

Behöver manliga doktorander mentorsprojekt?

Några reflektioner över kvinnors och mäns förutsättningar inom akademien

Av

Charlotta Widmark

Det är väl känt bland forskare att förutsättningarna för kvinnor och män skiljer sig åt inom många sammanhang. Då jag verkat större delen av mitt yrkesliv inom universitetsvärlden är det främst därifrån jag har mina personliga erfarenheter. Jag upplevde tidigt under forskarutbildningen i kulturanthropologi i Uppsala att kön spelade roll för den uppmärksamhet och de möjligheter som gavs en doktorand. Jag vill i detta sammanhang passa på att uttrycka min tacksamhet till de kvinnliga akademiker, bland vilka Inger Lövkrona är en framstående representant, som skapat fora för oss något yngre där vi kunnat prata om och tydliggöra dessa frågor. Dessa föregångare har även gått i bräschen för ett genus- och jämställdhetsarbete inom landets universitet och högskolor. Det är viktigt att kunna diskutera med andra i samma situation för att problemen inte ska individualiseras och för att man ska kunna upptäcka att det också finns mönster som gäller flera.

I den här texten vill jag diskutera vilken betydelse genus har för de olika förutsättningar som skapas för män och kvinnor inom akademien. Jag kommer i första hand att redogöra för och diskutera resultatet från en utvärdering av ett mentorsprogram vid Historisk-filosofiska fakulteten, Uppsala universitet, avseende villkor för kvinnliga respektive manliga doktorander inom akademien. I artikeln görs även jämförelser med situationen för manliga och kvinnliga politiska ledare i Bolivia som jag studerat i min antropologiska forskning.

Fakultetens första könsblandade mentorsprojekt

Kvinnors och mäns olika förutsättningar inom akademien har intresserat forskare från olika discipliner (Carstensen 2006, Meurling 2003). Erfarenheterna visar att kvinnor tycks lämna universitetsmiljön före eller efter disputationen i större utsträckning än män. Det finns mycket som tyder på att kvinnliga och manliga doktoranders förutsättningar och förväntningar skiljer sig åt, men det är inte alltid klart på vilket sätt. Mentorsprogram har varit ett sätt att verka för att kvinnliga forskare ska stanna inom universitetet (Meurling 2003). Resultaten av en utvärdering, som jag genomförde av ett mentorsprogram¹ vid Historisk-filosofiska fakulteten 2005, antyder att vi skulle behöva veta mer för att bättre kunna angripa problemen (Widmark 2005).

Den grupp vars erfarenheter undersökningen avsåg att utvärdera bestod av 44 personer (22 adepter och 22 mentorer). Utvärderingen baserades på 25 enkätsvar och 12 intervjuer. Det visade sig att mentorsprojektet hade uppfyllt målsättningarna och att majoriteten av de tillfrågade doktoranderna och mentorerna ansåg att det hade varit givande att delta.

En av utvärderingens avsikter var att belysa att detta var det första könsblandade mentorsprogram som genomförts vid fakulteten. Tidigare mentorsprogram hade enbart vänt sig till kvinnliga doktorander. Utvärderingen visade att även inriktningen på både manliga och kvinnliga doktorander uppfyllde målsättningarna att ge doktorander stöd och hjälp i frågor som rör akademien, forskarutbildningen och framtiden. Men för projektledningen och flera av de mentorer som tidigare deltagit i projekt med mer uttalade jämställdhetsperspektiv, skapade det blandade projektet en viss osäkerhet kring dess syfte och målsättningar.

Varför då? En fråga som lyftes fram var om mentorsprojektet även fortsättningsvis skulle ses som ett jämställdhetsprojekt. Tidigare mentorsprojekt, inriktade på kvinnliga doktorander, baserades dels på en genusanalys som visade att det är svårare för kvinnor att stanna kvar och få högre tjänster inom akademien och dels på ett politiskt ställningstagande för ökad jämställdhet mellan könen. Mentorsprojekt av den här typen har i allmänhet handlat om att bidra till kvinnliga forskarstuderandes professionella och personliga utveckling. Syftet har varit att

¹ Det var det fjärde mentorsprogrammet som genomfördes vid Historisk-filosofiska fakulteten. Utvärderingen gjordes på uppdrag av Birgitta Meurling och Inga-Lill Aronsson vid Uppsala universitet.

stärka kvinnorna i deras akademiska karriärer och uppnå könsbalanserade tillsättningar av universitetets tjänster. Inför det fjärde mentorsprojektet beslutades i fakultetsnämnden att projektet skulle rikta sig till alla doktorander inom fakulteten. Med ett projekt som riktade sig till både kvinnor och män var inte jämställdhetssyftet lika uppenbart för deltagarna.

