

Det akademiska könet

Kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön

BIRGITTA MEURLING är docent och vik. lektor i etnologi vid inst. för kulturanthropologi och etnologi, Uppsala universitet. Hon disputerade 1996 på avhandlingen *Sarons liljor? En etnologisk studie av prästfruars könskonstituering. En efterföljande studie behandlar kvinnliga prästers syn på kön, professionalitet och sexuella trakasserier, medan anorexia nervosa i ett köns- och kulturvetenskapligt perspektiv utgör ett annat forskningsfält. Hon är redaktör för antologin Varför flickor? Ideal, självbilder och ätstörningar (2003) och har tillsammans med Britta Lundgren och Inger Lövkrona redigerat Familj och kön. Etnologiska perspektiv (1999).*



”Jag tycker universitetsmiljön är svår att förstå och arbeta i och tänkte att jag kunde ha glädje av att tala om detta med en erfaren person.” Så skriver en kvinnlig doktorand till mig i en enkät jag skickade ut efter att ha lett ett mentorsprojekt för kvinnliga doktorander under perioden 2001–2002. En annan skriver:

Behövde mentor av flera anledningar, både för intellektuellt stöd, och för att lättare kunna ”lära mig” ”överleva” i denna ganska ”tröga” och på sätt och vis ”svåra” värld. Det var inte minst viktigt att få lite perspektiv på den egna situationen...

Ytterligare en kvinna skriver:

Jag kände att jag behövde få kontakt utanför den egna institutionen med en mogen kvinnlig forskare som kunde guida och förklara för mig vissa beteenden och uttalanden som jag fått möta under mina doktorandstudier. Sedan kände jag också att det var viktigt att få tala om vad som händer efter disputationen.

Även om skälen till att skaffa sig en akademisk mentor är flera, är formuleringar som dessa inte ovanliga bland de kvinnliga doktorander som deltog i projektet. Det tycks alltså som om den akademiska världen ofta upplevs som svår att förstå sig på för kvinnliga doktorander, som ännu inte till fullo behärskar fältets regler om man vill använda en Bourdieu-inspirerad terminologi (se t.ex. Bourdieu 1996). Detta kan naturligtvis gälla manliga doktorander också, men mycket tyder på att de snabbare än sina kvinnliga kollegor tas omhand och introduceras i såväl formella som informella nätverk av seniora, ofta manliga forskare.

I denna artikel kommer jag att diskutera kvinnliga forskares situation vid våra universitet och högskolor.

Mina empiriska exempel hämtar jag från Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet och två olika typer av mentorsprojekt, som jag varit ansvarig för. Min huvudfråga gäller huruvida den akademiska verksamheten är bekönad¹ och i så fall på vilket sätt.² Artikeln är att betrakta som ett diskussionsinlägg i en pågående debatt om kön vid akademien, inte som en slutrapport för de nämnda mentorsprojekten.

UNIVERSITETET

– EN TUMMELPLATS FÖR MÄN?

Att kvinnor ofta blir osynliggjorda när olika discipliner skriver sin historia, vet vi redan. Det har bland annat Britta Lundgren (1996) visat i sin artikel "Kön och genealogi i etnologisk ämneshistoria". Detta är inte typiskt för etnologämnet utan gäller sannolikt de flesta akademiska discipliner. Men idag har vi väl kommit längre än så, kan man tycka. Medvetenheten har ökat och universitetet arbetar aktivt för att befrämja jämställdheten på olika nivåer. Ändå tycks kvinnor i större utsträckning än män vantrivas i den akademiska miljön och i större utsträckning lämna universitetsvärlden efter disputationen än sina manliga kollegor. Många kvinnor försvinner också innan de disputerat. Hur skall man tolka dessa tendenser?

Naturligtvis är det flera faktorer som spelar in när det gäller kvinnors tendens att "försvinna" från akademien.³ Historiskt sett har universitetsvärlden i likhet med många andra organisationer varit mansdominerad under lång tid och även om kvinnor sedan länge finns med som aktörer på alla nivåer (som studenter, doktorander, disputerade lärare och forskare),

så förknippas forskarvärlden fortfarande i stor utsträckning med män och manlighet (se t.ex. Lundgren 1996; Carstensen 1997; Eriksson & Johannisson 1999).⁴ Statistiken talar också sitt tydliga språk när man ser till de högre positionerna inom akademien. Fortfarande är det endast ett fåtal kvinnor som blir professorer. Den s.k. befordringsreformen i Sverige ledde t.ex. inte till den massiva ökning av antalet kvinnliga professorer, som man hade hoppats på. Kvinnorna utgör idag endast 14 procent av landets befordrade professorer (*Universitetsläraren* nr 4 2003:17).

