Projekt Storytelling



Forskares berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och deras visioner om framtiden

Redaktör: **Hanna Lönnerskog Nilsson**

UMEÅ UNIVERSITET

Projekt Storytelling

Forskares berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och deras visioner om framtiden.

Redaktör: Hanna Lönnerskog Nilsson

Projekt Storytelling – att skriva om berättelsen om akademin, som denna bok är ett resultat av har genomförts med finansiering från Delegationen för jämställdhet i högskolan. Projekt Storytelling har även resulterat i en slutrapport som du kan få mer information om på projektets hemsida http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling eller på facebooksidan Projekt Storytelling.

Redaktör: Hanna Lönnerskog Nilsson

Detta verk skyddas enligt lagen om upphovsrätt (URL 1960:729)

Författare: Hanna Lönnerskog Nilsson respektive forskare och forskarstuderande vid Umeå universitet som skrivit texter under pseudonym

Visby, 2012

2:a upplagan

ISBN: 978-91-7465-319-9

Omslagsbild: Mattias Pettersson

Innehåll

Förord 7

KAPITEL 1
Hanna Lönnerskog Nilsson
Om projektet och den här boken 8

KAPITEL 2
Hanna Lönnerskog Nilsson
Om berättelserna, författarna och kopplingen till befintlig forskning 10

KAPITEL 3
Eivor M, forskare*
Nuläge: Patologisk effektivitet – den kvinnliga forskarens lott! 14

KAPITEL 4
Tone K, forskare*
Nuläge: Hur jag blev forskare – en tuff resa i motvind skapad av ett socialt synsätt 15
Framtid: En vision 18

KAPITEL 5
Maria K, forskare*
Nuläge: En feministisk dissidents bekännelser 20
Framtid: Imorgon – eller om tvåhundra år 25

KAPITEL 6
Viveka D, forskare*
Nuläge: Både män och kvinnor könsdiskriminerar och hindrar 27
Framtid: Positiva erfarenheter och framtidsvisioner 30

*Pseudonym för deltagare i projektet

KAPITEL 7
Nina U, forskarstuderande*
Nuläge: När handledaren står i vägen 32
Framtid: Ett universitet präglat av dialog, stöd och utveckling 37

KAPITEL 8
Ann-Sofie Å, forskare*
Nuläge: Tusenfotingen 41
Framtid: Människor kommer till sin rätt och nyttjas optimalt 47

KAPITEL 9
Alvida L, forskare*
Nuläge: En kvinnlig forskares berättelse 50

KAPITEL 10
Emma Q, forskare*
Nuläge: Bra nu, men tuff väg hit 54
Framtid: Trygg, stolt och klar 57

KAPITEL 11
Malin Ä, forskare*
Nuläge: I rännstenen och på trottoaren 59
Framtid: Individers kompetens och egenskaper styr, inte förutfattade meningar 65

KAPITEL 12
Marlene K, forskarstuderande*
Nuläge: Jag frågade min man om lov. 68

KAPITEL 13
Amelia M, forskare*
Nuläge: Att vara kvinna hjälpte mig i karriären 71
Framtid: Ökade förutsättningar att kombinera familjeliv och arbete 76

*Pseudonym för deltagare i projektet

KAPITEL 14
Gei, researcher*
The present: Unsupportive and supportive academic environments 78
The future: Academic career regardless of choices in personal life 82

KAPITEL 15
Maja Y, forskarstuderande*
Nuläge: Kvinna, forskare och förälder – går det? 85
Framtid: Kvinna, forskare och förälder – så klart! 89

KAPITEL 16
Vanja D, forskare*
Nuläge: Från skogsägarhustru till sorgsen forskare 91
Framtid: Från skogsägarhustru till framgångsrik forskare 94

KAPITEL 17
Jane A, forskare*
Nuläge: Vikten av ett tryggt rum 98
Framtid: Trygga rum åt alla! 100

KAPITEL 18
Sandra Q, forskarstuderande*
Nuläge: Dåligt självförtroende och dåligt samvete 101
Framtid: Forskarstudier – ett åtta till fem jobb 103

KAPITEL 19
Cynthia B, researcher*
The present: Being a researcher is challenging for both genders 104
The future: In an ideal academia – working together for the benefit of everyone, without citation index! 109

KAPITEL 20
Kajsa C, forskare*
Nuläge: Alltid lite annorlunda 110

*Pseudonym för deltagare i projektet

KAPITEL 21
Marie Ä, forskare*
Nuläge: Bäste broder 114
Framtid: När vi inte behöver tänka i termer av man och kvinna 119

KAPITEL 22
Harriet M, forskare*
Nuläge: Subtil diskriminering 121
Framtid: En annan värderingsskala på kunskap i en jämställd akademi 127

KAPITEL 23
Christina U, forskare*
Nuläge: Om förebilder och män med makt att sätta normen 129

KAPITEL 24
Hanna Lönnerskog Nilsson
Några återkommande teman och slutsatser 131

KAPITEL 25
Hanna Lönnerskog Nilsson
Vad kan du göra för att bidra till reellt lika villkor för kvinnor och män? 134

KAPITEL 26
Hanna Lönnerskog Nilsson
Projektets egen story och framtidsvision 138

KAPITEL 27
Hanna Lönnerskog Nilsson
En berättelse om snö och om varför du är så viktig för att skapa förändring 145

Tack! 147

*Pseudonym för deltagare i projektet

Förord

I skrivande stund läser jag i en dagstidning att andelen kvinnliga professorer vid svenska universitet (…) idag ligger på 20 %. En sådan siffra är ett kvitto så gott som något på att meritokratin är urholkad. Eller är det någon som på fullaste allvar menar att en sådan siffra rättvist återspeglar kompetenstyngden bland landets manliga och kvinnliga universitetsanställda?

Maria K[1]

Akademin framställs ofta som könsneutral och helt meritbaserad. Det var dock inte den verklighet jag såg när jag började arbeta på personalenheten vid Umeå universitet. Istället såg jag en verklighet där möjligheterna att göra akademisk karriär förutom av meriter även var beroende av kön, ålder och andra hierarkier. De berättelser och livsöden som nådde mig berörde mig och i kombination med min starka tro på berättelsens kraft och min kunskap om organisations-, utvecklings- och personalfrågor, resulterade de i projekt Storytelling.

I den här boken har berättelserna från projekt Storytelling samlats, berättelser tagna direkt från verkliga livet och vardagen i akademin.

Läs, sätt dig in i andras situation, relatera till din egen roll, känn igen dig eller förvånas och – reagera! Diskutera med andra, säg ifrån när andra behandlas illa eller när du själv blir illa behandlad, tänk en extra gång på om ditt eget beteende bidrar till inkludering eller exkludering.

Ingen kan göra allt men alla kan göra något!

Hanna Lönnerskog Nilsson, projektledare
Umeå 110316

[1] Deltagare i projektet, Maria K är en pseudonym

Kapitel 1

Om projektet och den här boken

Hanna Lönnerskog Nilsson

I det här kapitlet kan du läsa korta fakta om det projekt som har legat till grund för den här boken – projekt Storytelling. Mer utförlig information om projektet hittar du i projektets slutrapport.[2]

Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på sådant som händer och hur vi agerar...

...Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.

Det spelar roll vilka berättelser som berättas. Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på sådant som händer och hur vi agerar. Berättelser berör, väcker känslor och skapar debatt. Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.

Projekt Storytelling har lyft fram kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om att vara kvinna och forskare inom akademin och deras visioner om hur det skulle kunna vara. Detta i syfte att öka medvetenheten om kvinnors villkor för att på sikt bidra till en akademi där alla kan känna att de värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning.

Projektet bygger på grundtankar från vad som brukar kallas Corporate Storytelling. Det är en metod som kan användas bland annat för att skapa förändring. En central utgångspunkt är att befintliga berättelser i en organisation är viktiga resurser som kan användas för att utveckla organisationen.

[2] För mer information, se projektets hemsida: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

Utan de kvinnor som har gett av sin tid, sitt engagemang och bidragit med sina berättelser skulle det här projektet inte ha kunnat genomföras. De har delat med sig av sina erfarenheter, tankar och känslor och genom det visat att och hur kön spelar roll i vardagen. Deras upplevelser av att vara kvinna inom akademin synliggör, liksom deras framtidsvisioner, mycket av det vi som organisationer, som institutioner/enheter och som individer behöver göra för att kön inte ska spela roll för bemötandet eller för möjligheten att göra karriär inom akademin. Jag vill med detta sagt rikta ett stort tack till alla som har deltagit med sina berättelser!

...stort tack till alla som har deltagit med sina berättelser!

Jag som står bakom idén till projektet heter Hanna Lönnerskog Nilsson. Jag är personalvetare och sociolog med vidareutbildning inom ledarskap och organisation. 2009-2011 arbetade jag på personalenheten vid Umeå universitet, varav ett år som projektledare för projekt Storytelling. Det är också jag som står för berättarrösten i de här inledande kapitlen, innan jag lämnar ordet till projektets deltagare.

Projektet har pågått från februari 2010 till mars 2011. Finansiär har varit Delegationen för jämställdhet i högskolan.

I det följande kapitlet kan du läsa mer om berättelserna i projektet och om författarna till dem. Därefter får du ta del av kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om att vara kvinna och forskare i akademin. I de avslutande kapitlen kan du läsa om några centrala teman i berättelserna och få konkreta tips på vad du kan göra för att bidra till att skapa reellt lika villkor för kvinnor och män. Där kan du även ta del av projektets egen story och framtidsvision samt en berättelse om snö och om varför just du är viktig för att skapa förändring.

Mer information om projektet finns på projektets hemsida på www.umu.se. Där finns även information om hur du beställer projektets slutrapport. I slutrapporten kan du läsa om centrala teman från berättelserna. Där kan du även läsa om vilka förslag som berättelserna från projektet har legat till grund för. Det är förslag på olika sätt att arbeta för att skapa en förflyttning från nuläget mot framtidsvisionerna genom insatser på universitets-, institutions-, och individnivå. Mer information finns även på facebooksidan projekt Storytelling. Gilla gärna sidan så bidrar du till att sprida berättelserna och får själv nyhetsuppdateringar!

Kapitel 2

Om berättelserna, författarna och kopplingen till befintlig forskning

Hanna Lönnerskog Nilsson

Här får du information om det du behöver veta för att förstå berättelsernas sammanhang – i det stora och i det lilla.

”akademin består av ickejämställda organisationer, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är, att kön inte spelar någon roll...

Berättelserna – ett nedslag i den akademiska världen

Det är viktigt att poängtera att de erfarenheter som lyfts i berättelserna från projekt Storytelling ska ses som ett nedslag i universitetsvärlden och inte bör uppfattas som att kvinnor vid Umeå universitet, där berättarna har samlats in, har unikt negativa erfarenheter.

Drude Dahlerup skriver i den forskningsöversikt som hon har gjort kring jämställdhet i akademin att forskningen på området sammantaget visar att:

> *akademin består av ickejämställda organisationer, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är, att kön inte spelar någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikt meritokratiska och könsneutrala principer*[3]

[3] Dahlerup, Drude. Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 1010:1, s. 103

Med andra ord speglar berättelserna verkligheten som den ser ut i akademin, inte bara vid Umeå universitet. Berättelserna speglar inte hela sanningen,[4] men väl en del av den!

Det unika med Umeå universitet är alltså inte den verklighet berättelserna speglar utan valet att synliggöra berättelser på det här viset för att öka medvetenheten om köns betydelse i akademin, om behovet av förändring och för att på sikt bidra till en positiv utveckling!

Varför har bara kvinnors berättelser lyfts fram?

Att kvinnor som grupp har valts ut att berätta sin historia beror på att akademin historiskt sett har varit männens värld och att det därför i stor utsträckning är mäns berättelser om och från akademin som har fått utrymme och möjlighet att forma den akademiska kulturen. Att det fortfarande är män som sitter på en majoritet av de högsta akademiska positionerna kan ses som en konsekvens av det. Därför är det viktigt att lyfta upp kvinnors berättelser och erfarenheter.

Berättelserna visar att upplevelsen av att vara kvinna i akademin är varierad men samtidigt visar de också att det finns många likheter, inte minst i det bemötande som kvinnorna berättar att de får.

Om författarna och hur berättelserna har samlats in

Berättelserna i den här boken är berättade/skrivna av kvinnor från alla fakulteter och omkring en tredjedel av alla institutioner vid Umeå universitet. Kvinnorna finns på alla akademiska nivåer och har en stor ålderspridning. Berättelserna har samlats in via texter som kvinnorna själva har skrivit respektive via intervjuer som jag har skrivit ner och som kvinnorna har godkänt som en rättvisande återgivning av deras muntliga berättelse. I de fall då berättelserna har berättats/skrivits på engelska presenteras de också på engelska.

De som har deltagit i projekt Storytelling är till största delen personer som anser att det är viktigt att arbeta för ett universitet där kvinnor och män värderas lika högt och har samma möjligheter – med andra ord

[4] det finns alltid fler aspekter att lyfta hur många man än lyfter fram!

kvinnor som inte anser att det redan är så. En annan gemensam nämnare för de flesta är att de har upplevt svårigheter kopplade till kön, men också att deras situation har förbättrats jämfört med när den var som sämst. Mitt intryck är att de kvinnor som har det värst just nu, inte har valt att delta. Alla kvinnliga forskare och forskarstuderande vid Umeå universitet har inbjudits att delta genom exempelvis utskick i nyhetsbrev och inbjudan i personaltidningen.

Det namn som anges vid varje berättelse är en pseudonym.

Det namn som anges vid varje berättelse är en pseudonym. Jag beslutade tidigt att hålla berättelserna anonyma, även i de fall när en deltagare eventuellt inte skulle anse det nödvändigt. Detta för att undvika att deltagarna eller personer som omnämns i berättelserna ska råka ut för negativa konsekvenser som en följd av berättelserna. En annan orsak har varit att deltagarna inte skulle begränsas på grund av möjliga negativa personliga konsekvenser för sig själva eller för personer som de berättar om.

Nulägesberättelser och berättelser om framtiden

Berättelserna svarar på frågan om hur kvinnorna upplever det att vara kvinna och forskare/forskarstuderande i akademin, med fokus på situationer i vardagen och i karriären där de upplever att deras kön har spelat roll. Om de inte har upplevt att det finns sådana situationer har de inbjudits att beskriva hur deras väg fram till den nuvarande akademiska positionen har sett ut.

Berättelserna svarar också på frågan om hur kvinnorna tror att deras vardag och karriär som forskare/forskarstuderande och kvinna skulle ha sett ut i en akademi där män och kvinnor verkligen värdesattes, togs tillvara och hade möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning. Deltagarna har, istället för att svara på den senare frågan, kunnat välja att beskriva en sådan akademi i mer allmänna ordalag. De har även då ombetts att hålla sig på en vardagsnivå; en konkret nivå som beskriver hur det skulle se ut i verksamheten och i vardagen om deras vision var verklighet. Berättelserna om framtiden är därför skrivna i nutid, som om visionerna redan var ett faktum och författarna levde i dem. Några deltagare har valt att endast lämna in en berättelse om nuläget.

Många associerar ordet berättelse till fiktion. Det är dock inte fallet här. Berättelserna om nuläget är självupplevda. De flesta deltagare har i enlighet med det formulerat sin berättelse i jag-form, men även när berättelserna är skrivna i tredje person är de självupplevda.

Många associerar ordet berättelse till fiktion. Det är dock inte fallet här. Berättelserna om nuläget är självupplevda.

Begrepp

Några begrepp som förekommer i berättelserna är följande:

Foass. Är en förkortning för forskarassistent. Det är en tidsbegränsad meriteringsanställning som reglerats i Högskoleförordningen.

LAS-ad. Begreppet innebär att en tidsbegränsad anställning (vikariat eller allmän visstidsanställning som pågått mer än två år) har övergått i en tillsvidareanställning enligt lagen om anställningsskydd, LAS 1982:80.

Licentiatexamen. Akademisk examen som avläggs halvvägs till doktorsexamen. Licentiatexamen kan vara den avslutande examen eller ett delmål för den som siktar på en doktorsexamen.

Meritokrati. ”samhällsordning i vilken individer rangordnas och sociala belöningar (inkomst, status) fördelas efter förmåga och förtjänster, oftast värderade efter utbildningsmässiga meriter,”[5] med andra ord: en ordning där kön, ålder, klass och andra hierarkier inte spelar roll.

Postdok. Postdok är en förkortning av postdoktor. Det är sedan 2008 en kollektivavtalad, tidsbegränsad anställning med forskningsinriktning. Perioden som postdoktor kan genomföras i annat land och är en meriteringsanställning.

Från och med kapitel 3 som nu följer till och med kapitel 23 får du ta del av kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om att vara kvinna i akademin.

[5] www.ne.se Datum: 110315

Kapitel 3

Nuläge: Patologisk effektivitet – den kvinnliga forskarens lott!

Eivor M, forskare

Jag tycker att det här är ett viktigt initiativ och är väldigt intresserad av delta i projekt Storytelling. Jag känner tiden krympa för varje dag och kom plötsligt på den ultimata storyn för en kvinna i akademin så jag lämnar den här och nu:

– Jättekul! Hinner dessvärre inte just nu.

– Jättekul! Hinner dessvärre inte just nu.

Jag vill poängtera att detta är ett seriöst bidrag och inte en spydig kommentar även om jag kan se att det är möjligt att uppfatta det så. Det finns en kvinnofälla även i önskan att bidra till en bättre värld och det kan bli ett hinder i sig. Då tyckte jag att min korta dikt sammanfattade och illustrerade det hela rätt bra. Att den är så kort illustrerar det faktum att man måste vara patologiskt effektiv om man ska ta sig fram genom glastaket.

Kapitel 4

Nuläge: Hur jag blev forskare – en tuff resa i motvind skapad av ett socialt synsätt

Tone K, forskare

Funderingar på vad jag ska göra med mitt liv och vad jag ska bli har jag haft länge. Jag är inte beredd att satsa för mycket av mig själv i mitt jobb. Jag tycker det är viktigt att skaffa en familj och ha ett socialt umgänge och att i grunden JAG finns kvar, alla pusselbitar som är jag. Jag har inget stort bekräftelsebehov, men känner att jag har stor kapacitet och tycker att det vore slöseri om jag inte använde den på något sätt. Så steg för steg har jag kommit in i forskarvärlden. Jag hade ingen klar plan när jag började läsa på universitetet. Efter studierna jobbade jag både inom universitetsvärlden och inom industrin. Kärleken gjorde att jag sökte mig tillbaka till min hemstad och därmed också tillbaka till universitetet. Jag fick en anställning, jobbade hårt, fick en förfrågan om att skriva en artikel, fick en förfrågan om att bli doktorand, tvekade, tackade ja till att ta en licentiatexamen i första hand, skrev min första artikel, skaffade mitt första barn och började på min andra artikel. Då flyttade min handledare från staden. Jag gifte mig, skaffade barn nummer två och kom tillbaka på deltid.

När jag kom tillbaka ville min chef att jag skulle ta min licentiat, men i det här läget hade jag bestämt mig för att satsa på en doktorstitel. Min chef insisterade dock på att jag skulle ta min licentiatexamen först, trots att ingen annan på vår enhet hade gjort på det sättet. Han sa rakt ut

att han tyckte att jag skulle ro i hamn den ifall jag planerade att skaffa fler barn. Här känner jag att jag saknade förtroende från min chef för att jag skulle klara av en doktorsexamen (och samtidigt vara småbarnsmamma). Jag accepterade ändå hans krav och tog min licentiatexamen samtidigt som jag led av sviterna från att ha tagit hand om ett kolikbarn och i stort sett varit utan handledning.

Jag kom tillbaka på heltid och ville satsa på min doktorandutbildning, men mötte motstånd eftersom jag inte längre hade någon handledare. Min handledare gav mig ingen tid, eftersom han inte fick något för det och det fanns en konflikt mellan honom och vår enhet. Ingen hjälpte till att lösa situationen och svaret från min chef var att jag kanske inte skulle kunna komma vidare och ta en doktorsexamen. Jag hörde mig för och skaffade en presumtiv handledare från en annan institution. Då kom min handledare tillbaka och erbjöd sig fortsatt handledarskap. Jag jobbade vidare och tog så småningom min doktorstitel men med minimal handledning, trots löften.

Min doktorandutbildning har jag gjort på deltid samtidigt som jag skött de arbetsuppgifter som min anställning inneburit. När det gäller min doktorandtid kan jag säga att det har varit tufft. Jag vet inte om det skulle ha varit lättare om jag inte hade varit tjej, men förmodligen. Jag kanske inte skulle ha fått mer hjälp men jag skulle nog mött mindre motstånd och fått större förtroende. Jag känner också att min föräldraledighet var till stor nackdel när det gäller förtroende och resurser.

> *Jag känner också att min föräldraledighet var till stor nackdel när det gäller förtroende och resurser.*

Trots att jag tog två pauser under min forskarutbildning och bara forskade på halvtid var hela min doktorandtid sex år (inklusive två års föräldraledighet) så jag känner inte att min forskning blev lidande eller fördröjd på något sätt, snarare tvärtom. Efter min disputation har jag fortsatt på min tidigare anställning och detta är förstås ett svårt dilemma. Jag har kvar mina tidigare arbetsuppgifter samtidigt som jag har utvecklats och deltar i många projekt som forskare och även driver egna grenar. Jag känner att den enda som räknar mig som forskare är jag själv, samtidigt som jag känner att det räcker rätt långt. Jag tar för mig och ställer krav och har upptäckt att då får man oftast som man vill. Dock inte när det gäller titel eller lön.

Jag känner att jag under lång tid har armbågat mig fram. Jag har fått ta stötar och blivit nedtryckt, men jag har rest mig och blivit starkare. Jag kräver respekt och känner att jag så smått börjar få det: små steg under lång tid som börjar ge utdelning.

Nu jobbar jag med enhetens nya doktorander och jag upplever att de starkaste är de som får minst hjälp och minst resurser medan man satsar ofantligt mycket på de svaga. Detta är en tydligare uppdelning än att de behandlas olika på grund av kön. Trots det står det helt klart för mig att min väg inom akademin hade varit annorlunda om jag hade varit en kille. Det är inte formalia eller regler som på något sätt missgynnar mig som kvinna utan det är ett socialt synsätt som genomsyrar hela samhället. Det är svårt för en man att be en kvinna om hjälp, ifall de inte arbetar inom helt olika specialiteter. Ålder är också en faktor, en ung kille kan be en äldre kvinna om hjälp. Ett problem för mig är att jag fortfarande är förhållandevis ung jämfört med alla andra forskare på vår enhet. Dock kan jag ha en längre forskarerfarenhet än vissa, men jag räknas ändå som mindre erfaren. Det tror jag absolut hör ihop med genus.

”Det är inte formalia eller regler som på något sätt missgynnar mig som kvinna utan det är ett socialt synsätt som genomsyrar hela samhället.

När det gäller möjligheter att förena familjeliv med akademin så går det naturligtvis bra. När jag tvekade att bli doktorand i början var det just detta som var mitt problem. Måste jag jobba mycket övertid och har jag möjlighet att samtidigt ha små barn? Jag trodde inte att det skulle gå att förena så jag tvekade. Sedan tänkte jag att jag ska se till att ta min doktorstitel utan att jobba mer än heltid. Jag kände att om det krävs att man jobbar mycket övertid så förlorar forskarvärlden en hel grupp med människor, liknande mig, eftersom vi inte är beredda på det. Är det någonting jag har lärt mig av forskning och av akademin så är det vikten av olika synsätt och olika synvinklar och då vore det helt galet att vissa grupper av människor skulle avstå från att forska.

Framtid: En vision

Tone K, forskare

Nu när universitetet är helt jämställt träffar jag i fikarummet andra kvinnor i höga positioner. Jag skapar mitt nätverk här samtidigt som vi pratar barn, hem och trädgård. Våra grupperingar och kontakter värderas högt och vi samarbetar förstås också med män, men eftersom det är svårare för mig som ung kvinna att lära känna äldre män känns det bra att det finns fler kvinnor med i grupperna.

...nu när det är jämställt finns det lika många manliga som kvinnliga sekreterare, teknisk personal, forskare...

Även äldre kvinnor är lättare att lära känna och känna sig bekväm med än äldre män. Det känns också bra att nu när det är jämställt finns det lika många manliga som kvinnliga sekreterare, teknisk personal, forskare med mera så man inte automatiskt klumpas ihop i en grupp bara för att man är kvinna. Förut då kvinnor var överrepresenterade i grupper med lägre status var det svårt att få någon status även om man själv egentligen tillhörde en grupp som hade högre status: man var först och främst kvinna. Tur att det inte är så längre utan att universitetet är jämställt. Ytterligare en sak som bidragit till att det nu är fler kvinnor som satsar på att bli forskare är förstås att det har blivit lättare, tryggare och att det finns fler anställningar. Anställningstrygghet och en känsla av valmöjligheter tror jag är en viktig fråga för kvinnor. Om man känner att det kan komma att krävas 110 % för att ro iland en forskarkarriär så drar kvinnor nog öronen åt sig i högre grad än män. Jag tror att kvinnor ofta känner ett större socialt ansvar än män. När det gäller sjuka barn,

föräldrar eller vänner som behöver hjälp, vill man känna att det finns möjlighet till detta utan risk för att komma efter på jobbet. Nu med fler tjänster och lättare att byta jobb vågar fler kvinnor satsa, så det är jättebra.

Kapitel 5

Nuläge: En feministisk dissidents bekännelser

Maria K, forskare

Jag börjar min berättelse i den bästa och värsta av tider.

Det är 2010 i juni månad. Jag ska snart fylla femtio år.

Innan semestern lägger jag till några nya poster i min CV, ett sakkunniguppdrag här, en artikel där. Jag känner en vag skam för att jag inte kommer att hinna uppdatera mina poster i DIVA. Ska jag skjuta upp semestern en dag och *verkligen* hinna rensa på skrivbordet?

Nej.

Den dag som återstår vill jag istället stjäla mig tid för att berätta min historia. Den är lika typisk som speciell.

Utifrån sett är jag kanske vad man kan kalla för ”framgångsrik”. Jag är docent. Jag har en tillsvidareanställning, förvisso i ett ämne med svajig ekonomi och vartannat år återkommande övertalighetshot.

”Jag har en hyfsat lång publikationslista. I och för sig i fel kategorier.

Men.

Jag är ännu inkluderad i kategorierna ”ung” och ”lovande”, det har jag papper på och generösa stipendier som intäkt för. Jag har en hyfsat lång publikationslista. I och för sig i fel kategorier. För mycket svenskt och för mycket populärvetenskapligt och för lite engelskt och absolut ingenting i Web of Science.

Men ändå.

Jag har tagit ett stort kliv från min arbetarklassbakgrund. Jag har gjort

”klassresan” (och gör den, igen och igen – det är en rörelse i pågående tid; det finns ingen slutstation). Den första i familjen med akademisk grundexamen, fil kand examen, doktorsexamen.

Jag är en akademisk Dreamgirl för alla som ännu bryr sig om social fördelningspolitik. Om nu någon gör det. Nej, inte många.

När jag kom som student till Umeå universitet i början av 1980-talet var fortfarande ”utjämnandet av den sociala snedrekryteringen” en punkt högt uppsatt på den utbildningspolitiska agendan. Idag har man gett upp, gett vika. Idag talar man istället om ”excellens” som högsta värde och mått på framgång. Det är inte bara en skillnad i ord, det är en avgrundsdjup skillnad i synen på relationen mellan kunskap och makt. En skillnad mellan att se utbildning och vetenskapliga samtal som demokratiska fundament – eller att se dem som mätbara statusmarkörer. Som mål för ett seriöst syftande universitet är ”excellens” ungefär lika tomt och fånigt som att sträva efter utmärkelsen ”Kungl. Hovleverantör”.

Men ändå.

Jag borde vara tacksam. Jag *är* tacksam.

Mitt är privilegiet att ha fötts i ett land, i en tid när dörren mellan världarna ännu stod åtminstone halvöppen. Som arbetarunge, som flicka från ”fel” bakgrund, fick jag ändå chansen. Tog den. Det har inget att göra med ”tur” eller ens med det faktum att jag gick ut som kursetta från min gymnasieklass. Det har mer att göra med lika krassa som vackra materiella resultat av en medveten social reformpolitik: möjlighet till studielån med låg ränta och generösa återbetalningsvillkor. En jämställdhetslagstiftning som öppnade ytterligare dörrar – aldrig någonsin på vid gavel, men på glänt. Så pass att man kunde, med vilja och trots, ta sig igenom. *Låt den rätta komma in...*

Samt vidare: insikten om att jag inte funnit vare sig mod eller vilja om jag inte haft turen att födas i en familj av starka kvinnor, i generationer bakåt. Mitt morsarv är inte pengar, inte social status, men en solid självkänsla. En rad av långa kvinnor med breda höfter, långa fötter, skinn på näsan, stora i käften... Ja, alla sådana anatomiska egenheter som Askunge-dogmen som i övrigt regerar kvinnovärlden sätter på sin

NoNo-lista. Det slog mig helt enkelt aldrig att jag skulle vara svag. *My Mama said: Girl, you were not built to break!* som Whitney Houston sjunger. Det sa min mamma också. Och min farmor. Inte så att någon av dem aktivt uppmanade mig att läsa vidare. Det fanns aldrig någon självklar hållplats där jag kunde ställa mig och göra mig redo för bildningståget. Nej, den enda självklarheten låg i deras livsattityd. Innan jag började första klass i skolan hade jag lärt mig läxan utantill:

> *vänta aldrig på att någon annan ska öppna dörren åt dig – du är inte svag, flicka*!