En fråga som kom upp i samband med utvärderingen var om kvinnor och män har lika stort behov av mentorsprojekt. De intervjuade adepterna i utvärderingen menade att både manliga och kvinnliga doktorander behöver mentorsprojekt. De ansåg att också många män har problem med att klara universitetsmiljön och att kvinnor och män delar erfarenheten av problemen med att träda in som ny i universitetsstrukturen. En adept ansåg att män har lika stort behov som kvinnor, men att män brottas med en annan struktur, då de har andra förväntningar på sig.

Meningarna var delade bland mentorerna, när det gäller frågan om manliga doktorander behöver mentorsprojekt i lika stor utsträckning som de kvinnliga och om mentorsprojekten bör vara blandade. Tre mentorer ansåg att manliga doktorander kan ha lika stora problem som kvinnliga med att finna sig tillrätta i universitetsmiljön. "Många män tiger och lider", löd en kommentar. Andra var mer tveksamma då de ansåg att män i större utsträckning ordnar mentorer och nätverk på egen hand. Två av de intervjuade mentorerna menade att denna fråga om kvinnors särskilda behov också handlade om deras roller generellt inom akademien. Enligt deras erfarenheter är det fler kvinnor än män som ställer upp som mentorer. Det är många adepter som vill ha kvinnliga mentorer. Om projekten kommer att rikta sig till både kvinnliga och manliga doktorander blir effekten att det är kvinnorna inom fakulteten som ska "ta hand om" de unga doktoranderna. Det fanns en rädsla att mentorsprojekt i blandad form på så vis stärkte en traditionellt könsuppdelad arbetsfördelning. En mentor menade att en förutsättning för att hon skulle ställa upp vid ett nytt blandat projekt var att det skulle bestå av lika många manliga som kvinnliga mentorer.

Kvinnliga och manliga doktoranders förutsättningar och förväntningar

Frågan kvarstår i vilken utsträckning det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga doktoranders förutsättningar, och vad dessa olikheter består av. Det kanske är viktigt att inte överdriva skillnaderna, men min utvärdering och tidigare forskning indikerar att forskarutbildningen och doktorandtiden ter sig mycket olika beroende på om doktoranden är kvinna eller man. Några sådana tendenser vara intressanta att belysa.

När projektet inte längre riktar sig enbart till kvinnor blir frågan mindre självklar om i vilken utsträckning satsningarna ska vara inriktade på doktoranders karriärplanering och att stödja deras möjligheter att ta sig in i akademien. En manlig adept som intervjuades för utvärderingen var kritisk till att projektledarna betonat mentorsprojektet som ett karriärsteg, dvs. "hur man tar sig vidare inom systemet, hur man knyter kontakter". Mentorsprojektet/relationen, ansåg han, borde vara ett utrymme där man inte bryr sig om karriären, ett mer avspänt utrymme. Adepten befarade att projekt med en så tydlig karriärinriktning snarare stärker än motverkar rådande hierarkiska struktur. Hans reaktion antyder att kvinnliga och manliga doktoranders erfarenheter av karriärmöjligheter skiljer sig åt. Ett mönster kan vara att män känner sig mer pressade att prestera och göra karriär, medan kvinnor känner sig osynliggjorda.

Mentoreernas erfarenheter visade också att många doktorander (speciellt kvinnliga) upplever att de har svårt att få gehör för sina avhandlingsämnen/forskningsintressen på institutionerna. Doktorander kan känna sig åsidosatta för att de inte får det stöd som de borde få. De upplever sig ensamma och isolerade inom sitt ämne gentemot handledare och doktorandgrupper. En mentor ansåg att kvinnor därför kan behöva en strategi för att bli sedda. Flera lyfte fram att det handlade om att stärka de kvinnliga doktorandernas självförtroende, att hjälpa dem att hitta likasinnade och bygga upp egna nätverk. Att det är vanligt att kvinnor upplever ett utanförskap och ofta känner sig osynliggjorda inom akademien har lyfts fram bland annat av Birgitta Meurling som skrivit flera artiklar om kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön (2003, 2007, 2008).