Begreppet *homosocialitet* kan vara ett sätt att närma sig detta område. Jean Lipman-Blumen (1976) har utvecklat en teori om homosocialitet, som handlar om könssegregering i organisationer. Män dominerar på maktpositioner i samhället och på många arbetsplatser, vilket bidrar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. De är med andra ord 'homosociala'. Kvinnor, däremot, är mer splittrade som grupp, då de har sämre tillgång till resurser och makt. Därför tvingas kvinnor orientera sig mot män, eftersom dessa besitter makt. I enlighet därmed uppvisar kvinnor ett heterosocialt beteende (Wahl m.fl. 2001:81). I den mån de är homosociala är det sällan en strategi som har positiva effekter på yrkeskarriären, åtminstone inte inom universitetsvärlden.

Överfört till en diskussion om universitetet som arbetsplats, kan man bland annat finna homosociala drag i seminariekulturen, kring sammanträdesborden och i beslutande organ.⁵ Män ser andra män, "kronprinsar" utses vid seminariediskussioner och i möteslokaler. Denna process är ofta omedveten och handlar således sällan om en uttalad könsdiskriminering (Lindgren 1996), men leder till att många

Läroverken fungerade länge som plantskolor för manliga akademiker. Här en klassrumsinteriör från Högre Allmänna Läroverket i Norrköping omkr. 1910. Bland de förhoppningsfulla unga männen återfinns Sven Jerring och förf:s morfar. Foto: Privat ägo.

kvinnor känner sig exkluderade och mindre hemmastadda i den akademiska världen. Naturligtvis finns det även män som känner sig exkluderade, medan kvinnor kan blir delaktiga i "den inre kretsen". Men vissa återkommande mönster pekar på att universitetsvärlden fortfarande är en manlig arena på många sätt. Enligt officiella jämställdhetsprogram är detta något man måste arbeta med. En jämnare könsfördelning och en bättre balans mellan mäns och kvinnors inflytande bör eftersträvas.

Ett särskilt problem i detta sammanhang är förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vilket enligt rapporter och forskning på området i första hand drabbar kvinnor (se t.ex. Paludi 1991; Brantsæter 1992; Bondestam 2000; Wahl

m.fl. 2001). I denna artikel kommer jag dock inte att gå närmare in på detta allvarliga problem.⁶

DEN PROBLEMATISKA JÄMSTÄLLDHETEN

Men, som sagt, idag har vi väl ändå kommit en bit på väg när det gäller jämställdheten? Jo, till viss del är det så, inte minst genom att jämställdheten blivit något som idag finns på den officiella agendan. Men det finns ett avstånd mellan retorik och praktik, mellan de uppenbara könsstrukturerna och de dolda. Jämställdhetsarbetet hälsas inte heller alltid med acklamation ute på arbetsplatser och inom organisationer (Bondestam 2000; Wahl

m.fl. 2001:171ff). Universitetet utgör inget undantag härvidlag. Skälen därtill är flera. En anledning kan vara att jämställdhetsarbete betraktas som ointressant eller onödigt, då många anser att vi redan är jämställda vid universitetet, åtminstone i princip. Att det dock fortfarande finns ojämlika förhållanden på flera nivåer, exempelvis löneskillnader, bortser man ifrån med detta könsblinda perspektiv.

Andra vanliga uppfattningar är att jämställdhet är en generationsfråga, dvs. att "ojämställdheten" växer bort med åren. Att så skulle vara fallet är dock knappast belagt. En annan vanlig föreställning är att jämställdhetsengagemang är något som blott gäller kvinnor. Kvinnor har ett kön, ja rent av problem med sitt kön, därför är det också kvinnor som sysslar med jämställdhetsarbete. Det finns också de som menar att jämställdhet mellan könen är "onaturlig", medan den rådande könsordningen är "naturlig". Ofta är ett sådant synsätt förknippat med en negativ syn på feminism och feminister (Wahl 2001:172f). Exempelen från den akademiska vardagen är många.