Nej, min uppväxt lärde mig inte någonting om att jag som flicka borde anse mig själv vara svagare och aningen lite dummare än pojkarna. Oavsett om jag var det eller inte. Ingenting i min familj skvallrade om att kvinnor var det ”svagare könet” – för det var vi inte. Det var kvinnorna som var de starka, i alla sammanhang jag kände till.

> *Jag ”o-lärde” mig aldrig att vara stark.*

Vad som händer de flesta flickor är att de ägnar åtskilliga år av sin skoltid åt att försvaga och förminska sig för att behaga, för att vara till lags; ett mycket typiskt och, åtminstone i skandinaviska välfärdsländer, skamligt könspräglat ”unlearning of privilege”.

Jag ”o-lärde” mig aldrig att vara stark. Jag tog chansen. Jag brukade min begåvning, med vilja och trots. Tiden och politiken var på min sida. Jag tog för mig. Tog chansen.

Men.

Universitetet är för sanning ingen tombola. Det finns vare sig gratisluncher eller gratischanser. Allt kostar.

En äldre kvinnlig kollega sa en gång att här råder ”de perverterade belöningarnas logik”. Enligt vilken svaghet gärna kan premieras före styrka. Och det är här det blir komplicerat – och alldeles oundvikligt att prata om makt när man säger kön. Askunge-dogmen regerar, som sagt. Att bli uppbjuden på balen innebär fortfarande inget annat än att man får dansa i lite för trånga skor och ganska säkert kommer hem med skavsår. Inte att man blir inbjuden att regera vare sig hela eller halva kungariket.

Låt mig förklara.

Mycket förenklat: lite neutralt säger man ofta att universitetet är en meritokrati – och menar med det att den person som har bäst meriter alltid vinner konkurrensen om ett jobb, ett stipendium etc. Det är förstås bara en halv sanning. Men den används ofta för att mota bort effekterna av den lagstiftade jämställdhetspolitik som exempelvis förespråkar anställning av ”underrepresenterat kön”, vid lika meritvärde i en konkurrens. Kvinnor drar ytterst sällan det längsta strået i sådana lägen.

”...lite neutralt säger man ofta att universitetet är en meritokrati... ...Det är förstås bara en halv sanning.

Däremot hör man rutinmässigt samma invändning: att sådan lagstiftning urholkar kompetenskravet, meriternas företräde framför andra hänsynstaganden.

I skrivande stund läser jag i en dagstidning att andelen kvinnliga professorer vid svenska universitet, Umeå universitet inbegripet, idag ligger som mest på 20 %. En sådan siffra är ett kvitto så gott som något på att meritokratin är urholkad. Eller är det någon som på fullaste allvar menar att en sådan siffra rättvist återspeglar fördelningen av kompetenstyngd mellan landets högst meriterade manliga och kvinnliga universitetsanställda?

Förvisso är det så att belöningssystem aldrig är enhetliga. Aldrig helt öppet erkända. Det finns inga vattenfasta checklistor med råd i vildmarken. Men själv brukar jag med mina yngre kvinnliga kolleger prata om vikten av att lära sig en ”akademisk streetsense”.

”...det... ...är lättare för en kvinna... ...att bli populär, vald och medräknad om hon... ... lär sig att beundra och respektera manliga kolleger något lite mer än de kvinnliga.

Ungefär: Att fatta att man inte behöver köra huvudet i varje glasvägg och glastak. Eller, för guds skull, låta bli att tvinga ner fötterna i de där pimpinetta glasskorna!

Däremot: erkänna och inse att de finns. Något annat är lögn.

Man ska välja sina strider. Man ska se situationen med klar och nykter blick och se att det, kortsiktigt, fortfarande och alltid är lättare för en kvinna i en manligt dominerad organisation att bli populär, vald och medräknad om hon (av strategiska skäl eller rentav av egen övertygelse) lär sig att beundra och respektera manliga kolleger något lite mer än de kvinnliga. Att förminska sig något lite – ja, varför inte: skryta med sina nätta små skor. Stor i orden, men ack så liten och ofarlig på jorden. Ungefär.

Långsiktigt är det fortfarande och alltid en mer bärkraftig och varak-

tig strategi att räkna med sin egen förmåga och styrka. Välja att ta plats i naturlig storlek – från topp till tå. Att öppna dörrar – och gå in genom dem, utan att vänta på att någon ska öppna dem eller byta ut dem mot svängdörrar.

Man får bara inte glömma att avståndet mellan de trappsteg som skiljer den ena titeln, den ena tjänstegraden från den andra aldrig är konstant. Den ansträngning det kostar att bemästra rörelsen; själva lyftet. Man måste alltid också fråga vad det har kostat och vem som har betalat priset – och i vilken valuta. Blod eller mod.

Framtid: Imorgon – eller om tvåhundra år

Maria K, forskare

”Det kommer inte att hända nu, inte imorgon, men om två hundra år eller så” – ja, sådant var det ungefärliga tidsspann som författaren Virginia Woolf i början av 1920-talet föreslog för kvinnofrigörelsens förverkligande. Jag undrar om någon, med handen ärligen placerad på hjärtat, skulle våga påstå att hon hade fel.

Demokrati är ett långsamt nötande, ett brötigt och bökigt harvande som aldrig låter sig fullbordas på en generation.

Jag tror det är dags att våga börja bli otålig.

Den feministiska kunskapsrevolutionen har satt avtryck – varaktiga avtryck. Ja, den har till och med förändrat de politiska agendorna och socialtjänstlagarna i vårt land. Men, på universiteten är det som att en annan tideräkning råder. Långsamhetens lov sjungs i alldeles fel tonarter och sammanträdesrum.

Jag säger det igen: andelen professorer vid svenska universitet, Umeå universitet inbegripet, uppgår i skrivande stund, juni 2010, som mest till 20 %.

Ett faktum som borde föranleda brådskande åtgärder, drastiska förslag och kraftfulla reformer.

Men inte.

Långsamhetens lov, som sagt.

Jag tror det är dags att våga börja bli otålig.

Alltför många står och väntar på att dörrar ska öppnas – eller bytas ut mot svängdörrar. Små välanpassade, väluppfostrade köer överallt.

Väntande kvinnor hänvisas till sammanträdesrummen. Idag har vi lediga platser i 115 manligt dominerade kommittéer och arbetsgrupper och betygsnämnder. Kölappar inklusive lunchbiljett till Universum utdelas i entrén till Förvaltningshuset.

Låt mig upprepa, systrar, kolleger:

Det finns inga gratisluncher, det finns inga gratischanser, damnit!

Gå förbi kön. Öppna dörren själv. Välj inte för trånga skor. Du kan. Gå bara.

Kapitel 6

Nuläge: Både män och kvinnor könsdiskriminerar och hindrar

Viveka D, forskare

Jag började min akademiska karriär på allvar efter ett par års avbrott från akademin. Efter examen hade jag några anställningar utanför akademin, vilket jag idag ser som en väldigt berikande erfarenhet. Återkomsten till akademin var via lärarbanan och jag började som adjunkt vid en annan fakultet och institution än vid den jag gått min utbildning. Samtidigt hade jag lite funderingar på att börja forska. Den aktuella institutionen erbjöd dock ingen kreativ miljö: ett bord, en stol, och penna och papper. Professorn sa att så skulle det vara.

Jag hade lite svårt att riktigt greppa min situation och jag föll väl lite utanför ramarna. Jag blev inkallad till professorn och han ifrågasatte en del saker och var ganska så oförskämd. Nu besitter jag en egenskap som visar sig så att mina tårar börjar rulla när jag blir arg i sådana här situationer och istället för att höja rösten (vilket jag skulle ha gjort hemma), så rinner ilskan ut via tårarna. Det som hände var att han uttryckte sig med en nedlåtande röst: ”jag trodde du var en stark person, men nu vet jag inte”. Jag förklarade att jag var arg och inte ledsen, vilket han inte lyssnade till. I den situationen tyckte jag att han behandlade mig så på grund av att jag var en kvinna men jag vet inte. Han kanske tyckte att jag var en svag person oavsett mitt kön.

”När min biträdande handledare behandlade mig illa… …fick jag inte något stöd från mina kolleger…

Jag blev inte långlivad på den här institutionen utan bytte ganska snart till en annan. Först som projektanställd men sedan som doktorand. Efter två år som doktorand var det dags för mig att vara föräldraledig och min handledare var bara positiv, men min biträdande handledare krävde att jag skulle slutföra en del saker innan jag gick på ledighet. Det var helt omöjligt för mig eftersom jag ville ladda lite inför födandet av mitt första barn. När min biträdande handledare behandlade mig illa och sa en hel del oförskämdheter bakom min rygg så fick jag inte något stöd från mina kolleger eller min handledare. Inte ens de kvinnor som fanns i min närhet gav mig något stöd. Det slutade med att jag blev sjukskriven på halvtid och mina studier fick vila.

Genom ett uppdrag jag hade, som var relaterat till mina forskarstudier, fick jag höra flera skräckhistorier. Det finns manliga professorer som säger till sina kvinnliga doktorander som blir gravida att snabbt ta ut en licentiat och försvinna från forskningen för forskning och barn går inte ihop. Forskningen ska man ägna sin tid åt kl 8 till 8 på dygnet annars har man inte här att göra. Jag ryser.

Som nydisputerad uppmanades jag att söka en forskarassistenttjänst som var avsedd till en manlig kollega, men det såg bra ut om flera personer sökte. Jag gjorde som min före detta handledare hade sagt och sökte tjänsten jag aldrig någonsin skulle få. Men nästa steg var nog så könsdiskriminerande. De granskare som läste våra ansökningar skrev i sitt utlåtande om mig att jag mest hade varit mammaledig så att jag hade ”tappat” tid i forskningen. Nu hör det till saken att min manliga kollega också hade varit pappaledig, men det nämndes inte med ett enda ord i utlåtandet.

När jag två gånger fick pengar och ganska mycket pengar på mina forskningsansökningar så sa min chef inför hela arbetsplatsen att ” ja, och så har ”mitt namn” haft tur och fått pengar från FAS”. Det där med tur har chefen aldrig sagt till någon av det manliga könet. Det här är ganska länge sedan men aldrig efter det har jag hört ordet tur nämnas i dessa sammanhang.

Som biträdande enhetschef kände jag det som att jag hade en sekreterarroll, det vill säga skulle sköta det som jag blev tillsagd att göra

till exempel skriva protokoll. Jag har högljutt protesterat och gör inte sådana saker, men att överhuvudtaget behöva säga ifrån är bedrövligt.

I min karriär har jag haft förmånen att träffa andra kvinnor som har tagit sig fram inom akademin. Det har jag gjort dels via forskningen och dels via olika utbildningar/kurser/program jag har deltagit i. Kvinnliga förebilder i olika sammanhang. På kurser och liknande har jag dock fått träffa personer som är kvinnor och framgångsrika inom akademin som jag inte känner ett dugg gemensamt med. Deras sociala liv är väsensskilt från mitt. Till exempel så har de, eftersom de inte har någon familj eller är skilda, kunnat lägga ner otroligt mycket mer tid på jobbet (varannan vecka om de har barn). Det varken vill eller kan jag. Framgångsrika kvinnor inom akademin som jag har träffat har tyvärr anammat ett manligt synsätt och beteende som gör att jag tappar intresset att lyssna ganska fort.

”Framgångsrika kvinnor inom akademin som jag har träffat har tyvärr anammat ett manligt synsätt…

Det är väldigt tydligt i många sammanhang att kvinnor som nått långt inom akademin är väldigt ovilliga att släppa fram andra kvinnor. Ovan beskrivna berättelse om min forskarassistenttjänst och utlåtandet om min långa mammaledighet kom från en kvinna!

Det märkligaste har nog varit möten med framgångsrika kvinnor utanför akademin. De har bland annat berättat att det varit lättare att få pengar utanför akademin och också att de känner sig respekterade, vilket inte alls stämmer med den skräckbild man fått av den privata sektorn med tronande män.

Framtid: Positiva erfarenheter och framtidsvisioner

Viveka D, forskare

”De var nyfikna och stöttade mig på ett sätt som jag inte upplevt innan.

Jag bytte spår i min forskning och började ty mig till en annan forskargrupp, vilken dessutom var framgångsrik. Jag hade en idé som jag tyckte passade väldigt bra in i deras forskningsfält och de öppnade dörren för mig. De var nyfikna och stöttade mig på ett sätt som jag inte upplevt innan. Gruppen består av både män och kvinnor, dock är män överrepresenterade. Nu har jag varit medlem i den här gruppen ett tag och hela tiden är det vi kvinnor som ska fram i rampljuset. Vi ska ta för oss och inte bete oss ”typiskt kvinnligt” som de säger. Detta med en enormt positiv ton, de vill hjälpa.

Det är vi kvinnor som representerar de yngre personerna och det kan ju ha en viss betydelse, det är ju vi som ska ”ta över”. De få unga män som är med i gruppen har naturligtvis samma chans, men jag upplever inte någon negativ behandling av de yngre männen. Alla i gruppen ska få möjlighet att växa och det tror jag på. I och med mitt inträde i denna forskargrupp blev jag bryskt uppväckt och medveten om hur det faktiskt har varit innan. Det har bara varit män som kommit till tals och bara vissa män dessutom. Det har varit tupparnas kamp och vi kvinnor har tittat på. En del olika härskartekniker för att hålla kvinnorna på plats har haglat genom rummet och jag har knutit näven i byxfickan. Ibland har jag gett svar på tal men det har antingen skrattats bort eller så har det blivit pinsamt tyst.

Med lite positiva erfarenheter i ryggen så har jag vågat protestera och höja min röst. Mitt krav på rullande sekreterarroll vid mötena och då jämt fördelat på män och kvinnor är ett sådant exempel. Det positiva är ju att det faktiskt tas på allvar och det blir mer jämställt.

Min vision är att universitetet blir totalt jämställt och att alla behandlas professionellt. Tyvärr är jag pessimistisk eftersom universitetet är en del av samhället och där ser det inte hoppfullt ut.

Kapitel 7

Nuläge: När handledaren står i vägen

Nina U, forskarstuderande

Jag vill dela med mig av min berättelse, främst med tanke på framtiden och på andra som ska in i den här världen, för att bidra till en förändring.

Min berättelse börjar på forskarutbildningen. Flera av mina nya kollegor berättade när jag kom dit att arbetsmiljön var dålig och ville förklara varför, men jag sa att jag vill bilda mig min egen uppfattning.

Tyvärr fick jag min beskärda del av dålig arbetsmiljö. Både min handledare och min bihandledare var väldigt svåra att kommunicera med. När jag ställde kritiska frågor till mitt forskningsmaterial och såg makt i materialet som jag ville belysa sa handledarna hela tiden att jag överdrev. Så har det varit sedan jag började på grundutbildningen. Jag ställde hela tiden fel frågor enligt lärarna, hittade alltid en tredje lösning. Undervisningen var fyrkantig och förenklad och ifrågasättande av maktstrukturer, däribland könsmaktsstrukturer, fanns det inget utrymme för.

> *...ifrågasättande av maktstrukturer, däribland könsmaktsstrukturer, fanns det inget utrymme för.*

Den här typen av kommentarer är bara en del av den arrogans som jag har mött från mina handledare, som båda är män. Första gången jag fick veta att huvudhandledaren faktiskt hade läst mitt material var många år in i mina forskarstudier. Jag fick ta ansvaret för både mitt och hans arbete och fick driva hela projektet själv, nästan med mössan i handen för att få handledarna att läsa och kommentera. När jag någon gång har visat tecken på att må dåligt, vilket jag har gjort under större delen av den här perioden, har handledaren sagt:

– Du får skylla dig själv för du ber aldrig om hjälp och visar aldrig att du är trött eller ledsen.

Det som gjorde att jag till slut satte ner foten var en episod då en annan person hade fått i uppdrag att läsa min avhandling. Då var den i stort sett klar och uppdraget gick mest ut på korrekturläsning, men när jag aldrig hörde av honom och gick och frågade om han läst materialet var hans reaktion:

– Oj, jag har inte haft tid att titta på det där!

Förklaringen han gav var att han inte hade fått tydliga instruktioner och att han inte hade fått avsatt tid för det. Min handledare hade bedyrat att den här lektorn skulle få tid och resurser för att läsa min avhandling, men det var inte så. Då kände jag att det skulle bli omöjligt för mig att disputera det datum som var satt för det låg så nära i tid. Till saken hör att den här lektorn är väldigt bra att ha att göra med men han ingick i min dåvarande handledares maktsfär på ett obehagligt sätt.

Jag var helt uppgiven när jag gick därifrån och några minuter senare skulle jag vara en inspirerande föreläsare på ett seminarium. Otroligt nog blev det en helt fantastisk eftermiddag. I slutet av seminariet ställde sig publiken upp och applåderade. Jag tänkte att det här måste jag komma ihåg för sådant här händer ju nästan aldrig.

Det här blev vändpunkten för mig och jag bokade tid för ett samtal med en ledningsperson om min handledningssituation. Jag tänkte att nu får det bära eller brista. Jag hade behövt byta ut den här handledaren väldigt länge, men jag hade inte trott att han skulle stå i dörren och hindra mig från att disputera, som det nu blev.

Vid det här laget hade institutionsledningen förändrats från det läge som rått när jag började forskarutbildningen och som gjorde att jag länge hade upplevt att jag inte hade någon jag kunde vända mig till som inte hade sin lojalitet knuten till min handledare.

Efter att min handledare kallats till mötet kring vårt samarbete kom han och skällde ut mig på kontoret. Han sa att jag hade pratat skit, men jag sa att jag bara hade sagt som det var och att vi måste ha en extern person med oss när vi pratar vidare om det här för att vi inte kan kommunicera om det på ett bra sätt.

Mötet regisserades hårt och handledaren fick berätta sin version. Det

var stor skillnad på den versionen och på hur det faktiskt sett ut och hans berättelse präglades av en brist på förståelse för situationens karaktär. Jag lämnade möjligheten öppen för ett fortsatt, men kontrollerat, samarbete och han läste min avhandling och kom med några svajande, svepande kommentarer; mycket tyckte han var bra men några saker tyckte han att jag skulle utveckla. Han kunde dock inte precisera vad. Det slutade i alla fall med att han valde att hoppa av uppdraget. Det som är underligt är att han har fått fortsätta vara handledare trots att nästan alla som han handlett har tvingats byta handledare innan de har kunnat bli klara.

Senare skrev jag ett mail till honom för att hindra att han skulle kunna utöva mer makt över mig. Jag skrev:

– Jag kommer inte att acceptera vilket beteende som helst från dig framöver utan jag vill att vi ska kunna prata med varandra i korridoren och att du kommer till min disputation utifrån att du varit min handledare så länge.

Han sa att han skulle göra det och sedan dess har vi kunnat heja på varandra i korridoren och han ler faktiskt när han ser mig. Min förra handledare är en väldigt socialt trevlig person och vi kan prata väldigt bra när det inte har med avhandlingen att göra, men han skulle aldrig ha tagit i att det var spänt när vi sågs i korridoren. Det är märkliga grejer som händer på ett sådant här ställe, men jag orkar inte ha sådana här dåliga saker omkring mig. Kan jag städa bort något så vill jag göra det.

Ska jag vara riktigt bitter så har min förra handledare stulit tre till fyra år av mig och det har kostat mycket både ekonomiskt och mentalt.

Nu är läget ett helt annat. Jag har fått kommentarer från en fantastiskt duktig person och dessutom en ny handledare där kommunikationen fungerar hur bra som helst. Hon är väldigt duktig och positiv. Det är skönt att äntligen få återkoppling på det som jag skickar in och att känna att hon också driver på och ser till att vi ses. Det som min förra handledare ansåg felaktigt i avhandlingen bemöts nu som positivt.

Att inte få höra att man har gjort något bra under flera år, vilket var min verklighet, att inte få någon konstruktiv kritik, ja knappt någon feedback alls under flera år – det blir väldigt tungt.

Ska jag vara riktigt bitter så har min förra handledare stulit tre till fyra år av mig och det har kostat mycket både ekonomiskt och mentalt.

Ekonomiskt eftersom min disputation dröjt vilket gör att jag inte har kunnat få några fasta tjänster och fasta lärartimmar, utan fått springvicka och inte kunnat planera vare sig min tid eller min ekonomi. Men jag försöker tänka att nu blir det verkligen klart och jag har väldigt bra stöd nu. Den nya ledningen har visat på alla sätt att de vill stötta och att de vill ha mig här och att de kommer att prioritera mig när det gäller både postdok och lärartjänster framöver. Det känns väldigt bra.

Att det kunde bli så här beror på att det var för lite öppenhet och för mycket maktbegär hos de som satt på makten. De kände sig hotade och kvinnor motades bort ganska effektivt. De som blev kvar var de som hade fogat sig in i makthierarkin som redan var satt. Jag har upplevt att både män och kvinnor har konserverat gamla makthierarkier.

Jag har inte själv känt mig mobbad, men det har förekommit mobbning av både män och kvinnor som inte accepterat hierarkin. Min handledare försökte få med mig i den mobbingen men jag vägrade. Det här är sådant som är svårt att prata om för det är ju ingen som vill erkänna det.

Jag var vuxen när jag började på forskarutbildningen och det var nog tur för folk blir väldigt brända av att vara med om sådant här. Hade jag varit yngre hade jag nog klappat ihop totalt. Jag upplevde en så otrolig respektlöshet när handledaren inte läste det jag skickade in. Han gjorde inte sitt jobb, men jag var i underläge så jag kunde inte göra mycket åt saken, särskilt inte då han var så nära knuten till personer i andra maktpositioner. Det har varit så att jag har rått att anmäla, men det är ingen som törs säga något om hur det kan vara och så har jag också känt.

Det är skönt att det har blivit verkliga förändringar nu. Nu går det att ställa en rak fråga och få ett ärligt svar. Hela ledningen för institutionen är rak och direkt, visar att de bryr sig om individen och förstår det här med maktstrukturen – låtsas inte att den inte finns.

Det här var min historia. Det är inte helt enkelt att dra slutsatser om exakt vad som har med kön att göra men att det har haft det flera gånger är jag övertygad om.

Jag vill avsluta min berättelse med några reflektioner kring akademin som jag upplever den.

På något sätt känns det ändå som att det händer saker och ting men det går trögt. Att såväl kvinnor som män konserverar maktstrukturer tror jag beror bland annat på att man inte vet vart man vill. Man vill att män och kvinnor ska ha samma möjligheter men man drar inte ut konsekvenserna ur en sådan viljeinriktning. Istället ärver man tidigare makthavares beteende och konserverar strukturer oavsett om det är män eller kvinnor som sitter på maktpositionerna.

Att såväl kvinnor som män konserverar maktstrukturer tror jag beror bland annat på att man inte vet vart man vill.

En annan sak som jag har sett är att många väljer bort barn inom akademin, det ryms liksom inte. Själv har jag fått kämpa väldigt mycket som ensamstående mamma och ibland har det varit väldigt, väldigt tungt. En gång då jag kände att nu orkar jag inte mer sa en kompis till mig:

– Men titta på ditt liv. Du har ju precis allt. Du har dina barn och det går bra för dem. Många andra har superkarriärer men de är ensamma.

Det här fick mig att byta perspektiv för en stund. Jag har faktiskt väldigt mycket som andra inte har, men ska andra måsta välja bort familj för karriären och ska jag som har familj måsta kämpa så för att, med mina förutsättningar, ha en plats i akademin?

Något annat som jag tycker är väldigt tragiskt är att det fortfarande förekommer att män kommer med erbjudanden om avancemang inom akademin i utbyte mot sexuella tjänster.

Något annat som har med kulturen inom akademin att göra är att på seminarier är det många som rättar fel istället för att föra en dialog, lyssna och komma med både positiv och negativ feedback. På det här viset blir det monologerna som får utrymme istället för dialogerna. På kurserna är det fortfarande ibland bara 10-12 % kvinnliga författare till böckerna och det måste bero på att kvinnliga forskares verk inte ses som lika mycket värda, för det råder då ingen brist på forskning av kvinnor. Det känns också som att män ofta tar sig rätten att värdera vilken kunskap som är viktig, vilka frågor som ska tas upp och vilken litteratur som är värd att läsas. Att kvinnor i olika sammanhang beskrivs med mycket mer negativt laddade ord än män i samma situationer gör inte saken bättre.

Något annat som jag tycker är väldigt tragiskt är att det fortfarande förekommer att män kommer med erbjudanden om avancemang inom akademin i utbyte mot sexuella tjänster. Jag har haft den möjligheten flera gånger. Det är förstås inget jag har gått med på, men att det förekommer sådant även idag är bara att konstatera och det är helt ofattbart.

Framtid: Ett universitet präglat av dialog, stöd och utveckling

Nina U, forskarstuderande

Tror jag att min karriär skulle ha sett annorlunda ut om kön inte hade spelat någon roll alls? Absolut. Dels skulle min karriär ha börjat mycket tidigare. Dels skulle jag ha blivit klar med min forskarutbildning tidigare.

Det första förutsätter förstås att kön inte hade spelat roll i samhället i stort över huvud taget, för som det är nu har män större möjligheter att lämna ansvaret för hem och barn till kvinnor än tvärt om och som kvinna har man i ett sådant scenario inte någon att lämna över ansvaret på. Därför kunde jag inte fokusera på min karriär förrän senare i livet, när barnen blivit större.

Att jag skulle ha blivit klar med min forskarutbildning tidigare om kön inte hade spelat roll beror både på att jag samtidigt försörjt och tagit hand om en familj på egen hand och på allt det extrajobb det har inneburit att ha en handledare som inte tar sitt uppdrag på allvar och på de övriga omständigheter jag beskrivit ovan. Helt enkelt skulle jag inte ha behövt göra mycket av det jag slitit med, både hemma och på jobbet, de senaste åren om kön inte hade spelat roll. Ska en persons kön verkligen få innebära merjobb?

Men hur skulle akademin ha sett ut om kön inte hade spelat någon roll alls? Det är nästan omöjligt att föreställa sig för det ligger så långt ifrån det tankesätt vi är vana vid och från hur det ser ut idag. Även väl-

digt resursstarka människor som vi inom akademin som funderar över de här frågarna på betald arbetstid har svårt att skapa förändring, vilket kan bero på att vi vet var vi står men inte vart vi vill när det gäller det här. Men jag ska i alla fall göra ett försök att beskriva hur jag tror att det skulle vara på jobbet om jag arbetade på ett universitet där kön inte spelade någon roll alls:

Det är en skön stämning och jag känner hur mina kollegor lyssnar på mig när jag pratar, verkligen lyssnar.

Jag går in i fikarummet på morgonen, tar en kopp kaffe och sätter mig vid fikabordet. Det är en skön stämning och jag känner hur mina kollegor lyssnar på mig när jag pratar, verkligen lyssnar. Samtalsämnena är varierade. Emma pratar om sin semester med flickvännen, Lisa om sin kommande disputation och Per om de nya skinnstövlarna han hittat på rea. Alla får utrymme och alla blir sedda och respekterade.

Likadant är det när jag en stund senare deltar i ett vetenskapligt seminarium. Jag kan fokusera helt på det de andra säger och känner inget behov av att förbereda mitt eget nästa inlägg istället utan litar på att mina inlägg kommer att bli konstruktivt bemötta. Stämningen är så att jag tror att de andra känner likadant och kommunikationen präglas av dialog och en balans mellan positiv och utvecklande feedback på den rapport som presenteras. Som deltagare i seminariet ser jag det som min uppgift att både stötta, ge positiv feedback och utvecklande sådan. Jag vill att den rapport som min kollega Mattias presenterar ska bli så bra som möjligt och till fikat tackar han särskilt för en av mina synpunkter och säger att han tror att den kan bli till stor hjälp. Det känns bra.

På eftermiddagen är det arbetsplatsmöte. Prefekten redovisar hur några nya handledaruppdrag har fördelats. Det är tydligt och öppet hur man har resonerat. Valet känns motiverat och baseras på sådant som kompetens och förståelse för ämnesområdet, istället för slumpmässighet och titlar som det kunde vara förr. Inte minst känns det viktigt att förståelse för det forskningsperspektiv som används i avhandlingsarbetet har matchats mot handledarens kompetens och inriktning. Det känns viktigt för att en bra kommunikation ska vara möjlig mellan handledaren och doktoranden.

Efteråt fick jag höra av en kollega att han och en annan fått klagomål från några av studenterna för att de inte hade förberett en kurs tillräck-

ligt. De hade blivit inkallade till prefekten och fått stå till svars men också fått möjlighet att säga hur de själva upplevde situationen – att de hade för hög arbetsbelastning. Det hade blivit en bra och rak dialog som resulterat i att situationen förbättrats både för dem och senare för studenterna.

När jag gick hem den här dagen tänkte jag på hur alla sammanhang under dagen hade präglats av en frånvaro av rädsla, både från min och andras sida. Att jag är duktig på det jag gör ses inte som något hot. Mina kollegor vågar berätta om när de fått stå till svars för något negativt som de gjort och studenterna vågar stå upp för sin rätt till god undervisning. Det känns att vi på institutionen har förtroende för varandra och när någon tycker att något inte har fungerat bra så säger de till. Att det har blivit så tror jag beror mycket på att det finns en rak kommunikation mellan oss anställda och ledningen och även mellan studenterna och oss. Ingen anställd eller student är utlämnad till enskilda personer som de är i beroendeställning till utan det finns tydliggjort vart man ska vända sig om olyckliga situationer uppstår och det är säkerställt att det finns olika personer som man kan vända sig till samt att de inte har interna beroendeförhållanden till varandra. Själv kan jag lita på att andra kommer att tala om för mig om de upplever att något som jag har gjort inte är bra, så jag behöver inte fundera. Får jag inte ett uppdrag som jag har velat ha får jag veta varför och det brukar vara motiverat och framförs på ett sådant sätt att jag känner att min kompetens värderas men att det fanns skäl för att välja någon annan i det här fallet.