Det kan också handla om att utstå motsättningar och hantera seminariekulturen på institutionerna. En mentor menade att just kvinnor har svårare att veta hur de ska vara och agera i seminariemiljön. Forskarutbildningen idag är mer koncentrerad än tidigare och doktoranderna förväntas arbeta effektivt och avsluta sina avhandlingsprojekt inom utsatt tid. Kvinnornas upplevda svårigheter kan vara en indikation på att kvinnor och män utsätts för olika typer av stress. Kvinnor kan vara stressade för att de känner sig marginaliserade medan män snarare lider av att de är påpassade och har för stora uttalade krav på sig. I utvärderingen nämndes att kvinnors problem kopplas ihop med deras familjesituation och det är lättare att de marginaliseras. En kvinnlig adept påpekade: "Doktorandmiljön har vissa normer, man ska t.ex. kunna gå ut och dricka öl tillsammans. De som inte ställer upp blir dåligt bemötta." En av de manliga doktoranderna menade dock att familjesituationen också påverkar männen som känner krav på sig att vara hemma med barnen. Detta är troligtvis ett område där förändringar sker då fler unga män idag vill och känner press på sig att ta mer ansvar för barnen.

Det är troligt att förväntningarna på manliga respektive kvinnliga doktorander skiljer sig åt. En adept hade erfarenhet av att kvinnliga doktorander blir mer ifrågasatta, måste visa sig mer kompetenta än männen. Samtidigt förväntas kvinnor visa och behålla sin kvinnlighet, "som att vara inriktad mot andra, att assistera och se till att verksamheten hålls igång" (Carstensen 2006:18) och de tar ofta hand om mottagningar, insamlingar med mera.

En fråga jag som jag ställer mig är om män behöver bekymra sig lika mycket som kvinnor över hur de ser ut. Gunilla Carstensen (1997, 2006) visar att klädseln verkar ha en central betydelse för hur de kvinnliga doktoranderna lever sin doktorandtid. Det är viktigt att presentera sig själv som en seriös och trovärdig forskare, samtidigt får inte kvinnligheten gå förlorad. Det är alltså viktigt att markera "såväl något seriöst som något feminint" (ibid. 2006:17), klädseln blir extra betydelsefull i samband med undervisningssituationen.

En annan adept betonade att kön spelar roll eftersom det handlar om maktrelationer, informella och formella, hur beslutsfattande går till och hur man gör sig oumbärlig på institutionen. Att mäns möjligheter etableras via informella relationer

och tendenser till "homosocialitet" är också något som studerats och påvisats i tidigare forskning (Wahl et al. 2001). Enligt denna doktorands erfarenhet verkade det som om man måste vara man för att bli kvar på institutionen efter disputationen och att institutionsledningen var påtagligt omedveten om hur detta gick till. Hennes slutsats föreföll vara att det är en fråga om hur juniora kvinnor ska kunna skapa nätverk med seniora forskare.

En fråga som lyftes fram i utvärderingen var om blandade mentorsprojekt vid fakulteten fortsättningsvis ska ses som jämställdhetsprojekt? Förespråkarna menade att projektet då måste ha ett uttalat jämställdhetssyfte och ett integrerat genusperspektiv. Att vända sig till både kvinnliga och manliga doktorander ligger väl i linje med det sätt på vilket jämställdhetsfrågor numera hanteras allmänt i samhället.

En angelägen fråga är på vilka sätt fakulteten kan integrera genusperspektivet i ett blandat projekt, en annan är hur kvinnliga lärares roller inom fakulteten ska hanteras. Ska man genomföra liknande projekt i framtiden krävs det förmodligen tydligare genusfokus och genuspedagogiska insatser. Ett mentorsprojekt är en möjlighet att också nå unga män och på ett tidigt stadium uppmuntra dem till att reflektera över könsstrukturen inom akademien. Det kan vara ett lysande tillfälle att påverka framtidens akademiker med möjlighet att förändra de sega strukturerna.