Sociologen Fredrik Bondestam, som utvärderat jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet, noterar att institutionernas kontaktombud nästan uteslutande beskriver det aktiva jämställdhetsarbetet som ett utarbetande av eller reviderande av jämställdhetsplanen (Bondestam 2001:12). Ett skäl kan vara att man gärna vill visa att det faktiskt händer något på jämställdhetsfronten: "tidigare hade vi ingen jämställdhetsplan, men nu har vi (åtminstone) det". Ytterligare ett skäl kan vara att man stött på så hårt motstånd vid utarbetandet av denna jämställdhetsplan att man vill framhålla betydelsen av att den nu faktiskt existerar och fortlöpande revideras. Eftersom så gott som alla vet att

en sådan plan måste finnas vid varje institution, har det också mer eller mindre motvilligt författats jämställdhetsplaner. Ibland följs dessa ungefär som det var tänkt, i andra fall agerar de papperstigrar enligt principen "vi har en plan, men vi har den inte (tillgänglig)" (Bondestam 2001:15).

Ett vanligt sätt att söka få bukt med bristande intresse för jämställdhetsarbete är att arbeta "folkupplysande". Det finns en föreställning om att bristen på jämställdhet har att göra med bristande kunskap. Det som behövs är alltså ytterligare information, sedan kommer förändringen automatiskt. Nu är det mestadels inte så enkelt, även om kunskapsförmedling utgör en viktig del i arbetet för jämställdhet inom organisationer. Att det emellertid sällan räcker med enbart mera upplysning och information beror bland annat på att män och kvinnor har delvis olika politiska intressen när det gäller jämställdhet i samhället och på arbetsplatsen, vilket fungerar som en bromskloss (Wahl m.fl. 2001:192). Som etnolog ligger det nära till hands att tala om sega (köns)strukturer. Vi faller ofta omedvetet tillbaka på invanda mönster när det gäller synen på män och kvinnor, manligt och kvinnligt. I universitetsvärlden är t.ex. forskarrollen historiskt och kulturellt förknippad med män, varför kvinnor som bryter sig in på området ofta drabbas av olika typer av sanktioner. Inte minst gäller detta kvinnor på chefspositioner.

Bondestam noterar fyra valmöjligheter när det gäller jämställdhetsarbetet vid universitetet:

1. *Fortsätt som vanligt!* Revidera [jämställdhets]planen, driv projektet, initiera ett seminarium, klaga på prefekten. *Tro på en långsam förbättring.*

2. *Gör något annat!* Finn nya vägar, skapa andra begrepp för arbetet, initiera metoder som tidigare aldrig prövats. *Tro på en revolution.*
3. *Ge upp!* Sluta arbeta för jämställdhet helt och hållet, avveckla planer, grupper och pågående projekt. Förneka möjligheten att det går.
4. *Motarbeta!* Rikta kritik mot jämställdhetsarbetet, tysta ned, förhala, ifrågasätt, undergräv varje tendens till att. *Se till att det inte går.* (Bondestam 2001: 85.)

Även om vi vet att punkterna 3 och 4 (inte minst den senare) har sina förespråkare, kan man hoppas att punkterna 1 och i synnerhet 2 vinner fler anhängare i framtiden.

ENSAM, ODISPUTERAD OCH KVINNA – NÅGRA EXEMPEL

Om många kvinnor känner ett utanförskap inom akademien, måste man fråga sig vem/vilka som socialiseras till forskare/lärare inom universitetsvärlden. Man kan utgå ifrån att kön utgör en av flera faktorer i denna socialisationsprocess. Man skall naturligtvis inte underskatta betydelsen av andra faktorer som kan vara av vikt i detta sammanhang, t.ex. social eller etnisk tillhörighet, men de står inte i fokus i denna artikel.

"...där kvinnorna befinner sig finns inte prestige och status. Även om kvinnor fullgör sitt arbete enligt konstens alla regler förblir detta relativt obemärkt och ringa erkänt", skriver Britta Lundgren (1996:49), något som kan intygas av många kvinnliga forskare jag mött. Flera av dem jag kommit i kontakt med i de nämnda mentorsprojekten har lyft fram

den manliga homosocialiteten som en aspekt av tillhörandets praktiker. Etablerade manliga forskare stöder på ett tidigt stadium lovande manliga doktorander och hjälper dem att bli delaktiga i centrala nätverk. Detta kan bädda för en lättare start av det postdoktorala livet. Det finns naturligtvis också kvinnliga doktorander som det satsas på, men många av dem som sökt sig till mentorsprojekten kan berätta om hur de regelmässigt har förbigåtts och inte blivit "sedda" under sin forskarutbildning. Frågan är om dessa kvinnors erfarenheter är undantag eller om de kan generaliseras. I denna artikel kan jag endast peka på vissa tendenser och ställa frågor, som kräver djupare undersökning än den jag hittills gjort. Min hypotes, som finner stöd i andra studier av kvinnliga forskares situation, är dock att dessa kvinnors erfarenheter inte är unika (jfr Bencikert & Staberg 2000).⁷