> *”...det är säkerställt att det finns olika personer som man kan vända sig till samt att de inte har interna beroendeförhållanden till varandra.*

Jag gillar att det inte finns några gamla strukturer eller normer att gömma sig bakom utan organisationsstrukturen och relationerna inom organisationen är liksom rena och varje person får stå för sitt eget agerande och sin prestation och får även utvecklingsmöjligheter därefter. Det känns som att det lönar sig att göra ett bra jobb både vid undervisning, handledning och egen forskning och genom att alla känner så blir det ett väldigt bra klimat på arbetsplatsen. Även om arbetsbelastningen ofta är hög gör det här att jag trivs hur bra som helst.

> *”Det känns som att det lönar sig att göra ett bra jobb både vid undervisning, handledning och egen forskning...*

Att jag trivs så bra beror också på att nu är det verkligen så att en kvinnas ord väger lika tungt som en mans ord, att kvinnor och män

beskrivs med ord som är lika positivt laddade, att alla får lika lön för lika jobb och alla har lika bra förutsättningar för att göra sitt jobb. Vi har kommit ifrån att män tar sig rätten att värdera – såväl mig som kvinna som vad som är viktigt att ta upp på en kurs eller på ett möte. På kurser förekommer lika mycket litteratur skrivna av kvinnor som män och det är inget vi medvetet har valt utan det har blivit så utifrån att vi verkligen utgår ifrån att det både män och kvinnor har att säga och de frågor de lyfter är lika viktiga.

En stor skillnad mot för hur det var tidigare är också att familjen värderas lika högt som karriären: att uppfostra sina barn till fina människor med bra värderingar är lika mycket värt som att bli professor och både akademin och samhället är utformat utifrån de värderingarna.

Kapitel 8

Nuläge: Tusenfotingen

Ann-Sofie Å, forskare

Jag har använt olika strategier i min karriär och ett kan jag säga – de manliga har fungerat bättre!

Jag har använt olika strategier i min karriär och ett kan jag säga – de manliga har fungerat bättre! När jag var nydisputerad hade jag ganska bra självförtroende. Jag hade fått en artikel publicerad i en ansedd tidskrift och ville ta kontakt med en berömd forskare för att få komma till hans institution. Därför kontaktade jag ett universitet på andra sidan jorden, vi bokade en tid för samtal och när jag kom dit på besök hade han på en halvtimme lovat mig ett års postdok. Han hade läst mina artiklar, tyckt om dem och allt kändes jättebra.

En bit in i mitt postdok år fick jag veta att jag skulle förhandla om min kommande lön i Sverige. Jag förberedde mig noga och hade mycket på fötter, både genom min långa arbetslivserfarenhet och genom att jag då var postdok hos en känd forskare. När min chef ringde var det som om hon slog hål på något, luften gick ur. Hon sa:

– Du kan inte få det du begär. Jag har bestämt vad du ska ha för lön och mer blir det inte.

– Är inte det här en förhandling? frågade jag.

Även om det inte var så hon formulerade sig kände jag det som om hon sa:

– Du är inte värd mer. Du kan slösa din tid med dina argument, men vad du tycker att du är bra på eller hur länge du har jobbat kommer inte

att påverka. Du får vara nöjd så här.

Det blev en vändpunkt och efter det tycker jag att det bara har gått utför. Jag började anpassa mig och vara på det snälla, fogliga sättet.

”...folk sliter och drar i mig åt alla håll. Jag har splittrat upp mig i tusen bitar och det känns som om jag har krossats.

När jag kom tillbaka till Sverige hittade jag inte riktigt någon plats. Jag försöker nu räcka till för allt och folk sliter och drar i mig åt alla håll. Jag har splittrat upp mig i tusen bitar och det känns som om jag har krossats. Det finns få inom min specialitet och det är väldigt många som vill ha mina tjänster. Det borde ju göra att jag skulle känna mig värdefull och att jag kunde förväntas ha bra lön, men det blir precis tvärt om. Jag äts upp av att alla vill ha mig till olika uppgifter. Jag känner mig som en tusenfoting! Det skulle gå att plocka ihop mig igen om jag fick hjälp att göra det, men just nu finns inte energin. Hade jag fortsatt att använda min första mer manliga strategi – att agera utifrån att jag är bra på det jag gör och vågar göra det jag vill – hade det kanske gått bättre.

Det är svårt att alltid veta vad som är kvinnligt, manligt, personligt eller något annat, men att jag har hamnat i den här situationen tror jag har med kön att göra. Att vara för snäll och vilja vara till lags tror jag är mycket vanligare bland kvinnor. Därför hamnar vi kvinnor oftare i ”duktig-flicka”-rollen, eller ”könsträsket” som man kanske kan kalla det, där inget blir riktigt bra gjort för att man gör för många saker samtidigt.

Jag fick vid ett tillfälle erbjudande om anställning på en annan institution, men tackade nej för att jag tänkte att det vore dumt att sluta min nuvarande foass i förtid. Nu efteråt tänker jag att jag borde ha använt situationen som ett förhandlingsläge för att få en högre lön istället för att säga som jag gjorde; att jag ringer och hör om de fortfarande vill ha när min tjänst är över! En manlig kollega gick över till en annan institution när han inte fick en rimlig lön. Sen blev han utlånad till vår institution – till den högre lönen.

Om jag skulle sätta ner foten och säga att så här kan inte jag jobba: jag jobbar för mycket och allt som läggs på mig gör att jag inte hinner avancera, hade det kanske varit annorlunda. Det här är inte bara könsbundet utan beror även på att där jag jobbar har vi inte någon bra bemanningsplanering och ingen vet vad den andra gör.

Att jag tackar ja till alla de här uppgifterna började som någon slags

snällhet. Jag hade varit utomlands och kanske till och med varit lite stöddig innan. Jag ville visa att jag inte bara tänkte köra mitt eget race utan även hjälpa till med saker på institutionen. Sen kanske det även har att göra med att gardera sig. Jag tänkte att om jag blir involverad i många projekt kanske det gynnar mig i längden, men det visar sig nu att det inte gör det. Jag har förstått att det enda som räknas för att avancera är publikationer och man hinner ju inte publicera om man håller på med en massa annat hela tiden!

Jag är anställd för att forska på 75 % men nästan ingen tid blir över till det. Det är säkert kvinnligt att säga att jag har mig själv att skylla, men nu tänker jag: hur kan jag vara så dum att jag accepterar det här? Det har gått snart två år och det blir ingen skillnad. Jag måste ju säga ifrån!

Nu har jag tänkt åka till ett annat universitet igen för att komma ifrån enhetens krav och fokusera på min forskning. Jag får försöka komma tillbaka med ny energi och se till att inte falla tillbaka i samma mönster. När jag formulerar mig här inser jag att jag vill förändra min situation. När jag kommer tillbaka ska jag kontakta forskare, berätta vad jag gjort, vad jag kan och att jag vill knyta an till dem. Jag får strunta i jantelagen för nu har jag varit så nere i diket ett tag!

Att det blir så mycket uppgifter utöver min forskning här, beror – förutom på att jag tackar ja – på att jag är så ambitiös att jag måste visa att jag har gjort alla uppgifter bra hela tiden. Istället för att säga att jag har haft för lite tid kan jag gå upp fyra på morgonen och läsa i flera timmar.

> *Ibland är det ju så att jag beter mig på ett sätt för att jag är uppfostrad till att t.ex. inte prata högt, att inte ta för mig...*

Det finns också en förväntan om att jag som kvinna ska klara allting. Ordnar jag något ska det vara med finess! Män kan däremot komma undan utan att göra ett särskilt bra jobb och det upplevs ändå som tillräckligt. Jag vet inte om jag själv har skapat bilden av att jag är någon slags superkvinna som ska kunna och hinna allt och att man måste vara så mycket bättre som kvinna än som man. Om de här förväntningarna kommer från mig eller från andra är svårt att säga. Ibland är det ju så att jag beter mig på ett sätt för att jag är uppfostrad till att t.ex. inte prata högt, att inte ta för mig, bete mig på ett diplomatiskt sätt, tänka på andra och inte konkurrera ut någon. Uppfostran och ens egna föreställ-

ningar gör att man ibland lägger krokben för sig själv.

En annan typ av situation där jag har känt att mitt kön spelar roll är vid vissa seminarier där man som kvinna verkligen kan få kämpa för att bli lyssnad på. Ett exempel var när jag och en kvinnlig kollega var inbjudna till ett samarbete utomlands för att arbeta fram en gemensam tvärvetenskaplig forskningsplan. Med fanns en auktoritär manlig forskare som hela tiden vände sig till en yngre adept, som delade hans åsikter. Allt vi sa lyssnades till med ett leende, eller inte alls.

Till slut var min kollega så arg så hon sa till mig:

– Om inte det här ändrar sig åker jag hem!

Vi talade om för den man och den kvinna som höll i seminariet att ingen tar det vi säger på allvar och vi känner oss totalt ignorerade fast vi är inbjudna för att bidra med vår kompetens. När de började titta på vad som hände i rummet såg de vad vi menade. Vi sa att vi måste ändra placeringen i rummet (som hade ”fallit sig så” att männen satt på ena sidan och kvinnorna på andra) och att vi måste ’gå bordet runt’ så att alla skulle få prata, då kunde vi lösa det. Det blev åtminstone mycket bättre. Hade vi inte sagt ifrån hade det varit meningslöst att vi var där. Jag har varit med om så många liknande sammanhang, utomlands och i Sverige, så från början reagerade jag inte ens. Det är ju så här det brukar vara och jag tänkte att det går väl inte att göra något åt. Istället kändes det som att det kanske var mitt fel, att jag inte var tillräckligt högljudd, tydlig eller inte tog för mig. Ända tills min kollega sa att hon vägrade sitta där och bli ignorerad. Det var så skönt att hon reagerade! Jag hade ju tänkt på vad som hände men jag insåg att jag bara hade accepterat det och tänkt att ”det är så här det ofta är” om inte min kollega hade sagt ifrån. Hade jag varit ensam hade jag nog bara böjt mig.

Hela ens yrkesverksamma liv är man liksom uppfostrad till att acceptera många sådana här situationer som kvinna, att det är män som tar till orda och blir huvudtalaren i sammanhanget utan att de behöver vara klokare eller bättre. Folk förväntar sig det. Själv blir man ibland förlöjligad med ett leende och folk säger sådant som har andemeningen:

– Men lilla vän, tycker du verkligen det!

Vilken typ av forskning man sysslar med spelar också roll. Som kvin-

na kanske man skulle ha varit en riktig spetsforskare inom mikrobiologi och inom något riktigt kvantitativt – då kanske det skulle ha varit bättre. Men håller man på med något som både är riktat åt det sociala hållet och kvalitativa metoder, typiskt kvinnliga forskningsområden, och man dessutom är kvinna – då blir det lite förlöjligat många gånger. Ägnar sig en man också åt kvalitativ forskning blir det svårare att få ihop det för folk. Det finns forskningsområden som är kvinnliga respektive manliga. Det är bara så. Hos oss är det experimentell forskning eller viss slags forskning som har status och resten är mer flummigt och bemöts med attityden att det kan ju kvinnor hålla på med men det är inte värt särskilt mycket.

Jag kan verkligen se att man har osynliggjort vissa saker som handlar om mjuka frågor...

Jag kan verkligen se att man har osynliggjort vissa saker som handlar om mjuka frågor och om genusperspektiv. Exempelvis lyfts inte universitetets starka forskningsmiljöer inom genusfrågor fram särskilt mycket . Kanske beror det på rädsla ibland. Det är ingen slump utan man tappar bort saker som man liksom inte vill se eller ens vill försöka förstå.

Idag är de flesta administratörer kvinnor och det verkar vara lättare för män att få support av dem. Jag vet inte om det beror på att jag förväntar mig att de ska tycka att det är onödigt att jag ber om hjälp eller om det beror på dem. I alla fall känner jag mig inte berättigad till deras hjälp. Har man någon gång frågat och fått nej eller ett ”ja, jag gör väl det då”, är det liksom lite förnedrande och då gör man det inte igen. Därför fixar jag det mesta själv.

Karriär och privatliv hänger ju ihop och jag inser att det ligger många kvinnor i fatet. Fortfarande så delar inte män och kvinnor lika på ansvaret för barnen och många kvinnor skjuter både 10 och 20 år på det de hade tänkt göra för det passar liksom inte in. Därför har mannen redan hunnit klättra långt i karriären när kvinnan börjar. Då är kvinnorna redan för gamla för viss fin typ av forskning. Synen att lite äldre forskare egentligen är för gamla för att forska kände jag av redan som doktorand, när jag skulle förhandla om min lön. Jag tror att det här är en fråga om åldersdiskriminering men att kvinnor oftare drabbas av den för att vi börjar senare med forskarkarriären.

I efterhand inser jag att jag har gjort könsbundna val hela vägen. Jag

har skaffat familj och tyckt att jag skulle ta större ansvar än min partner, inbillade mig att det skulle gagna oss alla. Nu kan jag verkligen se att hela familjen skulle ha tjänat på om jag och min partner hade delat på ansvaret.

”Hela samhället har könsglasögon på sig...

Hela samhället har könsglasögon på sig, men hur det går för en handlar också om vilka strategier man väljer själv. Om man bestämmer sig för att använda andra strategier än de som är ”tillåtna” för kvinnor blir man hånad ibland, men det går faktiskt att ta för sig mer än man tror. Det är det som är lite förvånande. Jag har förstått av erfarenhet att man måste jobba emot de aspekter av ens kön som jobbar emot en.

Vi säger att vi är ett av de mest jämställda länderna i världen och att lagen är genusneutral men man kan verkligen bli kuvad som kvinna och kvinnor missgynnas fortfarande i Sverige. Vi är alla fostrade in i ett socialt spel där vi kvinnor även trycker ner oss själva och varandra samtidigt som männen spelar med på sina villkor så länge ingen säger ifrån. Sen att det finns ett maktspel bland män och män som vill ha jämställdhet, men det är en annan historia och den här berättelsen handlar ju om kvinnors upplevelser.

Framtid: Människor kommer till sin rätt och nyttjas optimalt

Ann-Sofie Å, forskare

I en akademi där män och kvinnor verkligen värdesätts, tas tillvara, har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning finns en jämn fördelning mellan män och kvinnor på alla typer av poster och inom varje forskningsområde. Det handlar om vem som passar bäst för en viss slags forskning och det är både män och kvinnor! Likadant är det med uppgifter som inte främjar karriären – den som är bäst lämpad gör uppgifterna och vem som anses bäst lämpad har inte med kön att göra. Det handlar istället om personlighet, intresse och förmåga. Olikheten inom könen är lika stor som olikheten mellan könen och lika många män och kvinnor skulle då få Nobelpriset!

Män och kvinnor delar på föräldraledigheten och vid behov jobbar båda deltid för att hinna arbeta lika mycket lika tidigt i karriären.

Om någon anställd – kvinna eller man – har för mycket projekt på gång kommer chefen in på personens rum och frågar:

– Vad har du för plan med det du håller på med? Du verkar ju hålla på med alldeles för många saker! Vart är du på väg egentligen?

Chefen ser medarbetarna och uppmärksammar om medarbetare har hamnat i ”träsket” så att säga. Det finns en bemanningsplan och en chef som ser hur det går att nyttja resurserna, det vill säga människorna, på bästa sätt oavsett vilket kön vi har. Medarbetarsamtal ses som ett sätt att lägga alla kort på bordet och få en helhetsbild för att se hur det går

att kombinera folk för att de ska nyttjas optimalt. Människor kommer till sin rätt.

Om... ...kön inte hade spelat roll skulle jag inte ha gjort könsbundna val hela vägen genom min karriär och jag... ...skulle ha disputerat 20 år tidigare. Det tror jag faktiskt.

Om ovanstående framtidsscenario skulle ha varit fakta och kön inte hade spelat roll skulle jag inte ha gjort könsbundna val hela vägen genom min karriär och jag skulle ha disputerat 20 år tidigare. Det tror jag faktiskt. Även om jag inte hade valt annorlunda vad gäller att skaffa familj och börja forska sent tror jag att min karriär skulle ha sett helt annorlunda ut om jag hade varit man. Om kön inte hade spelat roll hade kvinnor – även jag – i större utsträckning sagt att jag är bra och kört på. I en idealvärld skulle också högre krav ställas på män än vad som har gjorts hittills.

Några tankar jag har om hur vi kan ta oss till det scenario där män och kvinnor verkligen värdesätts, tas tillvara, har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning följer här:

Det finns strategier som man som kvinna kan träna sig på eller ta tillbaka från det beteendet man själv haft tidigare och har lyckats med. Av mina misstag kan jag lära mig vilka de här strategierna är, bland annat att våga tro att jag är någonting, våga tro att jag kan någonting och köra på det. Äldre kvinnor borde också kunna vara en resurs för yngre kvinnor som inte har hunnit samla på sig så mycket erfarenhet eller sett hur man verkligen kan bli kuvad som kvinna. Vi skulle kunna lära ut strategier till unga kvinnor innan de har kört slut på sig själva och innan de har slösat för många år på sådant som man skulle kunna släppa och gå vidare ifrån, istället för att vara kvar och kämpa i gyttjan.

En bra chef gör att människor kommer till sin rätt och det är att komma till sin rätt det här handlar om.

Ledarskap och organisation är väldigt viktiga delar i att skapa en akademi där kön inte spelar roll för hur människor bemöts eller för deras möjlighet att göra karriär, det har ju dessutom visat sig att jämställdhet gynnar både män och kvinnor i längden. En bra chef gör att människor kommer till sin rätt och det är att komma till sin rätt det här handlar om.

För att komma vidare vid kritiska skeden i min karriär hade jag behövt ha en chef som lotsade mig och i brist på en bra chef, en mentor som med friska ögon såg min kapacitet och vad jag borde syssla med som skulle ge mest utdelning. Hade det funnits ett mentorssystem skulle

man kunna tänka tvärvetenskapligt och jag skulle kunna vara mentor till någon som behövde det någon annanstans. Är man för nära varandra i vardagen ser man inte så bra, det behövs ofta lite avstånd för att se klart. En mentor skulle vara någon man träffade en gång i månaden eller två gånger per termin, någon som kan hjälpa en att hålla riktningen. Det kanske inte är så lätt att åstadkomma för alla har så mycket att göra, men det vore jättebra.

Kapitel 9

Nuläge: En kvinnlig forskares berättelse

Alvida L, forskare

Den här berättelsen tar sin början i en liten by i Norrlands inland där en flicka växte upp med en ensamstående mor och hennes två morföräldrar. Samtliga i flickans närmaste släkt var alla av låglönearbetarbakgrund med ”guldklocka-tjänstgöring” inom statlig verksamhet. Som barn var även flickans framtid förutbestämd att följa i förfädernas spår. Posten, ålderdomshemmet eller Konsum var tänkbara karriärvägar. Men i vuxen ålder bestämde dock flickan sig för att göra ett ”lappkast” och skapa sig en framtid som inte innebar att vända på varenda krona, samt köpa alla kläder på postorder. En 5-poängs översiktskurs var startskottet på en akademisk karriär. Därefter följde kurs på kurs inom en rad olika ämnen. Livet var sannerligen inte enkelt, när hon efter vissa föreläsningar kom ut helt nollställd, hade suttit av tre timmars föreläsningar och inte förstått ett skvatt. Med sitt begränsade ordförråd bestående av ”skoter”, ”älgjakt” och ”svamp” (och kanske några till), fick hon slå upp nya komplicerade ord varje dag i Nordstedts ordlexikon, så som ”trivialt”, ”empiriskt”, ”verifierbart” och ”kontroversiellt”.

Under föreläsningar vid en av universitetets institutioner fick flickan som nu var en kvinna lära sig att kvinnor och män inte alltid behandlades lika, vilket var svårt att förstå då, men som under den akademiska resans gång blev allt tydligare. Det ena gav det andra och en dag bestämde kvinnan sig för att doktorera vid en institution där hon skrivit

uppsats. En manlig professor sade sig kunna handleda kvinnan eftersom uppsatsen var av god kvalité, fast bara om hon skulle godkännas av ledningsgruppen som tänkbar doktorand. Detta blev aldrig av, eftersom en manlig doktorand hade bestämt sig för att den kvinnan inte skulle få denna möjlighet. Han hade god kontakt med den manliga professorn som då drog tillbaka sin önskan om att handleda kvinnan. Kvinnan gavs istället möjlighet att arbeta som assistent till den manliga doktoranden, som passade på att utöva alla sina härskartekniker på henne. Känslan av värdelöshet tog över den tidigare spirande nyfikenheten och optimismen.

En dag utannonserades en doktorandtjänst vid en annan institution. Kvinnan sökte och fick tjänsten. Lyckan var obeskrivlig. Detta var en arbetsplats med ”högt i tak”. Varje dag var en underbar dag. När man är lycklig kan man ironiskt nog även bortse från kränkande kommentarer som när till exempel kollega A klämde ur sig en dag efter ett möte: ”Men oj då, vilken snärtig liten rumpa du har!” eller som Professor B sade lite senare efter att kvinnan doktorerat: ”Om jag inte hade händerna fulla av saker skulle jag tafsa på dig!” Och detta såg han även till att infria en dag. Eller som både kvinnliga och manliga kollegor ibland kan säga för att statuera sin maktposition: ”Men lilla hjärtat då?”.

Vid institutionen där kvinnan doktorerade fanns ingen framtid efter disputationen. Flera av de övriga doktoranderna bereddes möjlighet att stanna, men detta var inget alternativ eftersom kvinnans handledare var av åsikten att doktorander skall ut och se sig om i världen för att kunna bli duktiga forskare. Detta var något som kvinnan inte upplevde som speciellt lockande eftersom hon hade skaffat sig familj och hade små barn hemmavid. Trots detta lät hon sig övertalas och sökte pengar för att göra ett postdok år utomlands. Det ville sig så, att pengarna kom och i stort antal och det var bara att åka och se glad ut. Kvinnan som var en lyckligt lottad människa med en supportande man, reste utomlands med sin familj och året utomlands visade sig vara en riktigt bra investering, inte bara för den akademiska karriären utan även för familjen.

Idag arbetar kvinnan vid en institution vid Umeå Universitet, där hon har en tidsbegränsad anställning. Hon arbetar hårt för att meritera sig

genom fler publikationer och fler undervisningstimmar, för att kanske en dag kunna få en åtråvärd tillsvidareanställning. Under perioder har hon kämpat mot stressmage då anställningarna som hon haft alltid inneburit konstant osäkerhet, med hård konkurrens om den egna existensen. Alla förväntas samarbeta, men samtidigt är alla varandras konkurrenter.

Alla förväntas samarbeta, men samtidigt är alla varandras konkurrenter.

För några av de visstidsanställda gäller regeln ”du skall få arbetet genom egna meriter i konkurrens med andra”, men för andra gäller andra regler ”vi ser till att utannonsera en tjänst inom område A eftersom professor 1 vill att hans före detta doktorand skall få en lektorstjänst”. Ibland kan tjänster skräddarsys och ibland LAS-ad personer in som inga forskningsmeriter har annat än avhandlingen – bara för att reglerna är sådana. Detta kan ibland tyckas orättvist, då man inte har de ”rätta kontakterna”.

Många nätter har hon vaknat och funderat över framtiden och tyst för sig själv i mörkret räknat antalet publikationer i sitt CV i takt med de övriga familjemedlemmarnas lugna sovande andetag. Ibland har tårarna runnit ner för kinderna över den allt mer ökade stressen. Vem ska man samarbeta med? Hur skall man designa studier som går snabbt att genomföra för att så snabbt som möjligt kunna publicera dem? Vilken design kommer att leda till ett signifikant publicerbart resultat? Vilken forskningsfinansiär är lämpligast för den nya idén? Vem kan man lita på som inte utnyttjar sin maktposition och tar ens idéer? Frågorna tar aldrig slut, inte stressen heller. Hon kämpar även mot den ständiga känslan av att inte vara en tillräckligt bra mamma eftersom hon ibland är frånvarande både psykiskt och fysiskt. Som när hon reste gråtandes till sin första internationella konferens och längtade hem till det nyfödda barnet under nästan en veckas tid. Varje dag gick hon till sängs tidigt för att dagarna skulle gå snabbare tills hon fick åka hem. Den resan var den värsta hon någonsin gjort.

Att kombinera moderskap och akademisk karriär är ett komplicerat, men inte omöjligt, projekt.

Att kombinera moderskap och akademisk karriär är ett komplicerat, men inte omöjligt, projekt. Hon börjar lära sig att när arbetsdagen lider mot sitt slut, skall man vara nöjd med sitt arbete oavsett hur dagen sett ut. Att jämföra den egna prestationen med andras leder aldrig till något gott, för alla är unika och man skall aldrig nedvärdera sin egen insats.

Det är dock minst lika viktigt att vara ödmjuk inför andras bakgrund och förvärvade kunskap.

Nu när jag ser tillbaka på det jag skrivit, slår det mig att vägen inte alltid har varit rak och enkel att vandra och fortfarande efter så många år inom den akademiska världen är det svårt att inte oroa sig för framtiden. För många är arbetssituationen ständigt oviss, både ifråga om anställningstrygghet och forskningsmedel. Och nu undrar ni säkert alla, varför är hon då kvar inom akademin, om allt är så eländigt, bedrövligt och kämpigt?

Nu när jag ser tillbaka… …slår det mig att vägen inte alltid har varit rak och enkel…

Jo, det skall jag nu berätta. Att arbeta med forskning och undervisning inom det område man finner mest intressant av alla, är det bästa som finns. Att varje dag få lära sig något nytt, att få förkovra sig i kunskap och att få utveckla egna studier för att undersöka det som lockar ens nyfikenhet är en livsnödvändighet. Att få vara med och påverka uppkomsten av ny kunskap, och att få förmedla kunskapen från sin egen forskning till intresserade och nyfikna studenter eller arbetstagare inom näringslivet är några av det mest tillfredsställande stunderna i mitt liv, näst efter att vara med min underbara familj.

Jag undrar dock fortfarande efter alla dessa år, är det värt det?

Jag undrar dock fortfarande efter alla dessa år, är det värt det?

Kapitel 10

Nuläge: Bra nu, men tuff väg hit

Emma Q, forskare

Det är svårt att veta hur man ska börja, men ett tillfälle när mitt kön har spelat roll i min karriär är när jag kom tillbaka från mammaledigheten. Då hade jag halkat efter lönemässigt jämfört med de som hade samma lön innan och samma typ av arbete och så ska det ju inte vara.

Men vi tar det från början. Forskarutbildningen var en otroligt tung tid. Vi var en doktorandgrupp med bara tjejer och hade vi inte haft varandra skulle jag inte ha stått ut utan sagt tack och hej och lämnat universitetet. Vi pratar om det ibland än idag och alla säger samma sak – hade vi inte haft varandra skulle vi ha slutat våra doktorandstudier i förtid. Vi hade nämligen en handledare med ett väldigt problematiskt förhållningssätt. Han spelade väldigt mycket på kön och skämtade bland annat på ett opassande sätt och skulle bossa över oss. Ingen av oss som hade honom som handledare tänkte att det här med att vara doktorand är ganska kul. Jag har ingen lust att bli behandlad på det vis som vi blev behandlade som doktorander. Ingen av oss tyckte heller att det var lätt. Istället har vi fått kämpa – hårt.

”Ingen av oss som hade honom som handledare tänkte att det här med att vara doktorand är ganska kul.

Det gick rykten om varför vår handledare bara hade kvinnliga doktorander. Då pratade ledningen med honom men det var inte som att de sa: ”Nu jävlar lägger du av med det här! Annars får du inte ha några doktorander”. Istället var tonen ungefär: ”Kan du inte tona ner lite, snälla du ”. Vår handledare tog då in två män i doktorandgruppen. Dessa män

blev inte alls behandlade på samma sätt som vi kvinnor. Det förekom inga plumpa skämt mot dem.

Vår handledare behandlade över lag kvinnor likadant och det uppmärksammades även av annan personal. Trots att en del av den fasta personalen till och med var tvungna att sjukskriva sig eller vägrade jobba med vår handledare, togs det inte riktigt på allvar av ledningen. Det berodde antagligen på att han var för meriterad, kunnig och lismande och styrde över problemet på oss. Handledaren fick det att låta som om det var vi som tog åt oss för mycket och han kom undan med det.

”Trots att en del av den fasta personalen till och med var tvungna att sjukskriva sig eller vägrade jobba med vår handledare, togs det inte riktigt på allvar av ledningen.

Han ändrade också fokus i våra forskningsplaner flera gånger så att det tog mycket längre tid att bli klar än vad som hade krävts egentligen. Jag var väl lite blåögd och tänkte att man måste ju följa sin handledare. Det här var innan forskarutbildningen blev mer reglerad i tid till fyra år. Nu kan en handledare inte riktigt byta fokus hela tiden eftersom man inte hinner med det. Att handledaren hela tiden bytte fokus på min avhandling gör att jag känner att det finns många lösa trådar som jag skulle ha velat knyta ihop.