Kvinnors och mäns olika förutsättningar inom akademien och andra hierarkiska miljöer

Det finns anledning att ytterligare reflektera över kvinnors och mäns olika förutsättningar inom akademien. I mitt pågående antropologiska forskningsprojekt studerar jag kvinnligt politiskt deltagande och ledarskap inom bolivianska folkrörelser, en annan mansdominerad hierarkisk miljö. Under mina fältarbeten i Bolivia följer jag basorganisationer och genomför intervjuer med kvinnor och män med bakgrund i något av landets ursprungsfolk och vilka är politiskt aktiva i olika organisationer på skilda nivåer. Jag försöker följa de politiska subjekten för att studera i vilken utsträckning de accepterar, motsätter sig eller ifrågasätter exkluderande strukturer. När jag studerat kvinnors berättelser från det politiska sammanhanget i Bolivia (det kan vara fackföreningsrörelser, grannskapskommittéer, kommunalpolitik eller

nationell politik), har jag sett vissa likheter med hur kvinnor uppfattar sina villkor i den akademiska miljön i Sverige.

Både den akademiska miljön i Uppsala och den politiska miljön i Bolivia framstår som traditionellt hierarkiska och manligt dominerade. I båda fallen har jämställdhetspolitiska åtgärder lett till att det under relativt kort tid tillkommit mycket fler kvinnor på betydelsefulla positioner jämfört med tidigare. Inom universitetet måste numera fördelningen mellan kvinnor och män tas i beaktande vid tillsättning av tjänster, i Bolivia har kvoter för kvinnor införts på olika nivåer inom det representativa politiska systemet (se Widmark 2007). De förutsättningar som ges och vad som händer i kontakten mellan människorna i dessa miljöer tror jag måste analyseras i ljuset av denna krock.

I det bolivianska fallet visade det sig att miljön präglades av hierarki och konkurrens mellan kvinnor och män, men också mellan grupper av kvinnor (och grupper av män). Många kvinnor har motats in i denna konkurrensutsatta värld utan att på förhand förstå vad det skulle innebära och varit illa. Många väljer att hoppa av då priset uppfattas som för högt medan andra kämpar vidare. Av egen erfarenhet vet jag att många kvinnliga doktorander varit illa av den konkurrensinriktade akademiska miljön och inte vetat hur de ska hantera den. I stället för att se strukturer har de individualiserat sina problem, med känslor av att inte duga som följd.

I samband med detta arbete har jag börjat intressera mig för frågor om vilka förutsättningar som finns för kvinnliga politiska ledare och under vilka omständigheter kvinnor kan anta ledarpositioner som utmanar existerande genusnormer. Avgörande för kvinnors förutsättningar är bland annat kulturella föreställningar om kvinnor och män och hur man utformar ledarskapet. I Bolivia är det vanligt att man anser att kvinnor inte kan "tala" tillräckligt bra för att vara ledare. Det är en viktig komponent i ledarskapsutbildningar som anordnas av folkutbildningsinstitutioner. Även här i Uppsala har det funnits ett "Tala-ut-projekt" riktat till kvinnor inom akademien. En annan fråga rör hur arbetet fördelas enligt kön. Inte helt olikt våra föreställningar svarar kvinnor med rötter i den aymaranska landsbygden att "männen talar om politiska strategier" medan kvinnor ofta "tar ansvar för utförandet." Kan det finnas någon parallell till detta mönster i det som verkar utkristalliseras här på universitetet,

med manliga prefekter och kvinnliga studierektorer? Traditionen, att det ska sitta en man på posten som rektor, verkar också vara svår att förändra, medan det går bra med kvinnliga prorektorer.

Sedan finns det givetvis andra faktorer som spelar roll såsom klass och etnicitet. I min studie i Bolivia verkar utbildning ha stor betydelse för en ledares legitimitet, vilket ofta har att göra med klass. Detta kan ge kvinnor vissa positioner eftersom kvinnor i Bolivia i genomsnitt gått längre i skolan än män. I det hierarkiska akademiska systemet läggs stor vikt vid utbildning. Det är allmänt vedertaget att ledarfunktionerna på en institution bör innehas av disputerade lektorer och professorer. I det bolivianska samhället som präglas av en stark etnisk hierarki samverkar olika maktordningar baserade på kön, klass och etnicitet, maktordningar som formar synen på möjligheterna för kvinnliga ledare med "indiansk" bakgrund. På senare tid har den etniska hierarkin börjat ifrågasättas och landet har fått sin första president med bakgrund i ett av landets ursprungsfolk. De kvinnliga ledare jag talat med upplever att de blir respekterade och lyssnade på, på ett sätt de aldrig tidigare varit med om, trots att i princip ingenting gjorts på senare tid på jämställdhetsområdet. För dem konstituerar kön och etnicitet varandra, och om förhållandena förändras inom den ena maktordningen påverkar det den andra. En liknande problematik kan man finna inom akademien i förhållande till klass: är det lättare för en professorsdotter att finna sig till rätta än för en arbetarson? Vilken betydelse tillskrivs förmågan att uttrycka sig på det svenska språket för en person med utomeuropeisk bakgrund?