Låt mig ge ett exempel. Vid flera institutioner inom Historisk-filosofiska fakulteten i Uppsala har kvinnliga doktoranders situation diskuterats, bland annat med anledning av det stora antalet sjuk-skrivna kvinnor i doktorandgruppen vid somliga institutioner. En rad problem noterades: ensamhetsproblemet, problem med "klickbildning" inom forskarseminariet, ambitionsproblemet, bekräftelseproblemet, handledningsproblemet, kompisproblemet och seminarieproblemet (*Liten utredning...*, 2003:3).⁸ Dessa problem är i sig inte direkt könsrelaterade, men har av kvinnliga doktorander lyfts fram som särskilt betungande.

Somliga institutioner har tagit problemen på allvar och har på olika sätt försökt lösa dem. För att komma tillrätta med det s.k. seminarieproblemet försökte man vid några institutioner göra en omstrukturering av seminarieverksamheten genom att

inrätta s.k. basgrupper med gemensamma intresseinriktningar och ambulerande ordförandeskap. På så sätt skall även doktorander kunna leda seminarier som en del av forskarutbildningen och därigenom kan seminariesituationen förhoppningsvis avdramatiseras något.⁹ Dessutom har utbildning för institutionens handledare rekommenderats; dock återstår att se vilka som tar rekommendationerna på allvar. Vidare har man i några fall anlitat Previa för att försöka lösa problem som har med stresshantering och doktoranders osäkra situation att göra. Även om varken Previa eller ett roterande ordförandeskap är lösningen på de könsrelaterade problemen inom universitetet, så måste man ändå se positivt på de försök till förändringar som gjorts vid de aktuella institutionerna. Att uppmärksamma problemen och att skapa en dialog mellan doktorander och övrig personal är ett första steg mot ett bättre arbetsklimat.

MENTORSPROJEKT

Även på fakultetsnivå har kvinnliga forskares situation uppmärksamats. Historisk-filosofiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet har funnit kvinnliga forskares situation angelägen att värna om. Man vill helt enkelt att kvinnor skall stanna kvar inom universitetet.¹⁰ Därför har man sedan mitten av 1990-talet arbetat med några olika typer av mentorsprojekt i avsikt att stötta kvinnliga doktorander respektive nydisputerade kvinnliga forskare. Jag skall uppehålla mig vid två typer av satsningar som jag själv lett, den ena på egen hand, den andra tillsammans med min kollega Inga-Lill Aronsson (Kulturanthropologiska avdelningen, Uppsala universitet). De första tre mentors-

projekten har syftat till att stödja fakultetens kvinnliga doktorander.¹¹ De som anmält intresse för att delta har tilldelats en kvinnlig forskare/lärare inom fakulteten som mentor. Denna person har de regelbundet träffat och utbytt erfarenheter med. Parallellt med detta har mentorsprojektet också haft viss annan verksamhet, som gemensamma träffar med adepter och mentorer.

Mentorsprojekt, eller -program, har både för- och nackdelar. Vissa forskare menar att de tenderar att anpassa kvinnor till en manlig norm, medan andra menar att med ett tydligt könsmaktsperspektiv kan mentorsprogram ifrågasätta och på sikt bidra till att förändra den rådande könsordningen (Wahl m.fl. 2001:192f). Det finns också anledning att fråga sig om satsningar av detta slag tenderar att befästa ett särartstänkande, som av många idag uppfattas som ålderdomligt. Samtidigt kan man utifrån erfarenheter gjorda på "golvet" hävda att mentorsprogram och satsningar på kvinnliga forskare faktiskt behövs. (Jfr Eriksson & Eriksson 2001:64; se även Lindgren 2000.)