”Efter forskarutbildningen var jag fullständigt nedbruten och ville bara ifrån akademin.

Efter forskarutbildningen var jag fullständigt nedbruten och ville bara ifrån akademin. Jag ville inte gå tillbaka till akademin eller forskarvärlden över huvud taget utan kände bara: jag ska aldrig jobba med det här! Jag behövde en lång tid för återhämtning och kände mig aldrig stolt över det jag hade gjort eller som att jag i och med avhandlingen hade en grundplåt att stå på. Efter disputationen valde jag därför att arbeta i en verksamhet utanför universitetet. Den här verksamheten låg ganska nära universitetet och hade en del undervisning på universitet, fast arbetsgivaren var en annan.

Det var då jag mötte vad jag brukar kalla lilla-gumman-syndromet, det vill säga att som kvinna måste du kunna mer för att bli tagen på allvar. Du måste bevisa att du kan och har den kunskap du har. Detta för att du möts av attityden: ”är du verkligen kompetent att sköta dina arbetsuppgifter?”. När jag väl upptäckt det här såg jag den attityden överallt! Som ung och blond blev jag tagen på allvar först när jag bevisade att jag faktiskt kunde det jag pratade om. Det var inte så, som det var för många män, att de fick legitimitet direkt genom sin anställning och

genom att de hade skrivit sin avhandling. Under forskarutbildningen märkte jag inte av lilla-gumman-syndromet så mycket, men efteråt blev jag ifrågasatt och fick ständigt bevisa att jag kunde något, vad än jag skulle prata om – bland annat av människor vid universitetet som hade anlitat mig.

Allt blev faktiskt bättre när jag kom tillbaka till universitetet igen och kom till min nuvarande arbetsplats, som är väldigt bra. Här behandlas alla lika oavsett kön. Har man disputerat förväntas man ha en viss kunskap och man behöver inte bevisa det igen. Är man inte disputerad blir den kunskap man har ändå bejakad. Alla behandlas lika oavsett kön och oavsett om de är disputerade eller inte. Man blir tagen på allvar.

Kön kan ibland ha en viss betydelse i relation till studenterna, men om jag inte tas på allvar kan det bero mer på att jag upplevs som ung än att på att jag är kvinna. Oftast är det nämligen kvinnor som får mest beröm av studenterna.

Det bästa med min nuvarande arbetsplats är att det inte finns några hierarkier. Prefekten är den hierarki som man känner av och under henne är alla på samma nivå. Dessutom arbetar prefekten på dialognivå och använder inte någon uppifrån-och-ner-kommunikation. Jag tycker trots allt att det är bättre att vara färdig än att vara doktorand.

”Även om jag har det bra nu så hör jag om andra som inte har det så bra vid universitet.

Även om jag har det bra nu så hör jag om andra som inte har det så bra vid universitet. På en institution här bredvid vet jag till exempel att det inte fungerar bra. Man blir inte uppmärksammad som kvinna när man säger något på ett personalmöte och liknande saker.

Sen är det också så att har du samma utbildning och arbetsuppgifter ska du ha samma lön. Nu har ju alla arbetsplatser individuell lönesättning och det tycker jag är bra, men det finns ju risk att kön smyger sig in där också.

Framtid: Trygg, stolt och klar

Emma Q, forskare

Om män och kvinnor hade värderats och tagits tillvara på samma vis på universitetet skulle min väg hit ha sett väldigt annorlunda ut. Jag skulle framför allt ha blivit klar med min avhandling tidigare och fått skriva om det som det var meningen att jag skulle skriva om. Jag skulle ha fått känna att det inte fanns några lösa trådar i avhandlingen och jag skulle ha känt mig tryggare i mig själv när forskarutbildningen var klar. Hade kön inte spelat någon roll hade jag heller inte behövt den långa återhämtningsperiod jag nu behövde efter min forskarutbildning. Det skulle inte ha varit lika jobbigt att ha valt att bli den jag valde att bli inom akademin. Jag skulle nog ha sett mer fram emot att börja arbeta med det som jag utbildat mig till och jag skulle ha tyckt att det kändes kul och bra istället för att bara känna att det var jobbigt att ha gått igenom det jag gått igenom! Hade kön inte spelat roll skulle jag nog ha känt att jag saknade doktorandtiden när det var dags att gå vidare. Övergången från doktorandtiden till det läge jag är i nu skulle också ha gått mycket smidigare. Jag skulle ha varit stolt över det jag gjort och kunna ha det som en grundplåt.

> *Om män och kvinnor hade värderats och tagits tillvara på samma vis på universitetet skulle min väg hit ha sett väldigt annorlunda ut.*

För att uppnå en jämställd akademi måste en ledningsgrupp göra klart att det inte är acceptabelt att göra skillnad på könen. Det måste vara reglerat att det inte får förekomma. Ledningen måste också ta tag i problemen – om de uppstår – och inte sopa dem under mattan. De måste peka med hela handen när det inte går rätt till och inte säga ”snälla du,

Ledningen måste...
...peka med hela handen när det inte går rätt till och inte säga "snälla du, kan du tona ner lite".

kan du tona ner lite". Ledningen måste våga ta i alla problem och det uppstår ju problem mellan individer hela tiden. Det får aldrig gå så långt att människor inte kan jobba med varandra. Sådant påverkar ju hela gruppen och det blir lätt så att gruppen delas upp i två läger utifrån den individkonflikten och då har man plötsligt två grupper att arbeta med istället för två individer. Händer det så har det gått för långt. Det krävs mod av ledningen att ta tag i personkonflikter men det behövs för att uppnå en bra arbetsmiljö.

Kapitel 11

Nuläge: I rännstenen och på trottoaren

Malin Ä, forskare

När jag kom till institutionen – som alltiallo – hade jag det väldigt bra. De anställda var som en ganska tillknäppt familj och min chef förundrades över att jag kom in i gruppen så fort. Nya brukar inte accepteras så fort utan ibland sättas på prov och bli tvungna att kämpa för att hitta en egen plats. Jag var jätteglad över att det gick så bra, men när jag kom in på forskarutbildningen förändrades allt. När jag har funderat på det här i efterhand har jag tänkt att det kanske hade att göra med att jag började uppfattas som ett hot, något jag inte hade varit när jag fanns längst ner i hierarkin.

Det var framför allt två män som var jobbiga med mig, de som jag tror kände sig mest hotade av mig. Jag var beroende av en av dessa mäns hjälp i mitt arbete. Det gjorde att han fick makt över mig och kunde ställa till problem för mig. Till exempel bokade vi in en tid, men när jag kom så log han och sa att han hade bokat in annat och jag fick göra en massa ombokningar.

”Till exempel bokade vi in en tid, men när jag kom så log han och sa att han hade bokat in annat…

En annan man på institutionen mådde själv dåligt. Jag upplevde honom som stressad och överambitiös. När vi skulle dela på samma utrustning och han inte fick ha allt på sitt sätt upplevde jag att han blev väldigt frustrerad och att det gick ut över mig. Han var nog också rädd att jag skulle ”gå om” honom i hans karriär. Allt detta ledde till att jag mådde jättedåligt.

När det var klart att jag skulle börja forskarutbildningen slutade min handledare och min chef tog över handledarrollen. Senare, när jag berättade för henne att jag mådde dåligt, försvarade hon männen. Hon tyckte att jag var överkänslig och inte skulle ta det personligt. Hon sa att jag borde förstå att männen inte alltid menade det de sa. Hon ansåg även att jag skulle ha förståelse för den man som mådde dåligt. Eftersom jag mådde dåligt över hur han var mot mig så tyckte jag inte att det var ok. Chefen stod inte högst i rang och jag tänker att det kanske var därför som hon inte vågade ta tag i problem som hade med personer med högre status att göra.

”Som chef var det lättare att säga att jag skulle lösa problemet, istället för att lösa problemen på arbetsplatsen.

Min chef kom att vara mer chef än handledare. Som chef var det lättare att säga att *jag* skulle lösa problemet, istället för att lösa problemen på arbetsplatsen. Hade chefen och handledaren varit olika personer hade handledaren nog gått till chefen och krävt åtgärder.

Som handledare hade min chef sina kvalitéer och i den situationen kände jag att vi blev jämbördiga. Om jag inte höll med om hennes förslag, kunde jag välja att göra som jag ville. Det arbetssättet tyckte jag om. Det gjorde att arbetet blev ”mitt”. Ibland skulle det dock ha varit bra om hon hade stakat ut vägen, så att jag visste vad jag hade att hålla mig till. Jag kände att jag famlade mycket i mörker, vilket gjorde att avhandlingsarbetet tog lång tid. Man är lite i handledarens våld.

Jag tror att min situation blev så tung beroende på många olika faktorer i hierarkin som samverkar: kön, hur länge man har jobbat, vilket yrke/inriktning man har med mera. Många upplevde också min genusmedvetna ansats som provocerande och såg nog ner på genusfrågan. Både jag och en manlig doktorand blev illa behandlade när vi närmade oss den. Med mitt genusperspektiv kändes det som att jag liksom hotade alltihop. Vissa upplevde det nog som en kritisk blick på allt som de tyckte var något värt. Kanske var det därför som det blev viktigt att alltid sätta mig på plats. Jag kunde först inget om genus och skulle plötsligt försvara hela det området. Det förekom en hel del råa skämt och spydiga kommentarer för att se hur jag reagerade. Jag vände ibland i dörren till fikarummet när jag såg vilka som satt där inne. Det var tur att jag hade kontakt med andra miljöer inom universitetet där jag kunde få stöd när det var som jobbigast.

När jag hade haft det tufft i ett och ett halvt år övervägde jag att sluta på arbetsplatsen och sitta hemma med forskningen, men ungefär då började allt bli bättre. Jag hade då gjort klart det arbete som krävde samarbete med de män som skapat problem för mig och då lugnade de ner sig. Jag hade även blivit säkrare inom mitt område.

”När jag hade haft det tufft i ett och ett halvt år övervägde jag att sluta på arbetsplatsen och sitta hemma med forskningen

Mannen som var jobbigast med mig har fortsatt av och till att behandla mig dåligt och det är inte bara mot mig han beter sig illa. En gång sade jag faktiskt till honom. Han skällde ut mig inför hela arbetsgruppen och sade att han inte förstod hur någon som var så dum som jag kunde ha klarat av utbildningen. Ingen reagerade, troligen för att de var så vana vid hans sätt. För att vara schysst gick jag in i hans rum efteråt, när ingen annan hörde, och sade till honom:

– Jag vill inte att du säger så där till mig. Du får gärna tycka att jag är dum, men säg det inte inför alla andra.

Därefter tog det tre år innan han svarade på tilltal från mig när vi var ensamma. Då tittade han rakt igenom mig. Andra hade sagt att om man är rak mot honom så respekterar han en, men det gällde visst inte mig; förmodligen beroende på att jag är kvinna. Hade jag varit man hade han nog sagt: ”Det är stake i dig!” och det kunde han ju inte säga till mig. Det kändes skönt att säga att jag inte accepterade att han satte sig på mig, även om jag fick betala för det.

”Därefter tog det tre år innan han svarade på tilltal från mig när vi var ensamma. Då tittade han rakt igenom mig.

Slutet av doktorandtiden blev mycket lugnare. Jag blev mer självgående och sade till folk när jag tyckte att något var fel. Från att nästan inte ha haft någon handledning fick jag plötsligt både en närvarande handledare och två bihandledare. Under den perioden växte jag mycket, särskilt på grund av att en av mina handledare ställde frågor som jag själv fick besvara och som hjälpte mig att förstå vad jag behövde göra. Det gjorde att jag utvecklades och kunde känna att det jag skrev var helt mitt eget. När jag disputerade kom nästan alla på min arbetsplats och lyssnade. De var positiva och det har inte kommit med några negativa kommentarer kring min avhandling.

Det tog mer än fyra år för mig att disputera. Dels var jag föräldraledig och dels hade jag väldigt mycket undervisning. Jag fick bland annat, från en dag till en annan, ta över all undervisning som en person som

blev sjukskriven hade. Under en annan period hade jag all undervisning som min dåvarande handledare skulle ha haft. Det var tungt, men det gick bra.

När min doktorandtid var slut och jag inte var klar med avhandlingen, påpekade jag för min handledare hur mycket undervisning jag hade haft och kunde då förhandla till mig mer tid. På vår institution bokför vi inte antalet undervisningstimmar. Ofta blir det den som klagar mest på hur mycket arbete han eller hon har som jobbar minst. De ”snälla” personerna får då ta mer undervisning. Jag tycker att undervisning är roligt så jag fick väldigt mycket sådant. Dessutom fick jag bygga upp många nya föreläsningar från grunden under ett par år.

”En kvinnligt dominerad utbildning som vi ger kurser på glöms… … konstant bort i diskussioner om utbildningsutbudet…

Kön spelar också roll för vilka ämnen som värderas. En kvinnligt dominerad utbildning som vi ger kurser på glöms till exempel konstant bort i diskussioner om utbildningsutbudet och man skämtar nedvärderande om den. Den får inte heller ta någon tid eller resurser. Vi tolkar hela vår värld utifrån att vi är kvinnor och män. Till exempel tror vi att vi vet vad en person gillar att prata om utifrån personens kön och det påverkar hur vi bemöter varandra, även när intentionen är att vara trevlig. Allt är dessutom konstruerat i motsatser. Är kvinnor på ett sätt ska män vara på det andra. Vi kvinnor är inte värda lika mycket. Jag har också märkt att beslut kring till exempel inköp av resurser med hög status tas av männen. Kvinnorna vid vår institution blev vid ett sådant tillfälle inte ens tillfrågade.

Efter disputationen hade jag bara anställning månaden ut. Jag fick dock förlängt och efter en tid blev jag LAS-ad och jag är nu fast anställd. Det känns jätteskönt. Jag har även blivit lektor och fått en egen doktorand fast jag är relativt nydisputerad själv. Jag är verkligen inne i ett bra stim.

Jag har en helt annan position på jobbet nu. Jag känner att andra kommer till mig med frågor och att min åsikt är värd någonting. De personer som bidrar med negativ stämning och nedvärderande kommentarer finns kvar och för dem är jag inte värd mycket, men det är inte längre de som bestämmer på jobbet. Det känns som att jag har kommit ur rännstenen och upp på trottoaren! Det som är i rännstenen finns kvar

men jag är inte drabbad av det längre. Jag tror till och med att en del har börjat förstå vad jag menar med genus och då är det inte så hotande längre. Tidigare var genus för dem nog samma sak som rödstrumpa eller manshatare.

Min arbetsplats är full av personer som är vana att styra och ställa och vi har ingen bra värdegrund. Vi har heller ingen stark ledare. Det är svårt att få arbetsro ibland. Ändå skulle jag inte vilja jobba någon annanstans. Mitt ämnesområde är mitt eget och min forskning är det roligaste som finns och den efterfrågas i samhället, men det är klart att jag skulle vilja ändra på klimatet. När kollegor säger rasistiska och sexistiska saker undrar jag om jag verkligen är på ett universitet.

”Jag märker också att när det blir tävling eller prestige i något, då kommer könsskillnaderna fram.

Nuläget känns trots allt ljust! De generella förutsättningarna för undervisning och forskning är lika för alla på arbetsplatsen. Könsskillnaderna finns dock kvar i forskningsvärlden i stort. Vad gäller lön, karriärmöjligheter och att få pengar till forskning, har man ju sett att kön har betydelse. Och det är klart, får man inga pengar kan man ju inte bedriva forskning. Jag märker också att när det blir tävling eller prestige i något, då kommer könsskillnaderna fram. När hela arbetsgruppen är samlad kan jag också känna att alla gamla hierarkier – kön, ålder, status, antal år i arbetslivet – spelar roll. Mina ord väger inte så tungt, men när en man säger samma sak tre minuter senare reagerar alla!

”...alla gamla hierarkier – kön, ålder, status, antal år i arbetslivet – spelar roll.

Jag har en bra man som stöttar mig och vi har ett barn. Ibland blir det mycket jobb och familjen blir då med nödvändighet lidande. Ibland känner jag att jag har för många järn i elden och även om min man inte sagt något, märker jag att jag börjar närma mig en gräns för vad jag *får* göra för att vårt familjeliv ska gå ihop. Jag känner själv att familjen bör stå som nummer ett på min prioriteringslista, den som jag skrev en gång när jag höll på att gå i tusen bitar. Avhandlingen har länge stått som etta och såväl sömnen som tiden med vårt barn har fått stå tillbaka. Nu när avhandlingen är klar vill jag sätta familjen först, men det har inte blivit riktigt så.

En sista sak jag vill ta upp är att folk säger – och jag tror – att man hamnar efter, till exempel i löneläge, för att man är föräldraledig. Detta fast det är lagstadgat att det inte ska vara så. Om det är så att kvinnor

också är hemma mer med sjuka barn är vi ju mindre på jobbet och det kan hämma ens karriär. Det har ju med genus att göra och vi har ju blivit programmerade, sen barnsben, till att vara som en kvinna eller som en man ska vara. Folk har också förväntningar på en att man som kvinna ska sköta det mesta av hushållsarbetet och att man ska vara så tacksam om ens man gör en del av det!

Framtid: Individers kompetens och egenskaper styr, inte förutfattade meningar

Malin Ä, forskare

Min karriär och vardag skulle ha sett väldigt annorlunda ut om kön inte hade spelat någon roll. Om jag hade varit kille tror jag att det skulle ha tagits på större allvar när jag gick in till min chef och klagade över min arbetssituation. Även mina inlägg i fikarummet eller kollegiet tror jag skulle ha bemötts annorlunda om jag hade varit kille. Speciellt i ”rännstenspositionen” är det stor skillnad att vara kvinna. Om inte kön spelade någon roll skulle det påverka alla relationer och det skulle vara skönt.

Om inte kön spelade någon roll skulle det påverka alla relationer och det skulle vara skönt.

En värld där män och kvinnor verkligen värdesätts och tas tillvara på samma villkor skulle kunna se ut ungefär så här:

I fikarummet diskuteras alla möjliga ämnen oavsett vilka som sitter tillsammans och det finns inte någon tydlig värdering av olika ämnen. Många diskussionsämnen som fanns förut skulle lysa med sin frånvaro. Skämten är hjärtliga och ingen känner sig trampad på. När vi har fest på institutionen turas vi om att handla, laga mat, diska och så vidare. Arbetsfördelningen är inte förutbestämd på något sätt.

Vad vi ska satsa pengar på och ha för profil på vårt arbete vid institutionen har förändrats mot för hur det har varit förr. Alla är entusiastiska över en ny avdelning hos oss och både kvinnor och män är med och bestämmer vad som ska köpas in dit. Kompetensen styr vem som gör

Det är mänskliga egenskaper som räknas, inte kön.

vad och var ansvarsområdena ligger. Det är mänskliga egenskaper som räknas, inte kön. Alla ses som en egen individ.

Vi bedömer inte hur en person är och vad personen gillar utifrån om personen är kvinna eller man. Det går inte att ta så mycket för givet och det påverkar alla relationer. Det finns inga manliga eller kvinnliga egenskaper utan det som finns är mänskliga egenskaper. Vi ser individer och det är mycket mer intressant än tidigare då allt sågs i manligt och kvinnligt. Både män och kvinnor har vunnit på den förändring som skett och tycker att det är skönt att saker och ting har förändrats.

Det är vanligt att män och kvinnor delar lika på föräldraledigheten och att män såväl som kvinnor sätter familjen först.

Lika många män som kvinnor är föräldralediga vid institutionen. Det är vanligt att män och kvinnor delar lika på föräldraledigheten och att män såväl som kvinnor sätter familjen först. Män och kvinnor delar på arbetet i hemmet och detta arbete är synligt till skillnad mot hur det var förr.

Alla utbildningar ses som likvärdiga. Inget ämne räknas som bättre eller sämre än andra.

Får att nå ovanstående vision måste vi börja se att variationen inom könen är så mycket större än den mellan könen. Vi måste också sluta prata om att kvinnliga chefer är si och manliga chefer är så. Vi måste få bort de värderingar som är knutna till kön och det här att vi tillskriver kön olika egenskaper. Får vi bort det blir det individens egen kapacitet som blir viktig. Inom akademin är det ju hjärnan vi använder och tänka kan vi ju allihop. Därför borde inte kön spela någon roll inom akademin. Ett konkret sätt att börja ta sig mot framtidsvisionen är att avidentifiera forskningsansökningar – om det nu är så att män har lättare att få igenom sina forskningsansökningar.

Alla måste få lära sig vad kön får för betydelse när vi gör som vi gör nu.

Om vi vill få till det så att kön inte har betydelse här på universitetet krävs utbildning i genusfrågor. Tydliggör man hur vi människor kategoriserar och förenklar baserat på kön och vad följderna av det blir så är det mycket lättare att jobba med genusfrågor. Alla måste få lära sig vad kön får för betydelse när vi gör som vi gör nu. Annars blir det som vi har det nu – en evighetsspiral där man undrar varför det inte sker några förändringar, fast det aldrig kan ske någon förändring när vi inte ändrar vår syn på hur män och kvinnor *är* utan fördelar resurser utifrån en sned

målbild. Män blir ju bättre om de får mer resurser och då blir målbilden att mannen är bättre sann! Då blir kvinnor bara de här gnälliga, jobbiga, besvärliga varelserna som kräver att få något de egentligen inte har rätt till – för de har ju inte gjort tillräckligt mycket, är inte tillräckligt mycket värda och borde inte få mer av kakan!

”Män blir ju bättre om de får mer resurser…

För att ta oss till framtidsvisionen behöver vi fördela föräldraledighet och vård av barn lika mellan män och kvinnor, liksom hushållsarbetet. Ska kvinnan göra mer av det blir det ju så att hon lägger mindre tid på jobbet. Det finns ju bara 24 timmar på ett dygn.

Kapitel 12

Nuläge: Jag frågade min man om lov.

Marlene K, forskarstuderande

Jag frågade min man om lov. Jo, så var det. Och jag tyckte inte att det var något konstigt med det. Om jag skulle ta en doktorandtjänst var det av betydelse att det var okej för honom att ta större del av ansvaret för våra barn. Det var det och vardagen fungerar nu bra. Jag tycker att min man är duktig som tar hand om hemmet till största delen. Jag har märkt att andra föräldrar tycker att det är konstigt att jag för det mesta har relativt dålig koll på vad som står i barnens veckobrev. Min mor reflekterar över arbetsfördelningen hemma hos oss och tycker att vi har bytt könsroller. När jag kommer hem efter en lång dag vid ett skrivbord tar jag gärna itu med något fysiskt ansträngande som att gräva i trädgården eller klyva ved. Min far konstaterade efter att vi arbetat tillsammans några dagar i mina föräldrars skogsbruk att jag är duktig och bra att ha som hjälp. "Hon är som en man", sa han berömmande enligt min mor.

Vad har då detta att göra med kvinnor inom akademin? Jo, en hel del anser jag. När jag funderar över detta inser jag att vad jag har att säga om kvinnor i akademin hör tätt samman med alla som befinner sig inom akademin. En av mig hastigt dragen slutsats är att det är inom akademin som det finns mycket kvar att jobba med. När jag ser på fasta strukturer och sådant som pappaledigheter och dylikt tror jag att den akademiska världen ligger i framkant, men hos oss människor som bildar akademin

finns det förstås mycket mer att lära. Jag ser i mig själv hur det ofta är mina egna föreställningar som är snäva. Dessutom tror jag inte att jag själv är så olik andra. Jag tycker att det är självklart att fråga min man om lov och jag tycker att han är duktig, men frågan är om det hade varit lika självklart om det hade varit det omvända? Var jag duktig när jag skötte hemmet eller var det bara självklart? Hur påverkar det mig att min far, när han på ett tydligt sätt vill säga att jag är duktig, väljer att beskriva mig som en man? Vem tycker att det är konstigt att en man inte håller koll på barnens veckobrev? Det är intressanta frågeställningar som får betydelse om vi tänker oss att universiteten faktiskt består av de människor som arbetar och studerar där. Det är de som gör akademin. Hur tänker vi?

Vem tycker att det är konstigt att en man inte håller koll på barnens veckobrev?

Jag vill återkomma till mina egna sneda förutfattade meningar en stund. Jag läste en artikel som en man skrivit, där han förklarade barns motoriska utveckling utifrån iakttagelser gjorda i det egna hemmet. Artikeln var välskriven och jag uppskattade den mycket, men så upptäckte jag att mannens efternamn hade ett kvinnligt förnamn. Det var alltså inte en man som hade skrivit artikeln. Efterhand insåg jag att jag i och med det började tycka att artikeln var mer trivial. En kvinna som varit hemma och iakttagit sina egna barn…

Det var alltså inte en man som hade skrivit artikeln. Efterhand insåg jag att jag i och med det började tycka att artikeln var mer trivial.

Jag är också med i en sammanslutning med doktorander som träffas med jämna mellanrum för akademiskt eller socialt utbyte. Vi är ett antal tjejer och en kille. Killen är väldigt trevlig och roar oss med en massa anekdoter från sin egen vardag och tidigare liv vid de sociala sammankomsterna. Det ger verkligen en lättsam och trevlig stämning. Men så började jag tänka på hur jag skulle ha reagerat om den killen var en tjej. Tyvärr måste jag erkänna att jag då skulle anse att hon var ganska odräglig! Det har förstås att göra med mig, men jag tror mig nog kunna säga att jag inte är unik som tjej att tänka på detta sätt. Jag ser fram emot att framgent fortsätta att iaktta vår tupp i hönsgården.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att jag kommer att fortsätta att skåda efter de dolda könsstrukturer som finns i akademin och i privatlivet. Jag tycker mig se och erfara att universiteten kommit långt med genustänkande när det gäller det direkt iakttagbara, men under

...jag är ju en av de som gör akademin och jag måste förstås ta mitt ansvar!

ytan har vi mycket mer att jobba på. Sist men inte minst har jag själv många, nästan undermedvetna, könsuppfattningar som jag måste jobba vidare med, för jag är ju en av de som gör akademin och jag måste förstås ta mitt ansvar!

Kapitel 13

Nuläge: Att vara kvinna hjälpte mig i karriären

Amelia M, forskare

När jag träffar forskare från andra discipliner förstår jag att jag har det jättebra. Det har gått bra för mig och jag har inte upplevt så många problem relaterade till att vara kvinna. Jag har snarare upplevt att jag har haft fördelar av att vara kvinna eftersom det har uppmärksammats att kvinnor har varit en underrepresenterad eller missgynnad grupp som man kanske missunnar lite. Jag har haft möjlighet att nyttja att man, på Umeå universitet i alla fall, uppmärksammar det och försöker ordna det på ett bra sätt.

Jag har haft möjlighet att nyttja att man, på Umeå universitet i alla fall...
...försöker ordna det på ett bra sätt.

Jag förstår att det finns problem relaterade till kön både inom och utanför akademin, till exempel vad gäller lönen. Det skevar ju fullständigt och det kan inte vara en slump. De här skillnaderna gör mig arg, men de har inte varit ett problem för mig. Jag finns på en kvinnodominerad arbetsplats och både de högre cheferna, professorerna och de handledare jag har haft har varit kvinnor och de har möjliggjort att det har gått bra för mig.

Jag hör att kvinnor inom andra fakulteter har en osäker arbetssituation och blir anställda som teknisk-administrativ personal eller får tidsbegränsade anställningar som inte är LAS-grundande. Många får inte samma möjligheter som jag har haft under föräldraledigheterna . En del kan inte ens vara föräldralediga för då får de inte den arbetslivserfarenhet som de behöver. Jag hör också om hur det kan förekomma riktiga herrklubbar i bastun på konferenser och liknande, det vill säga att män

pratar ihop sig där kvinnor inte har tillträde. Därför känner jag mig väldigt lyckligt lottad som har så positiva erfarenheter.

När jag hade disputerat sökte jag alla tjänster som fanns utan att egentligen tro att jag skulle få någon. Bland annat sökte jag en postdok med utlandstjänstgöring. Till min förvåning fick jag tjänsten. Problemet var bara att jag var gravid då, vilket jag inte var när jag sökte. Därför var jag inte beredd att åka utomlands en längre period så jag tackade nej trots att tjänsten var en fantastisk möjlighet.

Det blev mycket uppståndelse kring den här tjänsten – inte från min sida, utan från andra: professorer, facket, personer som arbetade med jämställdhetsfrågor – ställde sig på barrikaderna och proklamerade att det måste göras möjligt för kvinnor – även de i barnafödande ålder – att ta en postdok tjänst. Det är alltså andra som har stridit för mig och det är speciellt. De såg det som prejudicerande tror jag.

> *Det är alltså andra som har stridit för mig och det är speciellt.*

Vid det här laget hade jag fått en annan fast tjänst vid universitetet och pengar från Vetenskapsrådet. Jag visste att hur det än blev skulle jag ha något att gå tillbaka till efter min barnledighet. Hade det inte varit så hade allt det här nog varit väldigt emotionellt påfrestande men nu kunde jag se det hela lite på avstånd.

Tjänsten gjordes till slut om och utlandsdelen förändrades. Tjänsten anpassades efter min livssituation. Här upplever jag att jag hade tur. Att jag är kvinna och har barn fick fart på många aktörer. Man lyssnade in och det blev jättebra. Jag är oerhört glad över detta, men samtidigt skäms jag lite även om akademin är en värld av undantag. Jag visste att tjänsten var villkorad att förläggas en tid utomlands och på grund av det kan ju andra kvinnor ha avstått från att söka. Jag förstår om en del blev förbannade. De tyckte nog att det var orättvist och att jag hade blivit särbehandlad. Det har jag ju på sätt och vis blivit och det är ju aldrig roligt. Samtidigt uppmärksammades en svaghet i hela tjänsteutlysningen.

