3,2	4,5
<b>45 år eller ældre</b>	<b>65</b>	4,9	4,2	4,0	4,5	3,7	4,3	4,2	3,6	4,6