Mina egna erfarenheter är att för att kunna skapa väl fungerande mentorsprojekt, så måste det tillföras resurser i form av tid och pengar. Här klagar också några av de adepter som ingått i ett av de projekt jag lett. De skulle ha velat ha en längre tidsperiod än det mentorsår, som vi kunde erbjuda, till förfogande för att fördjupa kontakten med sin mentor. En annan synpunkt är att män också kan vara intresserade av mentorsprogram. Därför kommer Historisk-filosofiska fakulteten att satsa på ett "könsblandat" mentorsprojekt till hösten 2003. Erfarenhet från Ultuna (Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala) visar dock att även om män också är välkomna att delta i mentorsprogram som

finns, har det främst lockat kvinnor. Hur utfallet blir inom min egen fakultet återstår att se.

Synpunkterna som kom fram i enkäten som de kvinnliga adepterna besvarade är i huvudsak positiva. Många har liknande synpunkter som de tre kvinnor som inledde min presentation: universitetsvärlden ter sig på många sätt obegriplig och därför önskar man få kontakt med mer erfarna forskare som också i egenskap av kvinnor kan tänkas känna igen en del av den problematik som de kvinnliga doktoranderna brottas med. Något man önskar för kommande projekt är alltså mera tid (se ovan), tätare sammankomster och en hemsida för kvinnliga doktorander/forskare länkad till universitetets hemsida. Ett problem som lyfts fram är att man inte alltid fick den kontakt, som man hade hoppats på, med sin mentor. Ibland fungerade inte personkemin, men det finns också exempel på mycket lyckade konstellationer, där mentorn också lyckats hjälpa sin adept genom olika slags svårigheter.

Man kan naturligtvis också tänka sig andra lösningar än mentorsprogram och strategiska satsningar på kvinnliga forskare (se nedan), där en skarpare kritik av universitetsstrukturen formuleras och utgör utgångspunkten för framtida handlingsmodeller. Men hur kritisk kan man i så fall vara för att kunna vara en del av och avancera inom universitetsvärlden?¹² Kan man exempelvis ställa sig helt utanför, förkasta spelets regler och ändå stanna kvar inom akademien och göra karriär? Eller måste man gå in i verksamheten enligt konstens alla regler och försöka förändra den inifrån? (Se t.ex. Schoug 2003.) Frågor som dessa kan inte diskuteras mer utförligt i denna artikel, men jag hoppas kunna återkomma till dem i andra sammanhang.

STRATEGISK SATSNING PÅ KVINNLIGA FORSKARE

Det fjärde mentorsprojektet är en strategisk satsning på ovan nämnda fakultets nydisputerade kvinnliga forskare. Den har dels inneburit regelbundna träffar och seminarier, dels syftat till att låta kvinnliga forskare arbeta i olika grupper med gemensamma forskningsansökningar under ledning av ett antal mentorer. Dessa mentorer är seniora forskare (två kvinnor och tre män), tre från Historisk-filosofiska fakulteten och två från Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Den strategiska satsningen, som även den har löpt över ett år, är nyligen avslutad och har därför ännu inte hunnit utvärderas. Vad som hittills framkommit genom e-postkorrespondens och samtal är dock både positiva och negativa synpunkter. Det mest negativa som framkommit gäller vad somliga deltagare uppfattar som för lite kunskap om satsningar av detta slag hos projektledningen samt för mycket styrning från ledningens sida initialt. Någon anser till och med att kvinnliga forskare utmålats såsom varande inkompetenta och oförmögna att skriva egna projektansökningar. Andra synpunkter rör tidsaspekten. Även inom denna satsning önskade man sig mera tid för projektets genomförande. Andra svårigheter har att göra med att arbeta i tvärvetenskapliga grupper. En av deltagarna skriver i ett e-postbrev till mig:

Svårigheterna bottnade framför allt i olika ämnestillhörighet med medföljande skillnader i vetenskapssyn och förståelse av de andras arbete. Men det har inte varit några större problem, eftersom alla har accepterat att det finns skillnader och istället gått vidare med det praktiska arbetet. Men att skriva projektplaner i grupp innebär med nödvändighet kompromisser och kräver välvilja från de inblandade.

En av de mest positiva aspekterna av satsningen anses vara att man fått kontakt både med seniora forskare (mentorerna) och med andra kvinnliga forskare inom fakulteten. Även om några av projektgrupperna splittrades genom att flera av deltagarna fick forskningspengar/tjänster, så har man behållit kontakten inom gruppen och med sin mentor. Det känns också positivt att tillhöra en grupp "som det satsas på", som en av kvinnorna skriver till mig. Det stärker självförtroendet:

Som jag hoppas att ni har förstått redan tidigare, så har jag tyckt att den strategiska satsningen har haft en stor betydelse på ett rent psykologiskt plan. /.../ denna "dunk i ryggen" har känts mycket bra i det vakuum-läge som nog fler än jag känner sig vara i efter disputationen. Man har kanske inte känt sig så livsnödvändig som doktorand alla gånger, men som sådan ingår man ju åtminstone i ett kollektiv och har ett slags bestämd identitet, och sedan blir man plötsligt inget särskilt.