Jag önskade inte denna uppmärksamhet, men nu efteråt tycker jag att det har varit värt det eftersom jag har fått en bra start i karriären. Jag gick inte medvetet in för att nyttja att jag är kvinna men det gavs en öppning och jag provade den möjligheten. Jag har på sätt och vis utnyttjat systemet, men jag hoppas att jag inte har sårat någon.

Jag tycker att det är stelt att behöva vara utomlands i sin postdok. För mitt ämnesområde är det till och med möjligen en nackdel. Jag är mitt forskningsprojekt och mitt forskningsområde är knutet till den svenska kulturen. För många ämnesområden går det inte att motivera postdok utomlands. Jag hade önskat att man hade tänkt till innan tjänsten utlystes. Det var oreflekterat och trångsynt att inte tänka på att universitetet har olika discipliner, men jag har sett att de har formulerat utlysningar på andra sätt efter det här.

När det gäller postdok borde man verkligen fundera på frågorna: vad ger det och varför ger det det och försöka hitta andra tillvägagångssätt. Jag tror inte att man måste befinna sig i ett annat land för att få samma sak. Jag har internationella kontakter idag och det fungerar jättebra. Jag tror att man kan förlora en hel del personer genom krav på att åka utomlands längre perioder för det exkluderar många. De flesta är väl kring trettio när de disputerar eller gör en foass. och sannolikheten att det finns barn med i bilden är ganska stor. Då blir det väldigt svårt om akademin inte underlättar. Det är ju då man ska lägga grunden för sin karriär! Jag vet inte om det skiljer sig mellan kvinnor och män men jag var inte villig att dra med alla i familjen. Jag ville inte att mina barn och min man skulle offras för den här tjänsten.

Jag tror att man kan förlora en hel del personer genom krav på att åka utomlands längre perioder för det exkluderar många.

Man måste nästan göra postdok för att göra karriär idag. Frågan om var och hur länge du gjort postdok ställs alltid när du söker pengar och i befordransansökningar. Jag ställer själv inte upp på det, men vill ändå jobba inom akademin och tycker inte att jag ska diskvalificeras på grund av det. Å andra sidan kanske man får den produkt man vill ha om man har krav på postdok utomlands: det vill säga en man eller kvinna som satsar hela sin själ på forskning. Kanske är det de som blir excellenta forskare också?

När jag fick barn fick jag väldigt bra hjälp att kombinera arbete och privatliv. Jag kunde jobba 50 % hemifrån med undervisning och handledning av studenter via internet, vilket gjorde att arbetstiderna var flexibla. Jag fick ganska snabbt barn nummer tre och blev då in-LAS-ad under föräldraledigheten, det vill säga tjänsten övergick till en fast tjänst.

Jag upplever att det är lättare att vara mamma inom akademin än inom andra yrken. Den som vill göra karriär inom akademin har ett eget intresse i att hålla sig uppdaterad även under föräldraledigheten. Man har artiklar som ligger ute, mail att svara på osv. Detta görs enkelt från hemmet genom internet, skype och mail. Det förutsätter att man tillåter det. För mig funkade det bra och jag jobbade varje dag när jag var heltidsföräldraledig.

Sen fick jag reda på att barn inte är välkomna på universitetet. Då känner jag att det finns för många gubbar som inte förstår eller som tycker att man inte ska vara kvar här om man skaffar barn. Det är som att de inte tror att man kan göra ett bra jobb samtidigt, men jag kan inte förstå att barn ses som ett störande moment, inte om jag sitter på mitt rum! Man är så rädd att öppnar man dörren lite så kommer det att välla in barn, föräldrar och gravida som stör den tysta, kreativa miljön. Det är ju inte så jag menar! Att ha kvar en regel som förbjuder barn är ju feodalt! Det känns så förbannat att jag ska behöva kämpa för *ett* skötbord på ett helt universitetsområde!

”Det känns så förbannat att jag ska behöva kämpa för ett skötbord på ett helt universitetsområde!

Barn i akademin är till och med ett fult samtalsämne. Det är otänkbart att ta upp det på ett styrelsemöte. Det är för ”låg” nivå på det. Om någon tog upp det skulle det förlöjligas och ses som irrelevant, men det här är inga småfrågor utan bör diskuteras som en vanlig punkt.

Jobb inom akademin är en dygnet-runt-jour för folk jobbar kvällar och helger. Kulturen är sådan och då måste man öka förutsättningarna så att alla kan vara med. Annars kommer en del att halka efter. Det är min åsikt att det här spelar roll för hur mycket kvinnor det finns inom akademin.

Så länge det inte är accepterat med barn i akademin blir det så att vi kvinnor försöker lösa det på egen hand. När jag frågade en kollega som fick barn för ett tag sedan om hon skulle jobba något sa hon:

”...jag blir lite arg när jag tänker på att alla vet att kvinnor jobbar gratis, men lägger locket på.

– Inte på papperet men jag har projekt jag måste färdigställa.

Så här är det hela tiden. Man tar med sig ungen hit eller sitter hemma och jobbar. Det är fantastiskt på ett sätt – hade jag jobbat på något annat ställe hade det inte gått – men jag blir lite arg när jag tänker på att alla vet att kvinnor jobbar gratis, men lägger locket på. Man låter oss

hållas, men det är inget man diskuterar eller tar ställning till. Då kan jag bli förbannad att man ändå gör det. Vi producerar ju och universitetet premieras om vi får artiklar publicerade. Samtidigt gör jag det för min egen skull. Det är inte så att jag är tvingad. Det kanske är därför det fortgår. Det handlar om ens egen karriär och då försöker man förvalta de möjligheter som finns.

Jag tror att det är lite annorlunda för män för de är oftast föräldralediga kortare perioder och sällan heltid. När de är föräldralediga och kommer in med barnen på jobbet, känns det som att de betraktas och bemöts på ett annat sätt. Det är nästan så att folk hjälper mannen som går ur hissen med en barnvagn! Jag kan tänka mig att det finns en mansfälla också i att vara föräldraledig, för det finns inte samma kultur av att jobba under föräldraledigheten för män.

Jag tror att en viktig faktor för min karriär har varit min handledare under doktorandtiden. Handledaren är en oerhört framgångsrik och respekterad kvinna och jag tror att jag har kunnat nyttja kölvattnet här, liksom att hon aktivt har engagerat sig i mig. Redan första året tog hon med oss forskarstuderande på konferenser och vi blev presenterade för alla. Jag tror att hon har haft en plan för alla sina adepter. Hon gör saker som är förmånliga för mig utan större väsen och är ett föredöme i hur man tar sig igenom akademins slalombana. Hon har alltid stått bakom mig, osynlig, men visat med små vinkningar att jag är på rätt spår. Det gör att jag känner att det arbete jag lägger ner, gör jag även för hennes skull.

> *Hon har alltid stått bakom mig, osynlig, men visat med små vinkningar att jag är på rätt spår.*

Brist på jämställdhet finns i hela samhället. Det visas i statistik och syns hela tiden i media. Exempel är att det finns fotboll och damfotboll (som om det skulle vara en handikappgren!) och att det ges mer tid i rutan och mer pengar inom idrotten till män. Så här är det överallt. Tror folk verkligen att kvinnor är sämre eller är folk så oreflekterade att de inte ser det här? Eller är de nöjda nu? Men nöjd kan man ju inte vara när det ser ut såhär! Vi har ju bara omkring 20 % kvinnliga professorer! Jag är av den åsikten att kvinnor och män kan lika bra. Är man det måste man ju titta på faktorer runt omkring – varför blommar inte kvinnor lika mycket i akademin?

Framtid: Ökade förutsättningar att kombinera familjeliv och arbete

Amelia M, forskare

I en ideal akademi där män och kvinnor har samma förutsättningar reellt och inte bara formellt underlättar universitetet för småbarnsföräldrar – både för män och för kvinnor. Man tänker på att det är ungefär i samma tid i livet som man ska lägga grunden för sin karriär som man ofta skaffar familj. Man särbehandlar inte utan möjliggör, ökar förutsättningarna. Det skapas inte någon gräddfil för människor med barn, men familjeliv i kombination med yrkesliv möjliggörs. Det finns skötbord och andra saker som underlättar och visar att det inte är fult att ta med sig barnet på arbetet. Det finns ett dagis på universitetsområdet eftersom det underlättar för dem som jobbar på universitetet med hämtning och lämning av sina barn.

Postdok är inte längre väsentlig för att kunna göra karriär, framför allt inte postdok med utlandstjänstgöring. För den som vill finns möjligheten att bedriva internationell forskning genom interaktiva medier, till exempel skype, internet, telefonkonferenser m.m. Det krävs inte att man rycker upp familjen för att arbeta utomlands en tid. Man tar hänsyn till att det faktiskt är kvinnan som föder barnet och underlättar det.

I en ideal akademi finns en slags kvot: att det ska finnas en viss andel kvinnor respektive män inom olika styrelser och andra grupper. Det

ska inte vara kvotering men kvoter för kön för att upprätthålla en jämn fördelning eftersom tidigare erfarenhet visar att det historiskt sett inte har blivit en jämn könsfördelning ”automatiskt”. Därför ser man inte det här som något att skämmas för.

Det finns också en hög moral bland människorna i akademin och stor empati. Man pratar även om mänskliga saker – hur man mår och så och inte bara prestation. Människor går inte över lik för att nå dit de vill utan behandlar varandra på ett bra sätt.

Tills ovanstående ideal har uppnåtts kanske vi kvinnor måste bli bättre på att välja in varandra i styrelser, grupper och forskningsprojekt för som det är nu tror jag inte att män kommer att vilja välja in kvinnor i någon större utsträckning än de gör idag. Man diskuterar ju också fritidsaktiviteter och sådant med de man jobbar med och därför tror jag inte att det blir någon skillnad i första taget.

Det är viktigt att stödja prefekterna i att försöka behålla kvinnor och skapa förutsättningar för människor att fortsätta arbeta när de får barn. Det finns så många duktiga kvinnor.

För att nå idealakademin behöver också annonser till forskarutbildningar utformas på ett annat, mer öppet sätt. Vill man ha kvar kvinnorna och dessutom göra det bra för oss, måste man tänka till lite i förväg och visa att man så gott det går skapar förutsättningar för att man ska kunna fortsätta i akademin även sen man har fått barn.

”Det finns också en hög moral bland människorna i akademin och stor empati. Man pratar även om mänskliga saker – hur man mår och så…

Chapter 14

The present: Unsupportive and supportive academic environments

Gei, Researcher

I have always had much more questions than I can answer. I grew up in a coffee plantation so I had time to explore the fate of tadpoles and count the different types of beetles and shiny bugs around me. Back then I did not know that I could make a living out of answering some of the questions that bewildered me as a child. I grew up in a middle class family. Where I come from there is a great difference in social class and women are expected to become housewives; also they do not inherit land because they will not carry their families' last name when they get married.

I barely made it through high school because I studied during a period of military dictatorships and you did not go to school to find answers to your questions; you went to school to repeat lessons like a parrot or a trained circus monkey. Even though we are not under a military dictatorship I am sad to admit the education has not significantly changed in my country. I still hear 6 year olds repeat like trained parrots that they would kill and die for their country.

Compared to the hell I had to put up with in catholic and military oriented schools, college was bliss. During my school years I was clas-

sified as mentally compromised one year, the devil's daughter another. I got these nicknames from my professors for refusing to learn things without reasoning and for being a leader that would make other kids question if that was the right system to learn. I also gave a few professors a hard time because of treating them as equals. So I had a hard time and I did not do well in school but still managed to get my family to pay for my college education. I almost didn't get accepted in college because my marks were below average but they let me in with the condition of improving within the first years of college. Once in, I vividly remember the excitement of stepping in my first library in college and finding all these books and magazines filled with information I could access to. There were few to no restrictions to access all this knowledge (well that is not exactly true: I had to keep very quiet and I was not allowed in if I wore skirts or shorts because I could distract men from their studies!). I loved that library; it became my refuge for all the nonsense as I could find answers to all the questions I had been accumulating up until then. In the library I learned to appreciate the knowledge we as humanity have accumulated through all these years. In college, the teachers were supportive of both females and males learning. Except a couple that made jokes about women in science and men in male dominated subjects like forestry where males would sabotage my friends' research because they were women studying a men's career.

Sadly, society in my country is less supportive than the universities so you had to deal with the daily comments from family, friends and media telling you that women who study never get married and you should be thinking about a new model of vacuum cleaner instead of a new book.

When I graduated and started working I had started a battle against society and their current views of science and women. But my country was not ready for me. I ended up hiding, being chased, and getting death threat phone calls and a distinct nickname: "poison blonde": the pretty little girl that causes a riot when she enters a room (I am not a blonde but anybody with fair skin is called blonde in my country).

"When I graduated and started working I had started a battle against society and their current views of science and women.

I left my country with a scholarship and I moved to the US. When I started my PhD I could not believe the resources scientists have access

to. At first, I was very happy to be able to learn more and add to the general knowledge of things. There were simple things that mesmerized me like obtaining a scientific paper by just clicking a button in my computer! And professors were accessible to discuss all sorts of questions. I got to meet some of my scientific heroes, most of them men. In most of the cases I found out that behind all those ideas there was a curious and simple person just like me. I even met a famous scientist who climbed to the canopy with her two kids so that she could do research and keep an eye on them at the same time. I also met the big male egos in science that made me tremble when I asked them questions and they answered something like "How dare you question me". Among other experiences, I found out my advisor expected special attentions from his female students. He was married and dating a lab mate at the same time. I was shocked as he talked a lot about how some males in science take advantage of women. So I learned a lot about double standards. Specifically, I learned how on paper and in halls you hear things about equality and favoring minorities and behind the doors and in late hour pub stories you hear broken hearted women who have had terrible things happened to them for venturing in a male dominated field. It was good that I had a pub and good friends nearby since I also collected some of these negative stories where my boss would take my ideas, publish and just acknowledge me, sexual harassment by married professors from other universities and not being hired or promoted because I am a woman that will take orders from nobody but me.

"I thought about quitting science more than once.

I thought about quitting science more than once. It was certainly not because I did not love what I was doing but because the pressure of finishing, the battles with my advisor and other men who wanted a free ride as coauthors on my papers was too much to handle. I managed to graduate in August 2009. After that I had my third streak of luck and was hired to work at Umeå University. Getting this job was like getting a big wrapped present. I watched the acceptance letter every day and many questions came to mind. Where is this place? How is it going to feel working there?

I never thought of moving so far north but then again I had a job, somebody that would pay me to keep doing what I like. Every place has

its battles. In Umeå University it was hard to get across the message that learning Swedish is part of the needs for international researchers. How else is someone going to integrate to a working community and have equal opportunities if messages are in a language you do not speak? I also notice that when we are in the field working and I return back to the cabin after a long walk, I still have to deal with men that do not cook or clean the cabin and even though they do not say anything it is as if they expect me to do so because I am the only woman living there.

But these problems I consider distant and minor. The way I thought science worked was coming up with a great idea and gathering all the arguments to convince your male boss that your idea is great, so when I first got here I started talking to my boss about my great ideas, waiting for his retaliation so that I could use my intellectual arsenal and convince him! What was my surprise when he simply said: "yes, that is a great idea; let's incorporate it to our project".

"What was my surprise when he simply said: "yes, that is a great idea...

I never thought I would have time to work on my previous projects, but in my current job not only do they encourage me to work on my previous ideas but they have supported my travels to meet other academics and learn more about my previous projects. My boss said learning what I am most interested in benefits the project and it really has because I feel comfortable and secure so I can publish and attend scientific meetings knowing my laboratory supports me and my ideas. I was gladly surprised to hear the research group hires people because of what they know regardless of gender. Moreover, even though my boss is a male, the majority of my colleagues are females. So I know I can keep my last name, and get recognized by it in a scientific society. I feel like I am contributing to the general build of knowledge so that other curious kids can find some answers that I did not find. And if my story inspires other women to do what they like and not what is expected from them to do I shall consider my career a success. When people ask me how I have coped with moving so much and the oppression I have endured to get where I am I simply answer that what I do now makes me smile every day. And really, being happy with what you do for a living makes all the effort worthwhile.

The future: Academic career regardless of choices in personal life

Gei, researcher

Lovisa was born in Sweden. Her father stayed at home and took care of her and her sister from when they were five years old until they were seven so that her mum could continue with her career. It was natural for her to become a scientist; she had great curiosity and was quite stubborn as well. Her father called her the "little owl" because they are regarded as wise and very much into books. She would spend large parts of her Saturdays in the state library, reading about other parts of the world and got a liking for flowers and their distribution so she would collect flowers from wherever she went with her family and place them inside big books so that they would be preserved forever.

She naturally wanted to become a botanist and did so with much determination. She had a boyfriend from the same neighborhood she was from and their families liked each other, so they lasted a very long time but deep inside she felt he was in a way not all she wanted out of life. She wanted to travel and get to know the world, discover the full range of colors and shapes flowers can have and he wanted to settle in the same neighborhood they grew up in and start a family. But you see, Lovisa was too curious and too stubborn so she could not stay in the same place for the rest of her life. She could not, in the name of stability, give up the adventure and the desire to discover new things. So in a way she defied the pattern, left the lifetime boyfriend, moved out of

Gothenburg and started a PhD in Umeå. She says it is the best decision she has ever made as she landed with a very good advisor that taught her structured steps and new ways to record what she saw in order to answer her questions.

This is not to say she hasn't had to deal with men in science and the expectations of society because she has definitely had to. But she has always found lots of female friends in her field cheering her up and giving her a hand when she needs it. She fell in love with a man who knows about tropical and exotic plants and even trapped an amazing flower in his field notebook to bring it back to her! In the summer she hikes the mountains of Abisko every day and you can see her with a magnifying lens in her hand, lying on the floor to count the minuscule flowers of grasses. When she gets back to the cabin after a long day she is happy to note that both her male and female travelling partners takes an equal amount of responsibility for cleaning up the place and cooking while they are in the field.

"she has always found lots of female friends in her field cheering her up and giving her a hand when she needs it.

One day a strange butterfly arrived at the Abisko central station. She was certainly not local – she came from the far tropics. She was a friend of a friend so she ended up staying in the same cabin as Lovisa. Under the northern light blanket they drank wine and chatted. They thought they were going to find so many differences as they came from such different backgrounds and they lived such different lifestyles. Instead they were pleasantly surprised to find that their passions were similar and getting to where they were took significant determination and curiosity.

They started talking about the future of the world and both realized that ideally, laboratories that supported women in science will not be an exception but the rule. They would start an equal field research rights movement where they would not be expected to clean afterwards. The strange butterfly realized that there are plenty of women in important scientific places and that even though she did not see it happening in her country yet she got to a new place where she can see that these things are possible and that the different paths attract similar people regardless of where they come from. In the future scientists from third world countries would be able to work as scientists in their own country

"...ideally, laboratories that supported women in science will not be an exception but the rule.

if they wanted to because presently scientists solve problems humanity cause instead of studying what causes the problems.

With increased equal gender opportunities everywhere we would have more women in all fields and we would focus on progress. There is one thing the butterfly and Lovisa did not agree with their picture of the future. For Lovisa it was important that nothing stood in the way of her career. For the strange butterfly the time with her mother and the idea that no matter what she became she always had a home to go back to gave her the strength to fly. So she knew becoming a mother implies having the freedom to spend time with her kids and fighting with society so that your success as a scientist is not penalized by spending time raising your own kids. A future with mothers spending more time outside their homes and leaving kids alone is a scary one. A future with happy mothers and fathers who have fulfilled their personal and professional careers is a hopeful one. Scientists in the future should be able to keep their job and should be free to choose when and how they are going to raise their families.

“A future with mothers spending more time outside their homes and leaving kids alone is a scary one.

Lovisa and the strange butterfly agree on the special characteristics that scientists share: curiosity and persistence, but they do not agree on how the future should be. Some of us will become teachers, others will stay as researchers and others will give up science, take an easier job and become mothers. I think if wanting to be a scientist is universal and gender free we should work hard to make sure that in the future female scientists have the same opportunities and options and the options we choose for our personal life does not affect our future as a scientist.

Kapitel 15

Nuläge: Kvinna, forskare och förälder – går det?

Maja Y, forskarstuderande

Universitetsvärlden är en värld av traditioner och arv, vare sig vi vill eller inte, och det är inte alltid positivt enligt mig och ur mitt perspektiv som kvinna. Samtidigt som den forskning som bedrivs här leder till framsteg och utveckling kan tiden inom verksamhetens väggar på många sätt och vis stå stilla. Nyligen kom ”Föregångarna” ut, en bok där kvinnliga professorer inom kvinno- och genusforskning skrivit, analyserat och diskuterat sina upplevelser av sina respektive karriärer och de hinder de mött på som just kvinnor under vägen. Jag som tillhör en yngre generation förfasas över hur det var och vill slå mig för bröstet för hur långt vi har kommit sedan dess – men jag kan inte ruska av mig att det kräver att jag tystar ner en inre röst som viskar om att det inte alls har skett så mycket som det borde, att vi idag borde ha kommit ännu längre än vi har gjort.

”...en inre röst... ...viskar om att det inte alls har skett så mycket som det borde...

Universitetsvärlden av idag ses som en arbetsplats där villkoren och möjligheterna för män och kvinnor har börjat närma sig varandra – men fortfarande kan vi konstatera att det är långt fler kvinnor som påbörjar grundutbildningens första kurser än som avslutar en masterutbildning i jämförelse med de manliga kamraterna, och stöd och hjälp för kvinnor att nå professurer tycks behövas och inrättas och upprätthålls på gott och ont. Men vad är det då som gör att ju högre upp i utbildningen och ju längre i karriären vi rör oss så ersätts kvinnornas övervikt med en manlig sådan? Jag liksom de övriga som deltar i det här projektet är

kvar i universitetsvärlden, på varierande nivåer, och flera av oss möter dagligen på de strukturer som fortfarande idag gör skillnad på kvinnor och män. Vi har alla våra personliga erfarenheter utifrån individuella möten och skeenden, och det jag kan bidra med är endast mina egna erfarenheter för att hoppas på att de bidrar till en större bild.

Något jag har mött och reagerat på inom den akademiska världen är synen på kollegor med barn. När jag började min anställning vid Umeå universitet hade jag inte barn. Det var lätt att stanna på kvällarna eller ägna någon helgdag åt arbete om det behövdes. Jag var inte heller ensam, utan folk hade sina egna invanda mönster för när de kom och gick samt en flexibilitet inför konferenser, inlämningar av text med mera. Vad jag inte tänkte på då var fördelningen mellan män och kvinnor och hur det skilde sig mellan dem som var småbarnsföräldrar respektive de som antingen var barnlösa eller hade äldre barn. Sedan kom jag att vänta barn själv och en ny värld med attityder och åsikter öppnade sig för mig. Det finns de som säger att man inte vet vem sambon är innan man skaffat barn, men detsamma skulle kunna sägas gälla kollegor och arbetsplatser.

”Äldre kollegor ansåg att man utan problem kunde läsa in forskning och producera egen text medan barnet skötte sig själv.

Inför föräldraledigheten frågades det om hur jag hade tänkt arbeta under frånvaron, så att tiden inte skulle vara bortslösad. Äldre kollegor ansåg att man utan problem kunde läsa in forskning och producera egen text medan barnet skötte sig själv. Samma sak gällde under senare syskon, då det inte verkade gå hem hos vissa att äldre syskon förväntas vara hemma i stor utsträckning och att de kräver ett visst underhåll parallellt med att det nya syskonet ska få sina behov tillgodosedda. Att jag som kvinna inte klarade av att sätta ned foten så pass mycket att jag kunde arbeta också tycktes i vissas ögon vara ett bevis för att jag hade gått i kvinnofällan och hade en sambo som inte stöttade mig.

Tillbakakommen kände jag visserligen att jag inte hade tempot direkt och att tankarna inte föll på plats samma dag som jag klev innanför kontorsdörren, men jag har inte sett det som den förlorade tid jag upplevt att somliga andra menar att det är. Jag har haft en chans att skaffa mig en familj på det privata planet och som forskare har jag haft en möjlighet att stå tillbaka från det jag studerar och se det på lite avstånd

för att återkomma med nya tankar och perspektiv. Däremot går det inte att förneka att man i viss mån måste börja om. Man är inte längre lika självklar som när man försvann. Det gäller att återigen arbeta upp kanaler och att ta igen den information man missat, både formellt och informellt. Finns man inte på plats kan man bli bortglömd och missa möjligheter som påverkar långt efter att man återkommit. Därtill har jag tydligen gjort ett val, även om det aldrig sägs rakt ut att något inte är möjligt för att jag är kvinna och/eller för att jag har barn. Jag har valt att skaffa en familj och därmed prioriterat bort en del av mitt liv och min tid. Jag har valt föräldraledigheter, vård av sjuka barn och deltid framför forskningen och undervisningen. Naivt nog såg jag aldrig det valet innan det var försent – även om jag inte hade gjort något annorlunda om jag varit medveten om det.

Intressant nog är det så att när jag som småbarnsmamma och doktorand diskuterar möjligheterna till undervisning hänvisas till problemen att balansera familj, avhandling och undervisning. För mina manliga kollegor gäller balansakten bara avhandlingen och undervisningen. Detsamma gäller föräldraledigheten som inte är en black om foten för männen i samma utsträckning som för kvinnorna, utan ett bevis för att han är både genusmedveten och tar sitt ansvar. Könsrollerna avspeglar sig även i internationaliseringen. Männens respektive följer snällt med och tar ut föräldraledigheter i främmande land, och jag uppmanas vara mer manlig och kräva att även min sambo lämnar sitt jobb och karriärmöjligheter för att ta hand om barnen och stödja mig på motsvarande vis – tydligen är det inget en kvinna kan kräva. Det kvinnliga är att ansvara för och ta hand om familjen. Men yttringar för olikheten mellan män och kvinnor kan även ta sig uttryck i mer klassiska former som nästan är skrattretande när man återberättar dem även om de är vedervärdiga när de sker. Mer än en gång har jag varit med om att äldre manliga kollegor har lyssnat uppmärksamt och intresserat på varandras presentationer och inlägg men slår upp sina bärbara datorer för att spela spel, socialisera på facebook eller viskande dryfta något viktigare med närmaste man när en yngre kvinna talar och tid för viktigare ärenden därmed tydligen infinner sig. Beteenden av detta slag har gjort att jag känt mig

”Det gör mig rent ut sagt förbannad att inse att jag istället för att… …protestera har förändrat mig och mitt beteende bit för bit utan att tänka på det.

liten, oviktig och rent ut sagt dum, fastän jag känner till att det hör till de klassiska härskarteknikerna. Det gör mig rent ut sagt förbannad att inse att jag istället för att göra min stämma hörd och protestera har förändrat mig och mitt beteende bit för bit utan att tänka på det. Och det är något jag anser att jag inte är ensam om.

Att strukturer kan vara sega och kräva mycket arbete innan förändring sker är något jag är mycket medveten om. Inget händer över en natt. Den utveckling som har skett ska inte heller förringas – skillnaden är enorm om vi bara går tillbaka en eller två generationer. Saker händer! Otåligt tycker jag ändå att vi borde ha kommit längre. Men problemen är ofta diffusa och svåra att sätta fingret på, och då är de också svåra att lösa. Det är dessutom förvånansvärt hur mycket vi anpassar oss till strukturerna, mig själv inkluderat. Hur kvinnor som befunnit sig ett tag i systemet och kanske även tagit sig vidare i karriären inte utgör ett större stöd för dem som kommer nya. Hur vi alla blir en del av en struktur som främjar män och kvinnor utan barn som kan spela efter männens villkor på ett helt annat vis. Armbågarna är vassa, både hos män och kvinnor, och systemet främjar knuffar på vägen mot toppen. Unga kvinnor tycks i detta sammanhang vara de lättaste att välta, vilket kanske inte är så underligt med tanke på hur vi formats av samhället till att vara mer benägna att ta in andras åsikter och ifrågasätta vår egen kunskap – egenskaper som rätt utnyttjade kan vara en enorm styrka inom forskningen, men som motsatt kan leda till ett ständigt tvivel på de egna insikterna och resultaten. Problemet är emellertid i mitt tycke varken de enskilda individer som (förhoppningsvis omedvetet) hjälper till att upprätthålla de negativa förhållandena jag beskrivit eller de som möter på dem, utan strukturerna i sig.

Framtid: Kvinna, forskare och förälder – så klart!

Maja Y, forskarstuderande

Att jag som kvinna och småbarnsförälder även kan vara forskare och se en karriär inom den akademiska världen är en självklarhet! Jag särskiljs inte från mina manliga kollegor på grund av kön, och jag har samma möjligheter och villkor som mina barnlösa kamrater i korridoren. Det finns en förståelse och acceptans för att småbarnsåren kräver en viss frånvaro, något som även fungerar bra med tanke på att det är både möjligt och ett krav med en viss flexibilitet som forskare. Därmed är det också möjligt att fördela och förändra föräldraledigheten över flera olika perioder och universitetets formella regelverk underlättar mitt arbete. Det finns sammantaget tid för att leva och tid för att både bilda och njuta av en familj parallellt med arbetet som är en viktig och positiv del av livet. Under perioder när det är ovanligt mycket och det känns tungt att hinna med av en eller annan anledning räcker enkla vänliga och stödjande ord från kollegorna enormt långt, och en lättöverblickbar planering som kommer i god tid för gemensamma seminarier, möten och verksamheter gör att jag kan anpassa mitt eget arbete likväl som barnomsorgen.