En sista reflektion på basis av mitt bolivianska material har att göra med vilken roll kvinnor spelar i att upprätthålla den mansdominerade genushierarkin. För de bolivianska kvinnliga ledarna är det ofta kvinnor som utsätter varandra för konkurrens och förtal. Det är kvinnor (ofta allierade med män) som utkräver ansvar från kvinnliga politiska representanter, ansvar de många gånger inte har haft någon möjlighet att ta på grund av den mansdominerade maktstrukturen. Det finns anledning att fundera över dessa frågor även inom akademien. Det finns mycket som tyder på att även kvinnor granskar kvinnliga akademiska ledare noggrannare och kräver mer av dem än av de manliga. Inger Lövkrona talar om vikten av "solidaritet" när hon talar om

kvinnliga forskares situation, vilket jag gärna vill lyfta fram i detta sammanhang.² I samtal om situationen på den Historisk-filosofiska fakulteten har jag förstått att situationen kan se annorlunda ut för kvinnor på kvinnodominerade institutioner, men vi arbetar alla inom ramen för samma hierarkiska struktur.

Behöver manliga doktorander mentorsprojekt?

För att återgå till min inledande fråga, om manliga doktorander behöver mentorsprojekt, kan man väl säga att det är självklart att alla unga doktorander kan behöva hjälp och stöd för att hantera den akademiska miljön. Det är dock möjligt att manliga doktorander behöver mentorsprojekt av andra skäl än kvinnor. Vi behöver veta mer om hur de manliga doktoranderna upplever sin situation. Ett mentorsprojekt med jämställdhetssyften skulle mycket väl kunna rikta sig till både män och kvinnor, men det krävs en genusmedveten problemanalys och syftet behöver klargöras tydligare. Frågan om hur ett mentorsprojekt riktat till båda könen ska organiseras innefattar också kritiska frågor om hur arbetsfördelningen enligt kön ser ut inom akademin. Vem ska ansvara för projektet och hur skapar man ett könsbalanserat deltagande bland mentorer? Andra frågor har att göra med intersektionalitet, dvs. hur olika maktordningar påverkar varandra, och hur medvetenhet om detta kan integreras i projektet.

Källor och litteratur

Källor

Widmark, Charlotta 2005. Utvärdering av mentorsprogram för doktorander vid Historisk-filosofiska fakulteten, Uppsala universitet 2003-2004.

² Etnologen Inger Lövkrona tog i samband med en workshop för kvinnliga forskare (ÄSKA, den 5-6 februari 2008, Uppsala) upp Chandra Talpade Mohantys (2006) diskussion om solidaritet som feministisk praktik.

Litteratur

- Carstensen, Gunilla 1997. Tror du Dolly Parton skulle kunna göra karriär på universitetet? Könsnormer och könssymbolik i akademien. *Könssorter(ing)*. Uppsala: Uppsala universitet.
- 2006. Äntligen hemma? Kvinnliga forskares skapande av kön och tillhörighet i akademien genom kläder. *Kulturella perspektiv* 1.
- Meurling, Birgitta 2003. Det akademiska könet. Kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön. *Kulturella perspektiv* 3:18-28.
- 2007. Höga klackar och foträt forskning: kvinnliga forskares position vid universitetet. I Å. Eldén & J. Westerstrand (red.) *Guts and Glory. Festskrift till Eva Lundgren*. Uppsala: Uppsala universitet.
- 2008. "Väl rutet lejoninna!" Om mentorskap, solidaritet och kvinnliga forskares karriärvägar. I *En ny sits. Humaniora i förvandling*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Mohanty, Chandra Talpade 2006. *Feminism utan gränser. Avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*. Stockholm: Tankekraft förlag.
- Wahl, Anna et al. 2001. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Widmark, Charlotta 2007. Equal representation in Bolivia. *Equal representation: a challenge to democracy and democracy promotion: proceedings of a conference and workshop in Uppsala, April 3-4, 2006*. Lars Rudebeck (red). Uppsala: Collegium for Development Studies.

*Charlotta Widmark är fil. dr i kulturanthropologi och forskarassistent
vid Uppsala universitet.*