En annan deltagare, som arbetat i en mycket framgångsrik grupp, skriver:

But I would like to answer the interview you have mentioned, since I have so many nice and good experiences concerning the project you have initiated. Thank You very much for that! I hope you will be able to continue with that work and to encourage other young researchers to continue with the research work, as well as to learn them how to proceed, and to help with the advices of the senior researchers, seminars, mentors, and much more, exactly as you have been doing during all these months for us.

De slutsatser som kan dras av detta är att det inte finns en enda och enkel lösning på ett så komplext problem som det rörande kvinnliga forskares försvinnande från akademien. Sannolikt måste man arbeta med flera typer av insatser parallellt och på olika nivåer för att på sikt nå resultat. Olika individer reagerar också olika

på olika typer av insatser. Somliga ser negativt på den särbehandling som de anser att kvinnor får genom att ingå i mentorsprojekt och satsningar som enbart riktar sig till kvinnliga forskare, andra uppfattar satsningar av detta slag som mycket positiva.

VAD GÖR VI NU?

Inledningsvis ställdes frågan huruvida den akademiska verksamheten är beköad och mitt föga överraskande svar är *ja*. Det akademiska könet tycks fortfarande vara manligt, vilket innebär att män och manlighet utgör måttstocken för verksamheten.

Traditionens makt utgör en seg och svärgenomtränglig hinna, som gör att många kvinnor inte känner sig hemma i den akademiska miljön. Om detta vittnar tidigare studier som gjorts av akademien, men också de olika typer av mentorsprojekt och strategiska satsningar som jag har administrerat på egen hand och tillsammans med min kollega. Visserligen har mycket skett som befrämjar jämställdheten inom universitetet, samtidigt som sambandet mellan kön och makt fortfarande opererar på ett fördolt plan. Att peka på ojämlikhet mellan män och kvinnor beträffande lönesättningen är förhållandevis enkelt, att komma åt de subtila processer som ligger bakom inneslutning och uteslutning ur olika akademiska gemenskaper, formella som informella, är betydligt svårare. Att studera dessa processer närmare är därför första steget för den som vill verka för ett jämställt universitet. Steg två är att försöka göra något rent konkret.

Låt mig citera Anna Wahl och hennes kolleger i antologin *Det ordnar sig* (2001):

*Examensfest i Linnéträdgården i Uppsala den 4 juni 2003: Här tar en kvinnlig doktorand och lärare tillsammans med sin diplomförsedda student spjörn mot den manliga universitetshistorien, skapad av Linné m.fl.
Foto: Birgitta Meurling.*

Organisationsförändringar är könsmärkta processer där maktstrukturer, däribland könsordningen, spelar roll för hur förändringen motiveras, utformas samt vilka konsekvenser förändringsarbetet resulterar i. Organisationsförändringar kan förstås som antingen könsblinda eller könsexplicita. Jämställdhetsarbete är exempel på en könsexplicit organisationsförändring, det vill säga en förändring som uppfattas handla om kön. Jämställdhet är inte något givet utan ett organisationsfenomen som kan och bör analyseras. Det kan vara kopplat till ett feministiskt mål, det vill säga en förändring av könsordningen, men behöver inte vara det. I praktiken kan jämställdhetsarbete se olika ut och både bidra till att återskapa, ifrågasätta och förändra en organisations könsordning. Arbetet med att förändra en könsordning är villkorat av den struktur arbetet söker förändra. Förändringsprocesser som ifrågasätter maktstrukturer, vilket jämställdhetsarbete kan göra, möter motstånd (Wahl m.fl. 2001:196).

Frågan är vilken typ av jämställdhetsarbete som universitetet är berett att bedriva och hur långt vi själva är beredda att gå. Bondestams första valmöjlighet innebär att långsamt försöka förändra strukturen inifrån, medan den andra signalerar radikala grepp, färre kompromisser och en mer strukturkritisk hållning. Var vi själva står i denna diskussion är en öppen fråga.