”Det finns sammantaget tid för att leva och tid för att både bilda och njuta av en familj parallellt med arbetet...

Jag har mina nära vänner och umgås naturligtvis mer med vissa än med andra. Det är ingen hemlighet att det finns informella nätverk, men de är öppet diskuterade och inverkar inte på karriärvägar och utnäm-

ningar. När det kommer till tjänster och uppdrag är det kunskapen och förmågan att utföra arbetsuppgifterna som avgör vem som får dem, inte umgänget eller karriärvägen vilken tillåts vara varierande och med eventuella luckor för föräldraledigheter eller sjukskrivningar. Dessa avbrott kan istället till och med ses som något positivt, i och med att det ger tid för reflektioner och insikter samt en möjlighet att återkomma med nya perspektiv – både till den egna forskningen och till det högre seminariet, där konstruktiva och välvilliga kommentarer på presenterade texter och tankar oavsett kön eller befattningsgrad leder till en ständig positiv utveckling i god anda vilket alla tjänar på.

förebilder... ...visar på att det är möjligt att satsa fullt ut utan att utplåna vare sig själv, familjen eller kollegorna på vägen mot toppen.

Jag kan naturligtvis se en karriär inom den akademiska världen framför mig! Med en jämn fördelning av män och kvinnor genom hela systemet har jag sedan jag började på grundutbildningen lätt kunnat finna både manliga och kvinnliga förebilder som berikar varandra och visar på att det är möjligt att satsa fullt ut utan att utplåna vare sig själv, familjen eller kollegorna på vägen mot toppen. Det finns visserligen inget särskilt stöd för mig som kvinna, men det behövs inte heller i och med att det finns en jämn och naturlig tillväxt av både män och kvinnor ända upp till de högsta posterna och anställningarna.

Kapitel 16

Nuläge: Från skogsägarhustru till sorgsen forskare

Vanja D, forskare

En höst för nu ganska många år sedan packade jag in mina två barn, tillsammans med kartonger och blommor, i vår herrgårdsvagn och körde mot Umeå. Jag minns att vi då inte hade fått tag i någon lägenhet ännu utan fick stuva in oss i vår sommarstuga strax utanför Umeå. Måndagen efter började inskolning på dagis och mitt magisterprogram på Umeå universitet. På mitt program började också fem andra tjejer samt drygt femtio killar.

Inte många veckor efter denna dag var jag ensam tjej kvar på programmet. Tillsammans med en klass med 20-åriga killar läste jag sen i fyra år. För mig som ensamstående mamma, med två mycket små barn, var situationen ingen lek utan bestod i mycket hårt arbete. Någon gång i mitten av denna magisterutbildning började frågan om jag skulle gå ut i arbetslivet efter examen eller söka forskarutbildningen att vakna. När sen examensarbetet skulle sökas handplockades jag av en av mina lärare. Det blev också inkörsporten till forskarutbildningen med samma lärare som biträdande handledare. Smickrande? Ja visst!

När jag ser tillbaka på det inser jag att min dåvarande biträdande handledare kämpade hårt för att få in mig på forskarutbildningen. Eftersom det inte fanns externa medel att finansiera min forskarutbildning

Jag... ...gjorde samma jobb som dessa också nyrekryterade unga män men erbjöds 1/3 mindre betalt.

med erbjöds jag, av den dåvarande ledning på vår institution, ett stipendium motsvarande 2/3 av vad mina forskarstudentkollegor, som också just börjat, tjänade. Jag hade redan börjat och gjorde samma jobb som dessa också nyrekryterade unga män men erbjöds 1/3 mindre betalt. Jag sa: ”nej tack!”. Visst krävdes det mod att tacka nej. Jag hade inget jobb och var klar med min utbildning samt hade, inte alls helt obetydande i sammanhanget, två barn att ensam försörja.

Detta ”nej tack” var inte vad ledningen hade räknat med och av någon anledning fick jag till slut en doktorandtjänst med samma lön som mina manliga kollegor, men dock bara fram till licentiatexamen. Det sades till mig att om jag visade framfötterna skulle jag få fortsätta till doktor efter licentiatexamen. Jag behöver knappast säga att jag slet som ett djur med min forskarutbildning och hade efter två år producerat nästan hela min avhandling fram till doktor. Till detta bör man lägga det näst intill heltidsarbete som det innebar att vara ensamstående tvåbarnsmamma. Dessutom var jag och en annan tjej de första doktoranderna någonsin som hade utvecklat kurser, haft kursansvar och undervisat hela kurser på vår institution, bara ett år in på forskarutbildningen.

Jag minns många nätter när jag hade min son på knäet lekandes med min dyra avancerade miniräknare, som inte alls var tänkt som leksak. Inte heller hade jag råd att köpa en ny om han hade sönder den i leken. Jag såg det som enda lösningen, i min desperation över att få uppgifterna klara, för att visa att jag var värd en doktorandtjänst fram till doktor. Samma tjänst som för mina manliga forskarstudentkollegor redan var klar dagen då vi började forskarutbildningen.

Ny ansökan om fortsättning fram till doktor skulle skrivas efter avlagd licentiatexamen med bravur! Jag var stolt över mig själv, mina prestationer och mitt resultat. Professorer och seniora forskare på institutionen skulle säga sitt om jag var duglig att få fortsätta fram till doktor. Efter en rad möten och diskussioner beslöt sig gruppen för att låta mig fortsätta min forskarutbildning fram till en doktorsexamen.

För några år sedan, efter många år som student och anställd på institutionen, disputerade jag. Återigen med risk att bli arbetslös erbjöds jag en ihop komponerad postdok vid institutionen i två år. Visst är det

fantastiskt att min institution satsade på mig, trots att de med nöd och näppe hade råd I alla fall var det så det berättades för mig. Det var underförstått att jag skulle vara tacksam! Det var jag också!

Efter många hårt pressade år som forskarstudent med ironiska skämt nästan dagligen, om min duglighet, från en person som jag var i stark beroendeställning till, hade jag utvecklat en sköld. En sköld som gav sken av att klara alla gliringar och skämt, även från seniora forskare och professorer i min omgivning, om att jag inte var en ”riktig” doktorand. Denna sköld blev också anledningen till att jag senare stod ut med sexuella trakasserier i ett och ett halvt år under min postdok-tjänst innan jag blev akut sjukskriven för utmattningssymptom.

”Denna sköld blev också anledningen till att jag senare stod ut med sexuella trakasserier i ett och ett halvt år… …innan jag blev akut sjukskriven för utmattningssymptom.

Jag har undrat många gånger varför jag har slitit så. Jag vet nu Jag trodde att jag skulle kunna ge mina barn en dräglig tillvaro med en mamma som var högutbildad och med relativt hög lön för att kunna kompensera de fattiga 10 åren av mina studier. Så fel jag tänkte!

Visst har jag mycket god erfarenhet av akademin, både vad gäller undervisning och forskning, visst har jag författat många rapporter, artiklar och böcker av olika karaktär och visst har jag föreläst på flertalet konferenser nationellt och internationellt, både som inbjuden talare och i egenskap av självständig forskare och som projektledare. Dessutom har jag hunnit gå på simskola på helger med mina barn, inte missat en skolstart, inte en skolavslutning eller ett skoluppträdande samt suttit många år som skolrådsrepresentant i mina barns klasser. All denna kraft och energi besitter jag och jag tänker att i en understödjande miljö skulle jag ha uträttat ännu större stordåd. Jag som var uppe på så många mötesagendor hos ledningspersoner inom akademin i diskussioner om jag ”duger”! Ironiskt va?! :)

”All denna kraft och energi besitter jag och jag tänker att i en understödjande miljö skulle jag ha uträttat ännu större stordåd.

Framtid: Från skogsägarhustru till framgångsrik forskare

Vanja D, forskare

Det var med spänning och en viss rädsla som jag lämnade min man och vår gård långt in i inlandet för en annan framtid. Tänk hur mina dåvarande svärföräldrars rädsla kom till uttryck då de sa: ”Varför kan du inte nöja dig med att packa vår sons matlåda? Varför ska du måsta vara så märkvärdig att du måste läsa på universitetet?” För mig var det inte märkvärdigt vare sig då eller nu som disputerad forskare. I min vision och i mina värderingar handlade det om nyfikenhet och vilja att utvecklas. I den här berättelsen väljer jag bort värderingar präglade av rädslor för det okända och värderingar om att män och kvinnor har olika värde inom akademin och även i samhället. Min vision den höst då jag packade in min son och dotter, tillsammans med kartonger och blommor, i vår herrgårdsvagn och körde mot Umeå såg annorlunda ut än mina dåvarande svärföräldrars.

”Redan i början av utbildningen var institutionen... ...medveten om att vi fem kvinnor började en utbildning med majoriteten män...

Måndagen efter jag och mina barn anlänt till Umeå, började inskolning på dagis och mitt magisterprogram på Umeå universitet. På mitt program började också fem andra tjejer samt drygt femtio killar. Redan i början av utbildningen var institutionen, kanske till och med fakulteten, medveten om att vi fem kvinnor började en utbildning med majoriteten män, både bland studenter och bland lärare. Utan att vi egentligen märkte det fanns det en tanke med att man i kurserna blandade kvinnor och män som lärare och handledare. Institutionen tittade på varje indi-

vids situation och planerade inlämning av laborationer och tentamenstider till kontorstid (eller dagis öppettider om man hellre vill tänka så).

I min vision kände jag aldrig att jag hade brist på stöd för att jag var ensamstående mamma, med två mycket små barn och tyckte att situationen var tuff. Jag fick stöd för att jag hade viljan och motivationen. Visst innebar min situation att jag ibland fick extra lång tid på vissa uppgifter då min son drabbades av vattkoppor och var sjuk i två veckor, men det fick också alla andra kurskamrater som tog ansvar för sina studier när extra tunga svårigheter drabbade dem.

Jag fick stöd för att jag hade viljan och motivationen.

När jag någon gång i mitten av denna magisterutbildning började fundera över om jag skulle gå ut i arbetslivet efter examen eller söka forskarutbildningen kände jag att det fanns personer, lärare och handledare, som jag kunde fråga alla frågor som jag hade. ”Skulle jag klara det som ensamstående mamma?”, ”Var fanns stöd att få, någon som stöttade och lyssnade?” och ”Fanns det en förståelse för att trygghet var viktigt för mig då jag hade två barn att försörja?” Jag började forskarutbildningen med samma lärare som handplockat mig till examensarbetet, som biträdande handledare. Jag kände ett otroligt stöd och jag tillsammans med mina manliga forskarstudentkollegor fick doktorandtjänster fram till doktor där vi alla hade samma lön och villkor. Vi hade även en forskarstudierektor som var kvinna. I mina ögon var det ett klokt val av institutionen att låta denna studierektor vara en kvinna eftersom många handledare var män på vår institution. Det skapade en balans för alla forskarstudenter, män som kvinnor.

Vi ska inte glömma att det finns två olika kön hos människan. Ofta har könen lite olika styrkor och kan man lyfta och stödja dessa styrkor och nyttja dem praktiskt kan vi som helhet bli än mer starka och framgångsrika som människor.

Jag var en ambitiös forskarstudent och kände ett otroligt stöd för att jobba, vila och hämta inspiration…

Jag var en ambitiös forskarstudent och kände ett otroligt stöd för att jobba, vila och hämta inspiration från mina barn och vänner. Min handledare tryckte hårt på att ta semester och på att ta vara på barnens barndom den lediga tiden. Han förstod att detta skulle göra mig ännu mer kraftfull och lyckosam i studierna samt att det skulle ge utrymme för reflektion över forskarresultaten och nästa steg i min forskarutbildning.

Jag minns många kvällar då barnen knölade och inte ville sova. Jag minns att jag tänkte att jag ville att de skulle somna så jag kunde fortsätta skriva den där artikeln eller läsa den där avhandlingen, men inte för att jag var tvungen att visa att jag dög utan för att jag hade en sådan stark motivation och vilja. Men jag minns också att jag kunde luta mig tillbaka och tänka: "Nu finns inte tid, nu ska jag läsa barnböcker för mina barn så de kan sova lugnt och jag också som mamma för att få längta efter att bita tag i mina forskarstudier dagen efter!"

"Jag utvecklade ett lösningsorienterat förhållningssätt som ensamstående mamma... ...Detta kunde mina unga manliga kollegor lära av och ta efter.

Mina unga manliga forskarkollegor imponerades av att jag alltid var så strukturerad och målmedveten men samtidigt så flexibel. Jag utvecklade ett lösningsorienterat förhållningssätt som ensamstående mamma som jag stöttades av mina chefer att använda till min fördel på jobbet. Detta kunde mina unga manliga kollegor lära av och ta efter. De kunde välja att planera sina dagar åtta-fem och nyttja den tiden effektivt genom att göra valet, valet att jobba kontorstid och njuta övrig tid. Jag var tvungen till det förhållningssättet eftersom jag aldrig visste när nästa barn skulle insjukna i vattkoppor. Jag kände det aldrig som en börda, utan då mitt arbetssätt belystes och uppmuntrades av mina handledare och chefer kände jag att jag fick ännu mer styrka och värde. De såg fördelarna med att jag inte hade dygnets alla timmar att själv bestämma över och att jag därför utnyttjade tiden effektivt.

När ansökan om fortsättning efter doktor till postdok bedömdes var det en självklarhet att institutionen skulle satsa på mig. Dels behövdes både män och kvinnor på institutionen för att det skapade sådant mervärde i sig. Dels hade jag utvecklat kompetenser långt över vad mina unga manliga forskarstudentkollegor hade gjort under samma forskarutbildning. Vi klarade alla vår doktorsexamen med samma bravur, men jag hade utvecklat en djupare kompetens som lades till mina meriter vid bedömningen av ansökan.

I dag har jag börjat byggt upp min egen forskargrupp och jag har haft oändligt mycket stöd från alla här hos oss som har gått igenom denna resa efter disputationen, allt från postdok depression till att söka medel och bygga nätverk. En kollega ser även mina djupare kompetenser som en otrolig tillgång och han och jag diskuterar hur vi bäst kan hjälpas åt i våra forskargrupper.

Miljön, vännerna från jobbet, nyfikenheten i att forska, upptäcka och lära har smittat av sig på mina barn. De ser på universitet med en positiv syn där det finns utrymme för alla att utvecklas och lära oavsett kön eller andra olikheter!

Kapitel 17

Nuläge: Vikten av ett tryggt rum

Jane A, forskare

Jag sitter i ett seminarium tillsammans med en grupp andra genusforskare. Vi kommer från olika discipliner men vi känner varandra ganska väl vid denna tidpunkt. Vi arbetar med en antologi som vi håller på att skriva tillsammans. Jag presenterar ett kapitel. Det är fortfarande i ett ganska preliminärt skick. Vi sitter och diskuterar kapitlet och då lutar en av mina kollegor sig fram och ställer en knepig fråga. Jag känner panik – jag vet inte hur jag ska svara! Jag blir alldeles kallsvettig, rummet krymper, det stramar i bröstet, jag har svårt att andas. Men då plötsligt kommer tanken – ”det gör inget!”. Jag känner hur jag slappnar av, rummet återgår till det normala, axlarna sjunker ner och jag kan andas igen. Jag har insett att jag befinner mig i ett tryggt rum där det är okej för mig att erkänna det när jag inte kan svaret. Jag förlorar inte ansiktet. Jag vet snarare att jag kommer att få hjälp och stöd att hitta en lösning och att komma vidare. Jag får kritik men det är konstruktivt och har som syfte att hjälpa mig att utveckla kapitlet och inte att stjälpa mig.

Efteråt funderar jag över varför jag reagerade som jag gjorde. Jag kommer underfund med att det förmodligen är på grund av att jag, liksom flera av mina kollegor i gruppen, är ganska ensam som genusforskare på min heminstitution, där seminarier har varit långt ifrån trygga rum. Istället har det, åtminstone tidigare, varit en ganska fientlig miljö. Att

lägga fram ett papper har förut varit förenat med mycket rädsla, ångest och ont i magen. Att visa sig "svag" – genom att till exempel erkänna att man inte kan svara på frågan – skulle motsvara att kasta sig framför vargarna snarare än att dansa med dem! I en sådan miljö blir det svårt att utvecklas. Man blir hämmad samt riskerar att förlora sin kreativitet och glädje i sin forskning.

Att visa sig "svag" – genom att till exempel erkänna att man inte kan svara på frågan – skulle motsvara att kasta sig framför vargarna

Framtid: Trygga rum åt alla!

Jane A, forskare

Min framtidsvision blir att alla ska få möjlighet att hitta ett tryggt rum där de kan lägga fram sina alster och känna att de blir behandlade med respekt och får konstruktiv kritik och stöd. I en sådan miljö vågar man ta steget ut i det okända, bryta ny mark, komma till nya insikter, göra framsteg och skapa innovationer. Trygga rum för nytänkande!

Kapitel 18

Nuläge: Dåligt självförtroende och dåligt samvete

Sandra Q, forskarstuderande

Som forskarstuderande har jag inte sett så många problem i min vardag på grund av att jag är kvinna. Det jag har sett som problem är snarare saker inom mig själv men om de sakerna är kvinnliga eller inte, det vet jag inte. Det finns två saker som jag då främst tänker på. Det första är mitt ganska dåliga självförtroende. Det gör att jag inte vågar ta för mig på samma sätt som flera av mina kollegor. Jag kanske inte vågar prata med andra mer meriterade forskare alternativt att jag inte vågar ställa lika många frågor som jag borde på seminarier och dylikt. Om man inte tror att man kommer att lyckas så gör man förmodligen inte det heller. Man kan fråga sig vad detta dåliga självförtroende kommer ifrån. Handlar det mer om mig själv eller kan det vara någonting omedvetet som beror på omständigheterna och klimatet på universitetet? Jag vet inte…

Man kan fråga sig vad detta dåliga självförtroende kommer ifrån. Handlar det mer om mig själv eller… …omständigheterna och klimatet på universitetet?

Det andra är att jag tycker att det är svårt att kombinera forskning/undervisning med familj, vänner och hobbys. När andra kollegor kan jobba kvällar och helger med sin forskning har jag svårt att få tid att hinna koncentrera mig mellan hämtning på dagis, vård av sjukt barn m.m. Jag känner att det är svårt att hålla jämna steg med forskare utan familj eller forskare som kan ägna sig helhjärtat åt sin forskning. Det här problemet borde även män med barn ha men det kan hända att kvin-

nor känner av detta mer eftersom kvinnor tenderar att ta mer ansvar hemma. Jag går ständigt omkring med lite dåligt samvete över att jag inte får tillräckligt mycket jobb gjort.

Framtid: Forskarstudier – ett åtta till fem jobb

Sandra Q, forskarstuderande

Med tanke på att jag ser det som lite kämpigt att hinna forska lika mycket som mina kollegor när jag har barn så ser jag ju positivt på att forskarstudierna ses mer och mer som ett vanligt 8-17 jobb. Det här gör att man inte behöver ha så dåligt samvete över att man inte jobbar så mycket helger och kvällar. Jag förstår dock att det lätt blir ett problem om man ska kunna konkurrera med t.ex. doktorander från andra länder där traditionen är att jobba mer än 8-17.

Det vore även bra om det fanns fler kvinnliga förebilder högre upp inom akademin. Då skulle det nog kännas mer naturligt att som ung kvinna klättra i karriären.

Chapter 19

The present: Being a researcher is challenging for both genders

Cynthia B, researcher

It wasn't my firm decision to become a researcher, the flow of life events brought me to it. When I had decided what to study after finishing high-school I asked the teachers for their recommendations. I was then recommended to study abroad because there were not any good schools in my country in the area I wanted to study. So I went abroad through transferring from a program at a university in my home country to a university in another country.

After taking my masters degree I wanted to go home but I was told that there was a risk that my degree wouldn't be accepted in my home country. I was then recommended to get enrolled in a PhD program in the country where I studied, that would only take one year longer than getting my masters recognized as a master in my home country. I passed the entrance exams and was accepted for the PhD program.

A few words about my supervisors: the supervisor I had for my masters project was thinking in old school themes and in just one part of the area I was interested in and so mostly I was on my own. We still worked together, but I had to get advice from other people too. The most positive feedback I got for my work was from my opponents at the diploma defense and not from my advisor. The external advisor from

my master's project later became my supervisor in the next post I got. She was more supportive of my work and efforts, but not so experienced in all the paperwork and behind the scene actions involved in the PhD defense, which in most of the cases it is like a theatre performance. Most of the stuff is done in the pre-defense and my pre-defense went very smoothly. I was her first ever PhD student coming to the defense stage. One of my opponents said that my PhD defense was the toughest she ever saw. At the end of it I was sure that they were going to vote no, but they voted yes. Some of my colleagues explained that my supervisor didn't do some politics and the head of the chair did some kind of mistake and they sort of had to punish me in public for their mistakes. I had an opportunity to stay there – my supervisor finally set up the lab – but I thought that I would not want to have these people as my colleagues and I felt really fed up with research and wasn't sure I wanted to do it anymore. My defense was in October and I got my actual diploma more than six months later.

"I thought that I would not want to have these people as my colleagues...

I have not really planned my career, because our society has changed so rapidly, or at first I did. Where I come from one has to go to university, to get a higher education. It is something that comes really naturally. I had these 3-5 year plans, but when I finally came back home the financial crisis had hit hard on my country and the academic sector was cut down to almost half. I was then sitting with my PhD, but without a job, doing some freelance jobs here and there. It was not a good time to finish, everything had collapsed. I had to restructure my whole world and now I take things one day at the time.

During my PhD studies I was part of an informal network of researchers who used the same method. We met, after some years of e-mailing to each other, at a conference and then again after a year. I have had very good support from home, none the least financially, but last year it was people from the network who gave me support and amongst other things paid my conference fees because they thought it was important to have me there. With this project I came to Sweden.

It is a really different world here. Last year, my first year in Sweden, was really like a vacation for me. I got to do what I really wanted to do

and I got paid and I had weekends. It is like a totally new concept for me – two days of weekend! I don't know how many hours I work now but now I don't have to work with something else to finance my research. My research is my job and that is really different from what I am used to because besides my PhD studies I had two or three jobs at the side. For one year I worked full time with a job completely not related to my PhD studies.

The greatest challenges in my academic career, except for the financial crisis, were to get relevant information in a country that was relatively closed to information from the outside world. I really like how it is so easy to get access to the information you need here, through the library. I'm also very happy about having my own room. I'm used to having to share a desk with other people, sitting in a very crowded space and working on my private computer or a really bad one. Those things are much better here.

But something that I miss is that where I studied before, people could just stop and say hi, during a seminar for example, someone could stop by, sit and have a cup of tea with us and come with some really valuable contributions or say this is a really nice project – let's do it together. It was very dynamic. Something I also value from there was the very broad education I got, which I have had very much use of. Here people are more specialized early.

"I have experience from seminars in other countries where there are very warm atmospheres... ... It was always with a cup of tea, and a cheerful atmosphere where people enjoy getting to gather.

What I like here is that it is more structured. Where I studied, paperwork has its own life and there are special people who just do the paperwork. Here what you have on paper is what you have in life. I also really like how it is done here with childcare – that both parents have the opportunity to equally take care of the child.

Here people are more distant I think. I have experience from seminars in other countries where there are very warm atmospheres even though the environment is really cold. It was always with a cup of tea, and a cheerful atmosphere where people enjoy getting to gather. Here I have heard that people get stressed at similar seminars and that people feel that they get criticized, even though that was not the idea of the seminar. Because of that some of us have started a parallel group where

it is possible for those who get stuck to get some help or just discuss your research questions in an open atmosphere.

I feel that pursuing an academic career is equally challenging for both genders. It is very tough. Where I come from the financial situation is perhaps the toughest, because one can't have just one job and support a family because the salaries are so low. Most of the research I did before I came here, I did without funding.

I have experienced that men and women have been equally valued throughout my career. I think that is sort of left over's from the communist era because there are no differences between men and women in this regard there. We have a saying that everybody is equal but some are more equal than others (meaning the leaders).

"Academia was very respectful of both genders where I studied...

Academia was very respectful of both genders where I studied and there were a lot of women as distinguished professors. We will see how it goes now when they are adopting more of a western way of thinking back home. But I never felt discriminated or anything.

And it's a bit funny. Here I can feel less valued as a woman. No one will open a door for me and that kind of things because "everyone is equal". Here I went out shopping with a guy and when the bag got heavy I gave it to him and he said "you're so girlish". "Well, I am a girl" I said.

"I think I'm equally valued as a researcher here compared to what I'm used to.

I think I'm equally valued as a researcher here compared to what I'm used to. I'm very happy here. I'm more concerned about the social things. What I miss is having a group that I can talk about my research with. People are so specialized here so if one has knowledge in one area they do not have knowledge in another area that I also need but my network kind of helps me in that regard. I really miss the face to face interaction though. I had a really nice group where I did my PhD, and we would get together every other week. I miss that.

"Knowledge is not for sale. It has to be there in whatever way it comes.

Something that I'm also concerned about is the development that we can see all over Europe that academia becomes more of a servant for the private business sector, those with the money. Knowledge is not for sale. It has to be there in whatever way it comes. Here in Sweden there is still a freedom of research and one can get funding for basic research that can contribute to the general knowledge.

I have not experienced that my gender has affected how my career has turned out and do not think that my gender matters in my everyday life in academia.

The future: In an ideal academia – working together for the benefit of everyone, without citation index!

Cynthia B, researcher

An ideal academia to me would be a place where there is freedom of research and something really has to be done about this index of citation and impact factor. What it shows is not really always linked to reality. It is also linked to questions of money and rights. This is the western world. Everything is a market. I find it hard to accept. I see the misfits of this model but I don't know how to fix it. This does not mean that I don't want to see a connection between academia and "the outside world". That I think is important.

"...something really has to be done about this index of citation and impact factor.

In an ideal academia people would not be afraid to share their ideas because of the risk that someone would take it and apply for funding. That competiveness would be replaced with an open dialogue and a feeling of working on the same thing within a field, with enriching the field and the knowledge to the benefit for everyone. People could share their experiences without fear that someone would use it for their own benefit. I like to share my ideas because you never know what the other will reply and you can get inspired by that reply.

Kapitel 20

Nuläge: Alltid lite annorlunda

Kajsa C, forskare

Tankar om att vara kvinna i akademin

”Det värsta som kan hända mig”, sa en manlig studiekamrat, ”är att bli kär i en tjej som är smartare än jag.”

Polisen sa: ”Tänk på att kvinnor som har högre lön och befattning än sin man är överrepresenterade bland misshandelsfallen.”

”Som universitetslektor och kvinna är man alltid lite annorlunda...

Alltid lite annorlunda

Som universitetslektor och kvinna är man alltid lite annorlunda och får ofta känslan att inte riktigt passa in. Det handlar lika mycket om vilka man väljer att sitta tillsammans med vid lunch- eller fikapauserna som om hur man ska klä sig och ha håret för att känna sig bekväm.

Jag kommer in i fikarummet, fyller kaffe i en mugg och ser mig om efter någonstans att sitta. Vid ena bordet sitter män som är lärarkollegor och pratar lumparminnen eller hur man mekar med bilen. Det känns inte intressant. Vid det andra bordet sitter kvinnor som är administratörer och diskuterar vilka frisyrer som är bäst eller rutiner för bokföring. De dagarna väljer jag antingen att gå tillbaka till min arbetsplats och dricka mitt kaffe vid skrivbordet eller möjligen att sätta mig vid ett tomt bord och hoppas att det kommer någon annan som inte heller hör hemma vid något av de andra borden.

Väljer hellre meningsfulla arbetsuppgifter än konkurrens och mycket pengar

Efter disputation och barnafödande kände jag att det var dags att förändra mina arbetsuppgifter. Jag trivdes inte i en miljö med vassa armbågar där det var viktigt att alltid bygga sin egen framgång genom att förringa andras prestationer.

Jag vill jobba tillsammans med andra och lösa gemensamma problem. För mig är det mycket mer meningsfullt att planera och genomföra undervisning som gör att framtidens akademiker fungerar bättre i arbetslivet än att tävla med andra om forskningsmedel.

”Jag trivdes inte i en miljö med vassa armbågar där det var viktigt att alltid bygga sin egen framgång genom att förringa andras prestationer.

Kvinnliga studenter måste leva med dubbel jante

En manlig kollega kommer in i fikarummet och säger:

”Jag förstår inte varför tjejerna inte tar för sig mer i klassrummet! De är ju så duktiga. De gör ju som man säger och gör det bra.”

”Har du tänkt på att många tjejer är unga kvinnor? Unga kvinnor är utsatta för dubbla jantelagar”, sa jag.

”Hur menar du?” undrar kollegan.

”Det är svårt för en tonårskille att vara ihop med en tjej som är smartare än de själva. För att duga på äktenskapsmarknaden är det viktigt för tjejerna att dölja hur smarta de är. Så om tonårskillar ska leva efter jantelagen: du ska inte tro du är smartare än mig, då måste tjejerna leva efter: du ska inte tro att du är smartare än någon av killarna. För smarta tjejer gäller det alltså att dölja sin intelligens för att bli intressanta som partner och det är de tjejerna som kommer till våra utbildningar” svarade jag.

”Kan det verkligen vara så?” mumlade kollegan, skakade på huvudet och gick.