NOTER

- ¹ Andra ord som används på svenska är könad, könsmärkt eller könskodad, inget av dem särskilt välklingande men dock brukbara termer.
- ² Flera etnologer har studerat den akademiska verksamheten ur olika perspektiv. Nämnas kan bl.a. Lena och Tomas Gerholms *Doktorshatten*

- (1992), Billy Ehns *Universitetet som arbetsplats* (2001), studierna i boken *Akademisk kultur* (red. Britta Lundgren, 2002) samt Fredriks Schougs (2003) pågående studie av den akademiska kulturen. Det finns också forskare som studerat etnologer och etnologiämnet (Hallberg 2001). Akademisk kultur har också fångat andra forskares intresse, se t.ex. Eriksson & Johannisson 1999 och Skjöldberg & Salzer-Mörling 2002. Temat universitet och kön har också uppmärksamats i olika sammanhang, se t.ex. Dorte Marie Søndergaards *Tegnet på kroppen* (1996) samt Cathrine Egelands och Karin Widerbergs artiklar i *Kvinnovetenskaplig tidskrifts* temanummer om akademien (*KvT* nr 1 2001).
- ³ När min kollega och jag har försökt få fram statistik som bekräftar detta, har vi stött på betydande svårigheter. Därför kommer vi att börja med en kartläggning inom vår egen fakultet för att utröna vart kvinnor tar vägen efter disputationen.
 - ⁴ Mansdominansen inom högre utbildning har kartlagts av ett flertal forskare. Exempelvis har de tidiga svenska läroverken som plantskola för blivande "män i staten" studerats av Christina Florin och Ulla Johansson (1993).
 - ⁵ Till och med festsederna vittnar om den akademiska kulturens mansprägling (se t.ex. Nevés 1986).
 - ⁶ För vidare diskussion se t.ex. Bondestam 2000 och 2001:20–31.
 - ⁷ Som exempel kan jag nämna att jag för några år sedan var inviterad till en seminariedag i Lund på temat "Kvinnor som försvinner". Arrangörer var Högskoleverket och Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse och det försvinnande som diskuterades var just kvinnors benägenhet att lämna universitetet efter disputationen.
 - ⁸ Många av problemen känns igen. Att periodvis känna sig ensam under forskarutbildningen, liksom att känna behov av bekräftelse och stöd från handledare och kollegor är synpunkter som också ventileras i de mentorsprojekt jag varit involverad i. Att slåss mot sin ibland alltför höga ambitionsnivå är också vanligt. Det s.k. kompisproblemet kan uppstå när gränsen mellan vänskap och handledarskap är oklar. Med seminarieproblemet avses här en dåligt fungerande seminariekultur.
 - ⁹ Experimenterande med olika seminarieformer och tillämpning av könsmedveten pedagogik är f.ö. något som provats på flera håll, även på grundutbildningen (se t.ex. Lundgren 1996, Meurling 2001, Bondestam 2003).
 - ¹⁰ Man kan fråga sig varför man initierar satsningar som dessa inom vissa fakulteter, men inte inom andra. En delförklaring är att det beror på vilka personer som är drivande i ledande organ som fakultetsnämnder och liknande. Att ha en kvinnlig dekan med feministiskt engagemang och erfarenhet av jämställdhetsarbete, som vid Hist.fil.-fakulteten i Uppsala, har säkerligen en viss betydelse.
 - ¹¹ De första två projekten leddes av doc. Kekke Stadin, det tredje har letts av mig och det fjärde leds, som nämnts, av mig och Inga-Lill Aronsson.
 - ¹² Jfr Bourdieus (1996) diskussion om nykomlingarnas roll och heterodoxin på fältet.

KÄLLOR OCH LITTERATUR

Otryckta källor:

- Liten utredning om kvinnliga doktoranders arbetssituation. Rapport från ett kommittéarbete, 2003. Uppsala universitet. (Arbetsrapport.)
- Svar på enkät till kvinnliga adepter vid Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet. (I förf.:s ägo.)

Litteratur:

- Benckert, Sylvia & Staberg, Else-Marie, 2000. *Val, villkor, värderingar. Samtal med kvinnliga fysiker och kemister*. Rapportserie Nr 9. Umeå: Kvinnovetenskapligt forum.
- Bondestam, Fredrik, 2000. *Från policy till praktik. Om implementeringen av jämställdhet och det lokala jämställdhetsarbetets villkor*. Rapport nr 24, Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala: Uppsala universitet.
- Bondestam, Fredrik, 2001. *I jämställdhetens tecken. Semiologiska fragment*. Rapport nr 28, Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala: Uppsala universitet.
- Bondestam, Fredrik, 2003. *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare – en introduktion och bibliografi*. Jämställdhetsfunktionen & Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande. Uppsala: Uppsala universitet.
- Bourdieu, Pierre, 1996. *Homo Academicus*. Stockholm/Stehag: Symposion.

- Brantsæter, Marianne C. & Widerberg, Karin (red.) 1992: *Sex i arbeid(et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Carstensen, Gunilla, 1997. "Tror du Dolly Parton skulle kunna göra karriär på universitetet?" Könsnormer och könssymbolik i akademien." I: *Könssorter(ing). Forskning om kön och makt. Festskrift till professor Eva Lundgren*. Working Paper Series 1, Sociologiska institutionen. Uppsala: Uppsala universitet.
- Egeland, Cathrine, 2001. "Bergsklättrerskan och de militanta lesbiska feministerna. Om könsbarriärer och jämställdhet inom akademien." I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 53–67.
- Ehn, Billy, 2001. *Universitetet som arbetsplats. Reflektioner kring ledarskap och kollegial professionalism*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, Gunnar & Johannisson, Karin, 1999. *Den akademiska gemenskapen. Universitetets idé och identitet. Ett symposium till Tore Frängsmyrs 60-årsdag*. Inst. för idé- och lärdomshistoria, skrifter nr 21. Uppsala: Uppsala universitet.
- Eriksson, Kristina & Eriksson, Maria, 2002. "Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: 'könsgörande' i två professionella sammanhang." I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 53–72.
- Florin, Christina & Johansson, Ulla, 1993. "Där de härliga lagrarna gro...". *Kultur, klass och kön i det svenska läroverket 1850–1914*. Tiden: Stockholm.
- Gerholm, Lena & Gerholm, Tomas, 1992. *Doktorshatten*. Stockholm: Carlssons.
- Hallberg, Margareta, 2001. *Etnologisk koreografi. Att följa ett ämne i rörelse*. Nora: Nya Doxa.
- Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1 2001. Tema: Akademien.
- Lindgren, Gerd 1996. "Broderskapets logik." I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1.
- Lindgren, Ulla, 2000. *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige. Innebörd, utformning och effekter*. Åbo: Åbo Akademi. (Diss.)
- Lundgren, Britta, 1996. "Kön och genealogi i etnologisk ämneshistoria." I: Lundgren, Britta; Lövkrona, Inger & Martinsson, Lena, *Åtskilja och förena. Etnologisk forskning om betydelser av kön*. Stockholm: Carlssons.
- Lundgren, Britta (red.), 2002. *Akademisk kultur*. Stockholm: Carlssons.
- Meurling, Birgitta, 2001. "Teaching Ethnology and Folklore: Towards a Feminist Pedagogy." I: Wolf-Knuts, Ulrika & Kaivola-Bregenhøj, Annikki (red.), *Pathways. Approaches to the Study and Teaching of Folklore*. Turku: NNF Publications 9.
- Nevéus, Torgny, 1986. *En akademisk festsed och dess utveckling. Om promotioner vid Uppsala universitet*. Uppsala: Fackredaktionen, UU.
- Paludi, Michele A. (red.), 1991. *Ivory Power. Sexual Harassment on Campus*. New York: State University of New York Press.
- Schoug, Fredrik, 2003. "Vägar till och från akademien. Fostran till forskare i humaniora och samhällsvetenskap." I: *Kulturella Perspektiv* nr 3.
- Sköldberg, Kaj & Salzer-Mörling, Miriam, 2002. *Över tidens gränser. Visioner och fragment ur det akademiska livet*. Stockholm: Carlssons.
- Søndergaard, Dorte Marie, 1996. *Tegnet på kroppen. Køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i akademien*. København: Museum Tusulanum.
- Universitetsläraren* nr 4 2003.
- Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia & Linghag, Sophie, 2001. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Widerberg, Karin, 2001. "Kunskapens kön – ett generationsperspektiv." I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 5–15.

SUMMARY

The Academic Gender

Female Researcher's Experiences of the University

In this article the male dominance of the university is discussed. Studies of academic life indicate that many women feel unfamiliar with the structures within the academy and therefore leave the university to a greater extent than their male colleagues do. I present some mentor projects within my own faculty, that I have coordinated together with a colleague, and discuss with reference to the gender equality plans of the university what possibilities there are for keeping women within academia. There are no simple solutions to this problem, but the first step must be an open discussion within the academy.