”...då måste tjejerna leva efter: du ska inte tro att du är smartare än någon av killarna.

Klädsel och manér avgör hur budskapet tas emot

På redovisningen av ett projekt har den kvinnliga projektledaren uppdraget att beskriva delresultat och hur arbetet ska gå vidare. Projektledaren är klädd i mycket kvinnliga kläder som gör att några män ser mer på kvinnan än på det budskap hon försöker förmedla. Hennes sätt att

tala är också utpräglat kvinnligt. Budskapet i presentationen säger: ”Ursäkta att jag säger så här men vi kanske måste göra lite förändringar i vårt arbete, eller vad tycker ni?”

På det mötet kom männen i församlingen snabbt fram till att det inte var någon av dem som behövde förändra något. Projektledaren hade inte kunnat nå fram med sitt budskap, kanske mest för att hon med kroppsspråket bad om ursäkt för sina förslag.

Funderingen blir då: Hur klär man sig för att bli tagen på allvar? Klä sig i kostym som alla män hjälper inte. Klä sig som en kvinna för att passa in hjälper inte, men klä sig måste man för annars blir man inte tagen på allvar. Tänk så mycket skit alla pratar om knytblusen, som kanske var ett sätt för kvinnor att passa in i styrelserummet.

Att hantera riktiga mansgrisar

En gång på en internationell konferens diskuterade jag och en annan kvinnlig doktorand med en amerikansk professor på konferensen. Han höll på att beskriva hur viktig hans forskningsstation var och hur bra det var att arbeta där. Det var inte alls mitt forskningsområde så jag satt mest och lyssnade på diskussionen.

Strax efteråt hörde vi mannen i fråga prata med en annan professor som satt i närheten om hur hopplösa de kvinnliga doktoranderna är. Han sa ungefär: ”De måste ju förstå att om jag satsar mina pengar på deras utbildning så måste de ju ställa upp på att värma min säng på natten. Det är ju inte för att de är duktiga som jag ger dem chansen.”

Då drar man öronen åt sig och blir mer misstänksam i framtiden.

”– Du, det där med jämställdhet, det förstår ju inte jag. Du som är kvinna kan väl ta hand om den frågan.

Jämställdhet är inget problem för männen

En av de prefekter jag haft under mina år som doktorand kom en dag till mig och sa:

– Du, det där med jämställdhet, det förstår ju inte jag. Du som är kvinna kan väl ta hand om den frågan.

Det uppdraget tackade jag nej till och har sedan dess varit ganska skeptisk till jämställdhetsarbete. Så länge jämställdhet är kvinnornas problem kan vi inte göra någon verklig förändring.

En manlig administratör är ännu svårare

Vi hade under en period en manlig sekreterare. Han vikarierade men hade stora problem att bli tagen på allvar av studenter eller besökare. Alla som behövde hjälp av en sekreterare bara avfärdade honom och bad att få vänta på den riktiga sekreteraren.

Kapitel 21

Nuläge: Bäste broder

Marie Ä, forskare

Hur det är att vara kvinna i akademin varierar väldigt mycket över tid, eller har gjort det för mig i alla fall. När man är ny och oetablerad är man inget hot. Då fick jag som kvinna vara med på en mängd olika saker och det var väldigt lätt. Jag var lite som en maskot. Det var jättekul att ha med en kvinna! Jag verkar i en verksamhet där det är ganska ont om kvinnor, i alla fall på högre positioner, och jag har suttit i många sammanhang som enda kvinna med upp emot ett 20-tal män som ofta varit 10-15 år äldre.

När jag hade kommit en bit på väg i min forskning kändes det som att det inte var lika lätt att få vara med utan då blev det ofta en konkurrenssituation och mer än en gång har jag upplevt att lika väljer lika. Det var lättare för männen att vara med i gänget än vad det var för mig. Det är ju en klassiker.

Sen svängde det igen när jag hade varit ett tag i akademin, producerat egen forskning och började värderas efter vad jag faktiskt hade gjort. Just nu är det inga större problem för mig att vara kvinna i akademin, även om jag fortfarande kan känna att jag är lite utanför som varandes minoritet. Sen tycker jag att det varierar över tid hur mycket jag själv tänker på att det är olika att vara man respektive kvinna i vetenskapliga sammanhang.

Jag har haft några nära medarbetare, både här och på andra orter som har varit väldigt stöttande och som har sett att jag faktiskt, som ung kvinna, blev behandlad annorlunda. Då är det ganska tillfredsställande att höra en äldre manlig kollega säga:

– Men oj hur du blir behandlad.

Då är det ganska tillfredsställande att höra en äldre manlig kollega säga: – Men oj hur du blir behandlad.

Att mer etablerade medarbetare kan se att man blir behandlad annorlunda som kvinna stärker en för det visar att det inte bara är jag som tycker att världen är orättvis, utan att även omgivningen ser att jag aldrig skulle ha blivit behandlad på ett visst sätt om jag hade varit man. Ett sådant här stöd har jag haft genom hela min karriär.

Andra saker som jag har upplevt över tid i min karriär är att kvinnor inte alltid blir tagna på allvar i beslutande fora. Jag har också upplevt att man med lätthet kan ignorera en kvinna. Män kan säkert också bli ignorerade men då är det män runt omkring som upptäcker det. Det är till att stoppa undan blygheten och ta plats för att bli hörd som kvinna. Samtidigt är det där en balansgång. Kvinnor får inte ta för mycket plats heller. Då upplevs de lite manhaftiga och burdusa och det vill man inte heller vara.

Härskartekniker som man hört pratas om har åtminstone jag upplevt – allihop. Då får man bestämma sig för hur man vill agera. Jag märker att jag säger samma sak som de runt mig säger men det är bara vad männen säger som de andra noterar, även om jag har sagt det tre gånger tidigare. Då får man ju fundera om man blir ledsen, ska avvika eller vad man ska göra. En överlevnadsstrategi har varit att tänka att det faktiskt inte är mitt uppförande eller mig som det är fel på, inte alla gånger i alla fall. Det är faktiskt så att vi alla är del i en genusstruktur, en sorts hierarki, och även om vi vill göra rätt, även om vi vill behandla varandra lika, så gör vi inte det.

Härskartekniker som man hört pratas om har åtminstone jag upplevt – allihop.

Vi har alla våra attityder och förutfattade meningar. Om någon pratar om en professor, till exempel går tankarna till en man i 55-års-åldern. Även jag tänker så. Jag har svårt att tänka mig en kvinna i 40-årsåldern som professor. Säger man sjuksköterska så är det ju, i de flestas föreställningsvärld, en kvinna och det finns fler sådana associationer. Det är inte så lätt att behandla varandra lika och jämställt för vi har de här föreställ-

ningarna och det är dessutom inte så väldigt länge som vi har försökt vara jämställda. När fick kvinnor börja åka Vasaloppet? När fick kvinnor rösträtt? Det är en ganska kort tid som vi formellt haft jämställdhet på beslutsnivå och det är klart att vi har det med oss.

Extrema saker som jag har varit med om är till exempel när jag har varit en del av en sändlista för ett arbete som ska göras i stor grupp på flera orter och där alla deltagare ska kommentera arbetet. Jag skickar in mina synpunkter och så händer ingenting. Sen kommer samma sak från en man och han får uppskattande kommentarer direkt för sina inlägg och ordföranden svarar att de ska ta hand om detta direkt.

Sen kommer samma sak från en man och han får uppskattande kommentarer direkt för sina inlägg...

Sen kan man fundera på vad i de skillnader som vi upplever som beror på individuella faktorer och vad som beror på att vi är män och kvinnor? Det är ju nästan omöjligt att förstå för överlappen är så stora. Skillnaden mellan individer är lika stor som skillnaden mellan män och kvinnor. När skillnader på gruppnivå slår igenom så mycket, går det dock inte att bortse ifrån dem eller förklara att kvinnor råkar ut för olika saker med att det finns individuella skillnader mellan individer.

När man sitter och funderar så här känns det rätt dumt att man ska behöva tänka på vad män och kvinnor gör och på hur de bemöts. Å andra sidan är det viktigt just för att det finns skillnader och att vi faktiskt inte blir behandlade lika.

Eftersom det är så att mannen i många hänseenden är norm och kvinnan avvikare så är det viktigt att ha en medvetenhet om att det är skillnad och inte gå genom världen och tänka att oss kvinnor som det går bra för, vi har inte blivit behandlade annorlunda. Det är klart att vi har! Jag kan bli lika irriterad på kvinnor som inte förstår att de blir behandlade annorlunda, som på män som inte tror att de behandlar kvinnor och män olika. Om man inte tänker på hur olika könen blir behandlade kan man heller inte förändra något.

Om man inte tänker på hur olika könen blir behandlade kan man heller inte förändra något.

De ärligaste uppgörelserna har jag haft med män i min omgivning. Där har det gått rätt till. Man har argumenterat, diskuterat och varit oense, kommit överens om hur man ska göra, men fortfarande haft olika ställningstaganden. Då har jag blivit respekterad från motparten oftare än jag har blivit det i diskussioner med kvinnor där diskussioner har

fortsatt trots att vi konstaterat att vi varit oense.

Jag har mest upplevt att det har spelat roll att jag är kvinna i fråga om subtila, men väldigt klassiska händelser, men vid ett tillfälle var det en mer avgörande situation där jag upplevde att mitt kön spelade stor roll. Det var när jag sökte en tjänst. Väldigt likartade meriter för mig och en manlig sökande värderades då väldigt olika. I mitt fall bedömdes undervisningsmeriter som en belastning och i min manlige konkurrents fall som meriterande. I utlåtandena framhölls att mannen även hade ägnat sig åt undervisning, medan det om mig stod att forskningen var åsidosatt genom att jag ägnat mig åt undervisning. Det var inget som i slutändan hindrade min utveckling, men jag har nog klarat mig väldigt bra och det är ganska hemskt att man ska behöva säga så, att det finns en tanke eller idé om att det är så besvärligt att vara kvinna i en akademisk miljö att man ska uppleva det som att man har klarat sig bra om man fortfarande är kvar.

”Jag har mest upplevt att det har spelat roll att jag är kvinna i fråga om subtila, men väldigt klassiska händelser…

Vi hade, vid något tillfälle, ett kvinnligt nätverk. Det var mer professionellt än vetenskapligt, varvid männen på arbetsplatsen blev frustrerade och undrade hur vi kunde få göra så. Ändå vet man ganska väl att de manliga nätverken har varit väldigt utvecklade. De träffas vid olika tillställningar och gör olika saker, men när kvinnor på arbetsplatsen börjar träffas blir det lite hotfullt, lite mystiskt och obehagligt. Sen kan jag tycka att det är bäst att arbeta i blandade miljöer för vi tillför kanske, på gruppnivå, lite olika syn på saker. Dessutom är det ofta roligare om det är blandade grupper, än om det är enkönade grupper. Det finns en spänst i att män och kvinnor är olika, eller i att människor är olika, men vi ska behandla varandra med samma värdighet och samma respekt.

Fortfarande finns det ordentliga löneskillnader mellan män och kvinnor på samma positioner. Även om man kompenserar för att kvinnor oftare har lite reducerad arbetstid finns det fortfarande löneskillnader, vilket ju är helt obegripligt. Jag undrar när den dagen kommer då man inte behöver dela upp statistik på kvinnor och män. Om vi var jämställda skulle det inte behövas. Nu blir vi grupperade utifrån kön hela tiden. Om vi pratar om barn till exempel ska alla veta hur många pojkar och hur många flickor man har. Ju mer man tänker på det, desto konstigare

är det ju! Men att vi hela tiden delar upp, jämför och kvoterar beror ju på att det inte är jämlikt. Vi är välträ nade i våra förutfattade meningar!

Om jag jämför mig själv med mina föräldrar så är det ändå skillnad. Det var mycket större skillnader mellan könen under den generationen. När jag lyssnar på mina barn hör jag också att de inte accepterar några skillnader. De tycker att det är jättekonstigt! Ändå är det flest män i frontlinjen på chefsnivåer, på högre forskarnivåer och vad gäller anslag. Inom den verksamhet jag befinner mig i sker det också ett stort dropp av kvinnor. Det finns många kvinnliga studenter, hyfsat jämt antal kvinnor och män bland forskarstuderande och väldigt stor skillnad på professorsnivå.

Antingen är det så att dagens barn växer upp och skolas in i de värderingar som vi inte vill ha men har i alla fall och så går förändringen väldigt långsamt eller så accepterar de inte ojämlikheter mellan män och kvinnor. Om både pojkar och flickor tycker att det ska vara jämställt kanske de värderingar som vi har men inte vill ha inte rår på att påverka våra barn.

”Akademin är initialt uppbyggd för män av män och många beteenden är väldigt manliga. Fortfarande händer det att jag får brev där det står ”Bäste broder”.

Akademin är initialt uppbyggd för män av män och många beteenden är väldigt manliga. Fortfarande händer det att jag får brev där det står ”Bäste broder”. Då inser man att här är det ingen som har tänkt tanken att ”Bäste broder” kanske är en syster. Det hände senast i höst, och det var på svenska dessutom.

I Sverige har vi kommit betydligt längre med jämställdheten än i många andra länder i Europa, där det i vissa fall inte funderas alls över varför det bara är män som sitter i sammanträdesrummen. En sak, som drabbar även min man, är att program för medföljande på vetenskapliga kongresser är utformade utifrån att de medföljande är kvinnor. När jag på vetenskapliga tillställningar utomlands har med mig min man blir jag betraktad som medföljande. Det är så ”naturligt” att mannen är den vetenskaplige, så kvinnan blir alltid den medföljande. En liten sak har ändrats dock. När det kom inbjudningskort stod det förr ”Medföljande fru/flickvän”, men nu står det bara ”medföljande sällskap”.

Framtid: När vi inte behöver tänka i termer av man och kvinna

Marie Ä, forskare

I en värld där män och kvinnor verkligen värderas, tas tillvara och har samma möjligheter att utvecklas och göra karriär skulle det vara betydligt jämnare fördelning i olika grupperingar än det har varit hittills. För att kunna bedriva forskning och vetenskap måste man ha pengar. För att få dessa pengar måste någon ha bedömt ens ansökan och de bedömargrupperna skulle ha en jämn könsfördelning.

Det som skulle se annorlunda ut i världen om män och kvinnor värderades lika högt och hade samma möjligheter är att alla skulle behandlas mer lika. Det skulle gälla såväl mellan kategorier som inom kategorier. Om man dessutom tar tillvara på både män och kvinnor har vi en större kunskapsbas att välja ur än om man bara väljer ur den ena halvan.

I en värld där allt var lika skulle vi alla uttrycka oss väldigt lika och det gör vi ju inte idag och det är något positivt. Det vore därför bättre om man lyckades bedöma olika uttryckssätt, olika sätt att skriva ansökningar och så vidare utifrån innehållet och inte utifrån det sätt på vilket det är skrivet. Vi skulle också bli av med kopplingar mellan olika ord, som professor och sjuksköterska, och olika kön. Man skulle behandla kollegor och medarbetare utifrån vad de faktiskt kan. Vi kvinnor skulle inte behöva bevisa så mycket hela tiden. Det får inte bli så att män och kvinnor är likadana. Det vill vi ju inte, men vi ska behandla varandra med samma värdighet och samma respekt.

> *”...vi ska behandla varandra med samma värdighet och samma respekt.*

En sak som skulle underlätta för en ung kvinna i akademin skulle vara att få stöd av mer etablerade kollegor. Det är ju inte alla som har haft lika tur som jag, som har haft manliga förebilder som har fungerat bra och som har stöttat på ett bra sätt. Synen att män och kvinnor kan lika bra skulle också vara spridd utanför Sveriges gränser och inom fler områden i Sverige.

En mer jämställd och mer likabehandlande värld kanske skulle göra så att kvinnor vill fortsätta i forskning och vetenskap. Det finns nog många som idag aktivt väljer bort en vetenskaplig karriär. Det är inte attraktivt för att man vill göra andra saker också, inte vara på jobbet hela tiden, inte alltid sträva. Den vetenskapliga världen är ju väldigt mycket strävan hela tiden. Man ska leverera resultat, söka och få pengar etcetera. Jämfört med att finnas i en trygg miljö där det finns medel för verksamheten och så vidare är det en ständig kamp. Man ska ständigt visa att man är bland de bättre för att få ta del av kakan.

För flera skulle det väl vara skillnad i uppdelningen av sysslor i hemmet. Lönemässigt skulle vi naturligtvis vara jämbördiga. I en helt jämlik värld skulle man som kvinna också bli tagen på allvar i beslutande forum.

”I en jämlik värld skulle vi inte behöva tänka så mycket i man och kvinna...

I en jämlik värld skulle vi inte behöva tänka så mycket i man och kvinna, till exempel fundera på om det är det dags för en kvinnlig statsminister eller säga att det är rätt att det blev en kvinnlig rektor när det har varit två manliga på raken.

Det är klart att jag funderar ibland på hur det hade varit om jag hade varit man och gjort samma karriär som jag har gjort idag, men det är ju jättesvårt att säga eftersom jag bara är en individ. Det kanske är bra att man aldrig kommer att få veta det för det kanske skulle ha varit jättestor skillnad, eller så skulle det inte vara det.

”I en värld med fullständig jämlikhet tror jag ändå att jag skulle jag ha mer anslag och mindre antal möten per dag.

I en värld med fullständig jämlikhet tror jag ändå att jag skulle jag ha mer anslag och mindre antal möten per dag. Det senare för att det hittills lätt har blivit så att jag som kvinna har varit med och ordnat saker och ställt upp och på så vis behövt delta i många möten. I en jämlik värld skulle både män och kvinnor ställa upp på det viset och då skulle jag inte behöva gå på lika många möten. Det skulle säkert vara bättre i ett jämlikt samhälle, det tror jag.

Kapitel 22

Nuläge: Subtil diskriminering

Harriet M, forskare

Jag upplevde inte att det var någon större skillnad på att vara kvinna och man fram till min disputation. Efter den blev jag värvad till Umeå för att starta upp ett forskningsområde. Insikten att kön spelar roll kom med åren när erfarenheter lagrades på varandra. I början tänkte jag inte på det som manligt och kvinnligt utan tänkte att det är så här det är inom akademin.

Insikten att kön spelar roll kom med åren när erfarenheter lagrades på varandra.

Tidigt i min karriär fick jag ett adjungerat lektorat tillsammans med en man. Jag märkte direkt en fientlig stämning från honom. Jag tror att han hade räknat med att få göra den karriären själv, men i och med att jag var mer meriterad fick vi varsin tjänst. Tillsammans ansvarade vi för en viss mängd undervisning. Han hade mycket att göra med sin forskning då och därför tog jag två tredjedelar av undervisningen. Jag tänkte att man hjälps väl åt, men efter ett och ett halvt år sa jag till vår professor att jag ville ha mer forskningstid. Han sa att det inte var möjligt och angav inget skäl utan jag skulle bara förstå att min kollega hade mycket att göra. Jag blev arg, men fick aldrig någon kompensation för att min egen forskning fått stå tillbaka.

Ett problem som leder till att kvinnor inte får samma höga tjänster som män är att kvinnor tar större ansvar för undervisning och pedagogik och att det inte värderas på samma sätt som forskning. Jag tror att vi

kvinnor ställer upp mer för andra, till exempel för studenter. Det har också visats i forskningen att kvinnor gör mycket arbete som inte främjar den egna karriären och som vi inte får något för.

Jag upplever att kvinnor får kämpa mer än män. Vi får inte samma stöd. Till exempel har jag dragit in alla mina forskningspengar själv medan män har fått pengar från basanslagen. När jag påpekar det svarar folk att allt inte kan vara rättvist jämt. Jag har ögonen på sådant här men tänker man inte på det är det lätt att tro att det kanske är rimligt att andra får mer, att man själv inte är så duktig. Man försöker ju se ett rättvisande system i det.

”Man försöker ju se ett rättvisande system i det.

Ett annat exempel på när kön har spelat roll i min karriär är när jag sökte ett lektorat. Jag hade mer erfarenhet, publikationer i bättre tidskrifter och mer pedagogiska meriter än den andra sökanden. Ändå bedömdes våra meriter som likvärdiga och mannen fick tjänsten. Sakkunnigutlåtandena som detta beslut grundades på är typexempel på hur man skriver upp en man och ner en kvinna.

Att det spelar roll om man är kvinna eller man tar sig uttryck i små saker som att när professorn pratar lyfter han fram alla män men säger ingenting om den kvinnliga doktoranden. Man får hela tiden jobba tre gånger mer för att nå samma sak som en man. Jag har också sett att manliga doktorander lättare får undervisning än kvinnliga, vilket är meriterande för dem. Man tar det som ligger närmast till hands och har inte tänkt på kvinnorna.

”Man tar det som ligger närmast till hands och har inte tänkt på kvinnorna.

Jag får ofta frågan om varför jag bara tar kvinnliga doktorander och om inte det är diskriminerande. Då frågar jag: ”Varför tar du bara manliga doktorander?”. Jag har valt att göra på det här viset för att motverka den tendens som finns inom mitt område – som är extremt mansdominerat – att kvinnor inte tas upp i forskargemenskapen. Därför tycker jag inte att det är det.

Vi är inte så få disputerade kvinnor inom området, men efter disputationen kommer många kvinnor ingenstans. Jag tror att det är i brytpunkten mellan doktorandtiden och en fortsatt karriär som det händer någonting. Man tar gärna in kvinnliga doktorander för de är ambitiösa och duktiga, men när kvinnor börjar konkurrera i karriären om tjänster blir det annorlunda.

Vi hade en diskussion en gång om vilka unga förmågor hos oss som vi trodde skulle nå långt. Mot en kvinna användes argumentet att hon varit barnledig. Jag svarade att mannen vi diskuterade hade varit barnledig lika mycket. Svaret från den manliga kollegan blev: ”Ja, men det är väl bra att han är barnledig, det brukar ni ju tjata om att vi ska vara”. Det är nästan så att det för en man är meriterande att ha varit barnledig medan det är demeriterande för en kvinna. Det här är en sådan här ologisk kullerbytta som förekommer.

”Det är nästan så att det för en man är meriterande att ha varit barnledig medan det är demeriterande för en kvinna.

En annan sak som har med kön att göra och som är väldigt tydlig på universitetet är att man som kvinna inte får säga nej till saker. Ibland har jag fått frågan om att sitta med i en betygsnämnd med förklaringen att de behöver en kvinna! Då brukar jag fråga om de behöver mig för min kunskap eller bara på grund av att jag är kvinna. Det här tar mycket tid men jag har bestämt mig för att tacka ja till sådant för att ingen ska kunna säga att det inte går att få tag i kompetenta kvinnor.

När jag blev kallad till introduktionen för nya studenter på ett program som ges vid vår institution för att en man som skulle dit var sjuk, såg jag att bara manliga kollegor var inbjudna. Vad har de 50 % kvinnliga studenterna då att identifiera sig med? Varje år förundras jag över att det bara är några få procent kvinnliga föreläsare på kurserna vi ger fast det finns många duktiga kvinnliga föreläsare. Kvinnor har mer caseundervisning och är handledare, men att ha föreläsningar tar inte lika mycket tid och ger mer meritmässigt.

Det skulle vid ett tillfälle bildas en akademisk förening inom mitt område och på den lista som kom ut med personer som kunde ingå fanns bara två kvinnor. Sedan 1940-talet har andelen kvinnor legat stabilt på 30 %. Jag skickade ett mail till alla på listan med frågan om inte någon tyckte att listan var anmärkningsvärd. Jag fick ett svar – av den andra kvinnan! Det är ganska betecknande: män ser inte kvinnor och ser inte när de osynliggörs. Tyvärr är det ännu värre ute i Europa.

Faktiskt ser jag att vissa institutioner, som hittills haft få kvinnor, jobbar aktivt för att få in fler. Där har det fungerat bra, men inom mitt område där det har funnits kvinnor länge har man inte gjort någonting fast skillnaderna kvarstår på högre positioner.

”Det värsta är att jag inte vet om det blir bättre eller om vi bara gjorde ett "giant leap" på 70-talet...

Det värsta är att jag inte vet om det blir bättre eller om vi bara gjorde ett ”giant leap” på 70-talet och sen har stora krafter insett vad som skulle kunna hända. Nu finns det fler kvinnor i högskolan och folk är bekymrade över det, men redan när jag läste grundutbildningen för 35 år sedan var vi hälften kvinnor på kursen. Det borde, men har inte, slagit igenom nu och jag tror inte att det kommer att lösa sig av sig själv.

”...det har inte varit en självklar väg.

Det finns en ”sanning” om att vi redan har gjort allt i Sverige. Min man brukar ironiskt säga att ”Du och dina kompisar är ju hårt diskriminerade”. ”Ja”, säger jag. Vi har ju tagit oss hit, men det har inte varit en självklar väg. Vi är utsatta för ganska mycket spott och spe och blir hela tiden granskade. Jag känner att jag hela tiden måste bevisa att jag är väldigt, väldigt duktig. Jag måste publicera mer än mina manliga kollegor. Jag måste hela tiden vara bäst för att vara rättfärdigad på min post. Man får inte vara medioker som kvinna.

”Jag måste hela tiden vara bäst för att vara rättfärdigad på min post. Man får inte vara medioker som kvinna.

Ett problem är att kvinnor alltid ska vara så duktiga, både i arbetslivet och privat. Vi får – och ges – dåligt samvete om vi hämtar barnen sent på dagis till exempel. Männen däremot känner sig inte som dåliga föräldrar när de hämtar sent. Att ta hand om barn och jobba är inte så lätt. Samhället slår tillbaka mot kvinnorna när det finns en förväntan att vi ska vara hemma med barnen en viss tid. Jag tycker att det finns en strömning som vill få bort kvinnorna ifrån att göra karriär. Man borde lyfta fram att forskning visar att de förhållanden som mår bäst är de där båda arbetar och är jämställda. Det finns en massa myter, men jag har aldrig förstått varför det skulle fungera bäst om kvinnor underordnas.

Om vi får fler kvinnor på ledande positioner blir det annorlunda. Hade män och kvinnor varit extremt lika hade det varit ointressant att ta in kvinnor överallt men just för att vi är olika och ser lite olika på världen är det jätteviktigt. Tar jag exempelvis upp att vi inte kan fatta ett visst beslut om vi inte reviderar ett tidigare taget beslut, får jag höra att det beslutet ju redan är fattat. Jag förstår det men tänker i flera steg och inser att vi måste gå tillbaka.

Jag har en man som hjälper till jättemycket, men han frågar sådant som: ”vad ska jag handla?”. ”Men titta i kylskåpet!” vill jag svara. För att han skulle komma ihåg att barnen hade gymnastik när de var små, var

jag tvungen att skriva upp allt och han glömde ändå en del. Jag hade hela ansvaret.

När vi kvinnor kommer ut i arbetslivet är det samma fenomen – vi ser för mycket och ser konsekvenserna. Det vet jag inte om män gör och då får vi automatiskt mer arbete. Ofta när en kvinna får samma jobb som en man har haft verkar hon jobba mer för att hon ser mer saker som behöver åtgärdas. Då kan det bli så att hon inte anses vara lika effektiv, men effektivitet är ju inte alltid ett mått på det bästa arbetet! Dessutom vill vi kvinnor gärna ha med oss gruppen. Män vill mer lösa problemet och det gör inget om inte hela gruppen är med.

”...effektivitet är ju inte alltid ett mått på det bästa arbetet!

Egenskaper som hos en man accepteras eller uppfattas som positiva – att han är beslutskapabel, effektiv och så vidare – ses ofta som negativa hos kvinnor. Är en kvinna så ses hon mer som bitchig, ruschig och en som kör över andra. Det här gör att kvinnor kan få mycket mer kritik när de kommer upp i hierarkin och gör som män alltid har gjort. En annan skillnad i bemötandet är att kvinnor får kommentarer om sitt utseende, medan männen inte får det. Som kvinna måste man också förklara sitt beteende ibland. Jag kan bli så arg att jag börjar gråta. Då har jag lärt mig att påpeka att jag är arg och inte ledsen, men det tas ändå som ett svaghetstecken.

”En annan skillnad i bemötandet är att kvinnor får kommentarer om sitt utseende, medan männen inte får det.

Det finns många kvinnor som har börjat forska men känner att de inte blir sedda eller får något stöd och därmed inte kommer någonstans och de hoppar faktiskt av. Detta även om de tycker att forskning är jätteroligt. Vi kvinnor måste bli bättre på att ha en plan för våra doktorander när de har disputerat.

När en ung kvinna kommer in ställs det mycket större krav på henne och på hur hon ska bete sig än på en man. Nu har vi haft fyra unga tjejer som har slutat. De har kommit in och gråtit över hur de har blivit behandlade. Då lägger de först skulden på sig själva, exempelvis på att de inte kan eller inte har sagt ifrån. Det är en tuffare miljö för många kvinnor. Det här selekterar en viss typ av kvinnor och det kanske inte är dem vi ska ha.

”Ingen vågar säga det, men naturvetenskap är ”finare” och lite högre värderad än humanistisk eller sociologisk forskning.

Det finns en skillnad mellan hur olika ämnesområden värderas idag. Ingen vågar säga det, men naturvetenskap är ”finare” och lite högre vär-

derad än humanistisk eller sociologisk forskning. Dessutom värderas den kvalitativa forskningen, som fler kvinnor än män ägnar sig åt, inte alls lika högt som den kvantitativa. Även fast jag själv är kvantitativt skolad kan jag se det.

”...mannen och det manliga tänkandet är norm idag.

Är man som jag blir man snabbt känd som rödstrumpa och så bortförklaras en del av det jag tar upp, men jag tror att det är viktigt att hela tiden bevaka att man får ett jämställt samhälle. Det är ju viktigt att bli bedömd utifrån sina meriter! Man ska heller inte få en position för att man är kvinna. Även om en kvinna är mer meriterad än en man blir hon ibland bedömd som mindre meriterad för folk tänker att man måste ha med en kvinna. Det är livsfarligt!

Akademin är ett stelt system och jag tror att kön är en viktig del i det. Vi har manligt styrda system och mannen och det manliga tänkandet är norm idag.

Framtid: En annan värderingsskala på kunskap i en jämställd akademi

Harriet M, forskare

Jag tror att vi skulle vinna otroligt mycket på en akademi där kvinnor och män hade samma möjligheter och värderades lika högt. Jag tror att medelmannen och medelkvinnan är lite olika, bland annat i sin grundinställning till saker och ting, vilket gör att akademien skulle utvecklas om kvinnor fick lika stort inflytande som män. Just för att vi är lite olika är det viktigt att båda könen finns med.

Jag tror att kvinnor ser att man inte bara kan ha ett system. Vi kan inte bara ha excellenta forskare, vi ska också ha fantastiska pedagoger. Ibland blir det väldigt ensidigt här och allt som ett universitet behöver finns inte på agendan: vi behöver bra forskning och excellenta miljöer men vi måste också tänka på hur vi bedömer vi forskning och hur vi värderar pedagogik.

Vi kan inte bara ha excellenta forskare, vi ska också ha fantastiska pedagoger.

Jag kan tänka mig att sådana värderingssystem när det gäller ämnesområden skulle ändra sig om kvinnor kom in, alltså att man skulle jämställa till exempel naturvetenskaplig och humanistisk forskning. Jag tror också att vi skulle värdera pedagogik annorlunda i en jämställd akademi.

I en jämställd akademi skulle man få en annan värderingsskala på kunskap. Man skulle se på världen annorlunda och få en ny syn på vad bra kunskap är. Värderingssystem skulle lite ställas på ända och jag tror att det är positivt. Världen går ju inte direkt framåt. Vi har lika

mycket krig, lika mycket elände, som förut och har inte gjort världen bättre.

Akademien har inte ändrats så mycket på lång tid och vi lever mycket med samma värderingar nu som för länge sedan. Det kanske beror på hur akademin är bemannad – att akademien är manligt styrd. Om akademin vore jämställd skulle vi slå in på andra vägar och se nya möjligheter.

Om akademin vore jämställd skulle vi slå in på andra vägar och se nya möjligheter.

Jag tror att man, i en jämställd akademi, skulle se att det behövs ett större tänkande kring olika frågor. I en jämställd akademi belyser man frågor ur olika aspekter på ett annat sätt. Vi skulle till exempel inte nöja oss med att hitta en ny gen eller en ny företeelse utan skulle fundera kring frågor som: Vad innebär det? Vill vi ha den här kunskapen? Hur upplever man som människa att ha den här kunskapen? Uppfattningen om vad som är viktig kunskap skulle se annorlunda ut.

Uppfattningen om vad som är viktig kunskap skulle se annorlunda ut.

Kvinnor måste finnas på alla nivåer. Jag tror att det är ett sätt att förändra. Även på fakulteter med många kvinnor är det fortfarande männen som är ledande. Det är fascinerande. Att få in kvinnor på alla nivåer är någonting som man måste arbeta aktivt för. Det är inget som ger sig av sig själv. Det finns alldeles för starka krafter i samhället. Det måste bevakas hela tiden.

Det är viktigt att få akademin jämställd eftersom vi påverkar samhället väldigt mycket med vår forskning. Vi påverkar inte bara samhällets syn på kunskap utan även samhällets föreställningar och normer.

Kapitel 23

Nuläge: Om förebilder och män med makt att sätta normen

Christina U, forskare

Vid ett seminarium med studenter som går fjärde året på ett av våra program, utbrast plötsligt ett par kvinnliga studenter att de tycker att det är så befriande att ha mig som lärare. Detta därför att jag är en av de få kvinnliga lärarna som inte framstår som att jag liksom ber om ursäkt för att jag finns till. Studenterna menar att många av de kvinnliga lärarna de har mött under sina fyra år vid universitetet tyvärr – även om de säkert är duktiga – verkar osäkra och har svårt att sätta sig i respekt hos studenterna, att de inte lyckas ta för sig av utrymmet i klassrummet. Det här är alltså studenter som har varit med länge och har sett en hel del av akademin. Sen beskrev de här kvinnliga studenterna hur annorlunda det är när jag kommer in i klassrummet. De menade att jag på ett självklart sätt tar plats och andas auktoritet så att alla i rummet självklart lyssnar på vad jag säger.

Det här tycker jag var en väldigt intressant berättelse från några kvinnliga studenter. Det framgick rätt tydligt att de verkligen letar efter kvinnliga förebilder och att de inte tycker att det finns så gott om dem i den utbildning de går. Själv har jag absolut inte funderat över att jag skulle vara unik på något sätt eller annorlunda än andra kvinnliga universitetslärare, så det var en överraskning när jag fick höra detta vittnesmål från de entusiastiska kvinnliga studenterna. Men efter att de berättade detta, har jag

börjat fundera lite mer på vad det här handlar om och jag har börjat höra mig för om detta med de konkreta villkor som kvinnliga lärare i akademin möter i vardagen.

Så här berättar några av våra studenter om hur de ser på kvinnliga och manliga lärare:

Lärarna på vårt program är forskare och de är män. De har både makten och tolkningsföreträdet och bidrar till att sätta normen för vår klass: att vi ska sträva efter objektivitet och realism, utan värderingar. När någon inte följer normen uttrycker lärarna sitt missnöje genom tydligt avvisande kroppsspråk och korta svar av typen: "Läs i boken!". Detta leder till envägskommunikation från en lärare i maktposition till passiviserade studenter, hindrar ett kvalitativt lärande och främjar ett skenbart objektivt och kvantitativt dito.

Lärarna på vårt program är forskare och de är män. De har både makten och tolkningsföreträdet...

Studenterna berättar också att de märker att de ställer större krav på en kvinnlig lärare än en manlig om hon ska duga som ”tillräckligt bra”. Studenterna konstaterar också att de – trots att de är medvetna om problemet – har betydligt lättare att tillskriva en manlig lärare auktoritet än en kvinnlig. En av de kvinnliga studenterna beskrev det som att de kvinnliga lärarna har ett smalare utrymme att gå på där de duger. Detta för att kvinnliga lärare inte heller får ta till sig för mycket av typiskt manliga attribut, alltså sådant som accepteras hos män. Om de gör det, uppfattas kvinnliga lärare som otrevliga och aggressiva, vilket inte nödvändigtvis gäller manliga lärare som uppför sig likadant. Om kvinnor är ”för” försiktiga, uppfattas de som osäkra och inte som auktoriteter.

Kvinnliga studenter berättar ofta om upplevelser av att riskera något om de avviker från vänligt "kvinnligt" beteende eller om de gör för stort väsen av sig.

Parallellt till detta konstaterar många studenter att det ser likadant ut i den egna klassen: att det krävs mer av de kvinnliga studenterna än av de manliga, framför allt när det gäller att hålla sig till ”reglerna”. Kvinnliga studenter berättar ofta om upplevelser av att riskera något om de avviker från vänligt ”kvinnligt” beteende eller om de gör för stort väsen av sig. Det förväntas att de håller sig till den norm som gäller för kvinnliga studenter.

De berättar också att det accepteras att manliga studenter är ”glidare” som till exempel inte alltid fullgör alla grupparbetsuppgifter. Det skulle aldrig accepteras om en kvinnlig student gjorde så, menar de.

Min berättelse är taget ur levande livet just precis nu, vid den institution där jag arbetar på. Och det finns mer.

Kapitel 24

Några återkommande teman och slutsatser

Hanna Lönnerskog Nilsson

Tillsammans ger berättelserna från projektet en bred bild av livet som kvinna och forskare i akademin. Berättelserna visar på både positiva och negativa upplevelser och gör det på ett nyanserat sätt. De visar att upplevelsen av att vara kvinna och forskare är varierad men samtidigt visar de också många likheter. De allra flesta berättelser visar att kön spelar stor roll, både för möjligheten att göra karriär och för arbetsmiljön.

I centrum av berättelserna om nuläget står det bemötande som kvinnorna får i vardagen, liksom den värdering och det synsätt som detta bemötande tyder på. Det här sätter ramarna för det sociala och professionella livet inom akademin och är det som i de flesta berättelser spelar störst roll för så väl arbetsmiljön och trivseln som för möjligheterna att göra karriär. Ständigt återkommande teman är att ignoreras, förlöjligas eller att inte bli uppmärksammad och konsekvenserna av att bli bemött på ett sådant sätt.

Flera berättelser uppmärksammar att män och det som förknippas med män värderas högre än kvinnor och det som förknippas med kvinnor, både i samhället i stort och i akademin. Det här skapar en maktasymmetri mellan män och kvinnor som gör att kvinnor ofta redan är i ett underläge och i en utsatt position när de möter strukturella problem

I centrum av berättelserna står det bemötande som kvinnorna får i vardagen, liksom den värdering och det synsätt som detta bemötande tyder på.

...en maktasymmetri mellan män och kvinnor... ...gör att kvinnor ofta redan är i ett underläge och i en utsatt position när de möter strukturella problem i en organisation...

i en organisation, vilket gör att kvinnor lätt drabbas hårdare än män av dessa.

Flera teman i berättelserna rör krav eller situationer som både män och kvinnor möter i akademin, men som slår olika mot kvinnor och män som grupper genom att kvinnor, på gruppnivå, fortfarande har huvudansvaret för hem och barn.

Flera teman i berättelserna rör krav eller situationer som både män och kvinnor möter i akademin, men som slår olika mot kvinnor och män som grupper genom att kvinnor, på gruppnivå, fortfarande har huvudansvaret för hem och barn. Det här rör framför allt krav på att arbeta utomlands och informella krav på att arbeta mer än heltid.

Handledarrelationen är ett centralt tema och många berättelser visar på en upplevelse av att vara utlämnad till handledaren och till dennes förhållningssätt till kön, till att vara handledare, till ämnesområdet och till föräldraskap. Här, liksom i flera andra situationer, visar berättelserna på hur kvinnorna ofta, men inte alltid, står utan stöd. Strukturell problematik förläggs återkommande till individen och konsekvensen blir att kvinnorna både måste hantera de strukturella problem de möter själva och ibland också får skulden för dem.

Strukturell problematik förläggs återkommande till individen och konsekvensen blir att kvinnorna både måste hantera de strukturella problem de möter själva och ibland också får skulden för dem.

En stor del av berättelserna vittnar om upplevelser av att ha missgynnats vid lönesättning, resursfördelning och/eller rekrytering på grund av kön och/eller i samband med föräldraledighet. Likaså är ett centralt tema upplevelsen av att högre krav ställs på kvinnor än på män och av att som kvinna ständigt måsta bevisa sin duglighet. Flera berättelser beskriver också att ämnesområden och metoder som förknippas med män värderas högre än ämnesområden och metoder som förknippas med kvinnor. Sammantagna påverkar dessa faktorer möjligheterna att göra karriär.

Flera kvinnor beskriver att det är svårt att veta i varje enskild situation hur mycket kön spelar in men att insikten om att kön spelar roll i akademin har framträtt allteftersom erfarenheter har lagrats på varandra och bildat ett mönster. Flera kvinnor tar upp att faktorer som kön, ålder och andra hiearkier samverkar och sammantagna, inte var för sig, leder till ett visst bemötande.

I en stor del av berättelserna om framtiden präglas livet i akademin av glädje, nyfikenhet och en god arbetsmiljö där kollegor och chefer stöttar, släpper in, lyfter fram och inspirerar. Bemötandet är gott och män och kvinnor värderas lika högt, ges lika chanser att göra akademisk

karriär och möts av samma förväntningar. Det finns lika många män och kvinnor på alla nivåer i organisationen och förutsättningarna för att ha ett liv utanför arbetet är goda, både för att universitetet underlättar att kombinera familj och arbetsliv och för att fritid och arbete värderas lika högt. Många av de problem som kvinnorna belyser i berättelserna om nuläget omvandlas eller upphör att existera i berättelserna om framtiden, det vill säga: visionerna erbjuder alternativ till nuläget.

Du kan läsa mer om teman och slutsatser i projektets slutrapport: Storytelling – att skriva omberättelsen om akademin. Mer information om den finns på projektets hemsida: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

Kapitel 25

Vad kan du göra för att bidra till reellt lika villkor för kvinnor och män?

Hanna Lönnerskog Nilsson

Svaret är – en hel massa!

Bristande jämställdhet är inte ett problem som bara finns någon annanstans. Det är något som finns mitt ibland oss hela tiden och något som varje dag påverkar din och/eller dina kollegors liv. Varje dag, i en mängd olika situationer, kan vi välja att återskapa den här bristande jämställdheten eller att motarbeta den. Vi kan välja ett inkluderande förhållningssätt och bemötande i allt från det lilla till det stora. Vad vi – alla medarbetare och medmänniskor – väljer här, spelar stor roll för om vi lyckas skapa reellt lika villkor för män och kvinnor. Planer, beslut och riktlinjer från central nivå kan underlätta, men aldrig i sig skapa ett inkluderande klimat. Vill du välja att motarbeta bristande jämställdhet och främja ett inkluderande klimat och arbetssätt följer här några förslag på vad du kan göra:

Bristande jämställdhet är inte ett problem som bara finns någon annanstans. Det är något som finns mitt ibland oss hela tiden och något som varje dag påverkar din och/eller dina kollegors liv.

I förebyggande syfte

- Fundera över ifall du bidrar till en inkluderande kultur på arbetsplatsen. Hur gör du i så fall det? Fundera också över motsatsen: vad i ditt beteende bidrar till en exkluderande arbetsplats?
- Fundera över om du alltid överväger både de kvinnliga och de man-

liga medarbetarna som samarbetspartners eller som potentiella utförare av uppgifter som du behöver hjälp med.

- Fundera över om ni i beslut, projekt, processer etc. som du deltar i har beaktat aspekter kopplade till kön, ålder, etnicitet och övriga faktorer som är viktiga att tänka på för att åstadkomma inkludering. Om du kommer fram till att ni inte har det – lyft frågan i arbetsgruppen!
- Stanna upp en stund då och då i vardagen och fundera över vad som händer, t.ex. i fikarummet eller i sammanträdesrummet. Vilka talar och vilka är tysta? Vilka blir lyssnade på och vilka blir inte det? Vad pratar man om och vad pratar man inte om? Är allt du ser positivt eller behövs en förändring?
- Fundera över vad ni där du arbetar behöver göra för att vara en inkluderande arbetsplats och hur ni kan jobba med det. Lyft dessa frågor med din chef. I projektets slutrapport finns ett utkast till ett frågeformulär som institutioner vid universitet och högskolor kan använda som stöd för att analysera sin verksamhet. Formuläret utgår ifrån de teman som berättelserna i den här boken lyfter.
- Fundera över vad du tror är det viktigaste för att skapa ett bättre klimat på din arbetsplats. Diskutera med andra! Agera i enlighet med vad ni kommer fram till!
- Läs på webben om vad som gäller kring inkluderandefrågor där du arbetar. Sådan information finns på de flesta universitets, högskolors och många stora organisationers och företags hemsidor.
- Uppmuntra andra! Ge positiv feedback! Ge också utvecklande, konstruktiv feedback för att hjälpa till!
- Tala om vad du och/eller din enhet behöver för stöd i arbetet för reellt lika villkor! Vänd dig till den du tror kan ge dig detta stöd, exempelvis din chef, dennas chef, facket eller den centrala personalenheten.
- Om du skulle behöva mer kunskap inom genus-, jämställdhet och inkludering, verka för att det ska ingå som en del i din kompetensutveckling.
- Vi är alla kulturbärare och kulturskapare! Fundera över vilken kultur du bidrar till att fostra och vilka konsekvenser det får för dig och andra.

När det händer: agera i vardagen

- Säg ifrån när någon går över gränsen och behandlar dig eller någon annan illa och när du ser exempel på exkluderande jargong eller beteenden på arbetsplatsen.
- Motverka härskartekniker. De klassiska härskarteknikerna är osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning[6] och påförande av skuld och skam. Du kan motverka härskartekniker genom att påtala att de pågår eller genom att agera på motsatt vis och använda främjartekniker: synliggörande; respektera; framhållande av information; dubbelbelöning; avlastning och bekräftelse.[7]
- Prata med din chef om du upplever att kön spelar roll i din vardag och att det är till nackdel för dig själv eller för andra. Prata också med din chef om du ser att förfaringssätt, regler eller praxis tenderar till att missgynna individer av ett visst kön eller någon annan grupp på arbetsplatsen.
- Prata med din chef om du upplever att du själv eller någon annan blir utsatt för trakasserier och/eller diskriminering. Kan du inte prata med din chef om detta, vänd dig till dennas chef.
- När du är osäker på om ditt beteende bidrar till inkludering eller inte kan det vara till hjälp att du tänker dig att den du har att göra med är en man om du pratar med en kvinna, en äldre person om du pratar med en yngre person eller tvärt om. Skulle du ha bemött personen mer positivt då är det risk att du bidrar till ett exkluderande klimat genom ditt bemötande.[8]

---

[6] omöjliggör att göra rätt

[7] Läs mer om främjartekniker på www.alltomjamstalldhet.se

[8] Exempel: Fundera över om du bemöter din kvinnliga medarbetare/doktorand som talar om att hon ska bli mamma lika positivt som du skulle ha gjort om din manliga medarbetare/doktorand talade om att han skulle bli pappa.
Att behandla någon "sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation" är direkt diskriminering, om det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Detta enligt 1 kap. 4 § Diskrimineringslagen, SFS 2008:567

Det här – vad vi som individer gör i vardagen – är kanske det allra viktigaste för att skapa ett jämställt och inkluderande samhälle och en jämställd och inkluderande akademi.

För dig som är chef är de här punkterna minst lika viktiga som för dina medarbetare. Du som är chef har ett ansvar för att det vid din institution bedrivs ett arbete för en god arbetsmiljö och lika villkor. I projektets slutrapport[9] finns förslag på vad du som chef, förutom ovanstående, kan göra och tänka på för att skapa ett inkluderande klimat.

[9] Mer information om slutrapporten hittar du på projekt Storytellings hemsida: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

Kapitel 26

Projektets egen story

Hanna Lönnerskog Nilsson

Projektets egen story, berättad ur mitt perspektiv som projektledare, ger dig en uppfattning om hur projektet blev till och om hur det har genomförts. Detta genom några ögonblicksbilder av händelser som har inträffat under projektet.

Förvåning över skillnader mellan könen

Det är vår, året är 2009 och jag har just börjat mitt arbete på personalenheten vid Umeå universitet. Roligast är att möta människorna i akademin, till exempel vid introduktionsutbildningar för nyanställda eller utbildningar för chefer. Där märker jag att det finns ett engagemang bland många för att skapa lika villkor och diskussionerna blir ofta givande. Samtidigt förundras jag över att så många verkar förvånade när jag visar statistik på könsskillnader, exempelvis att 80 % av professorerna utgörs av män, att många fler män än kvinnor är chefer vid vårt universitet och att många fler kvinnor än män rapporter att de har upplevt kränkningar det senaste året. Den här typen av statistik måste de ju ändå ha sett förut, i alla fall de som har jobbat här länge!

Berättelser som motsäger varandra

Framställningar av akademin som en meritokrati och som helt könsneutral når mig hela tiden. Dessa berättelser berättas i det offentliga

rummet, i media och vid universitetet och tas ofta för självklara och sanna. I min yrkesroll når dock även andra berättelser fram till mig, berättelser som vittnar om att kön spelar roll. De här berättelserna berättas i akademins farstu – i särskilda forum för särskilt intresserade människor såsom för oss som arbetar med jämställdhetsfrågor – mycket sällan i finrummen eller i sammanhang där individernas intresse för jämställdhet eller genus inte spelar roll. De här berättelserna berättas också i form av förtroenden som ges i slutna rum av människor jag möter. De vill berätta men det märks att det är känsligt. Det är inte så att det är förbjudet att prata om men det är något som tar emot, något som hindrar de här berättelserna från att ta plats, från att verkligen påverka livet i akademin.

Idén blir till verklighet

De berättelser och livsöden som når mig berör mig och blir viktiga för att idén till projekt Storytelling ska bli till. När jag väl har formulerat min idé i skrift, beviljar Delegationen för jämställdhet i högskolan medel till projektet och plötsligt är idén verklighet.

Att nå ut

Många timmar senare med arbete med informationsmaterial, webbsidan, utskick och liknande är det fortfarande oklart om jag kommer att få in den mängd berättelser som jag önskar. Tystnadskulturen – och tidsbristen som verkar ha alla i sitt grepp våren 2010 – gör mitt arbete tidskrävande.

En inskickad berättelse

Det plingar till i inkorgen. Jag växlar nästan automatiskt fönster på dataskärmen och förväntar mig inget särskilt, men där är den plötsligt – den som jag väntat på i flera veckor nu – en av de första berättelserna! Plötsligt befinner jag mig långt ifrån mitt med papper överbelamrade kontor. Ändå är jag fortfarande kvar här – på universitetet, på den arbetsplats som jag delar med avsändaren – men nu ser jag på akademin genom en annan persons ögon och jag ser sådant jag inte har sett förr. När jag stänger ner dokumentet är jag fylld av en helt ny känsla och min bild av akademin har förskjutits en bit.

”När jag stänger ner dokumentet är jag fylld av en helt ny känsla och min bild av akademin har förskjutits en bit.

Informationsmöten och workshops

Berättelser kommer in och jag önskar nå ut till fler och bokar tid för att få komma och berätta om projektet vid institutioner och i olika befintliga grupper. Ofta har jag bara tio minuter på mig men ibland avsätts ett par timmar och förutom information om projektet ägnas dessa timmar åt diskussioner kring köns betydelse i akademin. Den återkoppling jag får blir en inspirationskälla och ett bränsle i det fortsatta arbetet.

Möten som berör

Det har blivit höst på allvar nu, hösten 2010. Jag drar kappan tätare omkring mig men det blåser ändå kallt. Så plötsligt ser jag henne komma gående i folkvimlet och jag vet direkt att det är henne jag är där för att träffa, även om vi aldrig setts förut. Vi småpratar glatt som om vi känt varandra länge. Stämningen är positiv och hon säger att hon tycker att det känns kul att få vara med om det här.

Vi kommer snart fram till lokalen där vi ska vara, stänger dörren till det kalla, kala rummet som var det enda som fanns kvar när jag skulle hitta en lokal för vårt samtal. Den glada stämningen som vi kom in i rummet med hänger sig kvar en stund, men det blir snart uppenbart att den inte räcker till för det samtalsämne vi har valt. Istället sugs den upp av den berättelse som fyller rummet på samma sätt som syret sugs upp av människorna i ett stängt utrymme. Här finns ingen anledning att låtsas eller presentera en glad yta. Tårarna i hennes tidigare så glada ansikte droppar ner på papperen på bordet. Det är inte konstigt med tanke på innehållet i hennes historia. När jag går därifrån vilar en tung sorg i bröstkorgen.

En annan dag. En annan persons namn i kalendern.

Hon sitter redan och väntar på mig när jag kommer gående genom korridoren, tidigt på morgonen. Jag hämtar kaffe till henne och te till mig och ställer min fråga: Hur upplever du det att vara kvinna och forskare i akademin? Jag ber henne att fokusera på situationer i vardagen och i karriären där hon upplevt att hennes kön har spelat roll, om det finns några sådana situationer. Sen sitter jag tyst. Hennes berättelse rinner som en porlande bäck som just blivit fri från en fördämning. En lång

stund senare ställer jag min andra fråga: Hur tror du att din vardag och karriär som forskare och kvinna skulle ha sett ut i en akademi där män och kvinnor verkligen värdesattes, togs tillvara och hade möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning?

När hon måste gå till sitt nästa möte har jag inte sagt många ord utöver dessa frågor. Det har gått en och en halv timme och det känns som om det fortfarande finns mycket kvar som hon skulle kunna berätta och mycket mer som jag vill veta. Jag tackar för att hon kom. Hon ser glad ut när hon går iväg och jag är också glad, glad över att ha fått ta del av hennes berättelse och över att det trots alla motgångar har gått bra för henne. Det är människorna jag möter och deras berättelser som fyller projektet med liv och energi!

Fortsättningen

Projektets egen historia fortsätter med bearbetning och sammanställning av materialet. Det kan du läsa mer om i projektets slutrapport. Den här berättelsen avslutas nu med en egen framtidsvision för projektet, en vision som började formuleras långt innan den här boken blev klar. Därför startar framtidsvisionen vid något som nu är dåtid, nämligen projektets slutseminarium.

Projektets framtidsvision: Från berättelser som påverkar vardagen till lika värdering och reellt lika förutsättningar för män och kvinnor i akademin

Hanna Lönnerskog Nilsson

I projektets egen berättelse finns också en framtidsvision, den som jag som projektledare har levt med och byggt på under projektets gång:

Det är den 31 mars 2011. Solen gnistrar i snön som har börjat smälta. I den stora lokalen sitter en mängd förväntansfulla människor. Salen är nersläckt. Plötsligt lyser en strålkastare upp scenen och en kvinna kommer in. Hon har en berättelse med sig och hon börjar läsa. Berättelserna hon läser följer med hennes röst ut i lokalen och slår sig ner bredvid var och en av människorna i salen, påverkar dem på olika sätt, berör.

Berättelserna hon läser följer med hennes röst ut i lokalen och slår sig ner bredvid var och en av människorna i salen, påverkar dem på olika sätt, berör.

När seminariet några timmar senare är slut följer berättelsernas gestalter med publiken ut i solen och ut i livet i akademin. En del av seminariedeltagarna skulle vilja skaka av sig sin följeslagare för att berättelsegestalten förpliktigar, visar på att förändring i det egna beteendet krävs för att inte skapa fler berättelser om att kön spelar roll, om att betydelsen av kön än idag skär djupt in i människors liv och dagligen påverkar deras upplevelse av och möjligheter i akademin. Andra välkomnar sina följeslagare och känner sig mindre ensamma i sina upplevelser tack vare dem. Ytterligare andra ser till att föra berättelserna vidare till personer som de vet behöver dem av ett eller annat skäl.

Gemensamt är dock att berättelsegestalterna påverkar, de påverkar mikrobesluten i vardagen. Beslutet att säga ifrån istället för att låta bli att göra det när en kollega förlöjligas. Beslutet att säga grattis när doktoranden berättar att hon är gravid istället för att fråga om hon verkligen vill fortsätta forska när barnet är fött med allt det ansvar som ett barn medför. Beslutet att prata med en kollega eller en chef om en ohållbar situation istället för att lämna akademin, lättad över att slippa ignoreras, förlöjligas och kämpa i motvind, men sorgsen över att ge upp ett älskat forskningsområde.

Och många år senare

Berättelsegestalterna är inte längre tydliga, avgränsade följeslagare till de som mött dem. Istället har de blivit en del av kulturen tillsammans med många andra berättelser om livsöden och förändringsinsatser som kommit efter dem, en del som en konsekvens av de berättelsegestalter vi just mött. Och något har hänt. De berättelser som nu berättas i förtroende i akademins stängda rum är inte längre av samma typ som de var när det här projektet genomfördes. Istället vittnar de om att kön inte längre spelar roll i akademin, varken för bemötandet eller för möjligheten att göra karriär.

Berättelsegestalterna är inte längre tydliga, avgränsade följeslagare till de som mött dem. Istället har de blivit en del av kulturen

Män och kvinnor har istället reellt lika villkor och förutsättningar. Förväntningarna på män och kvinnor ser likadana ut. Positiv såväl som negativ särbehandling med kön som grund är ett minne blott. Män och kvinnor och det som förr förknippades med män och kvinnor värderas nu lika hög och är inte längre könsbundet. Det finns en jämn fördelning av makt och inflytande mellan könen. Det som påverkar möjligheterna att göra karriär är individernas kompetens inom såväl forskning som utbildning, liksom det ansvar de tar för att bidra till att skapa en bra arbetsmiljö, studiemiljö, studiekvalitét och för att hjälpa till med det som behöver utföras gemensamt vid institutionen/enheten.

I akademins arbets- och sammanträdesrum sitter både kvinnor och män. Människor mår bra och det är en glad stämning. Kreativitet, nyfikenhet, hjälpsamhet och respekt präglar samtalen. Både män och kvinnor har ett liv utanför akademin som de värdesätter minst lika mycket som sitt arbete inom akademin. Såväl kulturen som strukturerna inom

akademin är utformade utifrån att det är så. Det är inget konstigt. Det är klart att även forskare är människor som måste ha tid att njuta av livet och att vila. Det bidrar till innovativ forskning, till god utbildning och till självklar samverkan som blir delar i skapandet av ett bra samhälle.

Det är klart att även forskare är människor som måste ha tid att njuta av livet och att vila. Det bidrar till innovativ forskning, till god utbildning och till självklar samverkan som blir delar i skapandet av ett bra samhälle.

Kapitel 27

En berättelse om snö och om varför du är så viktig för att skapa förändring

Hanna Lönnerskog Nilsson

Jag läste nyss en historia om en pojke som räknade allt i sin närhet. En dag satt han i fönstret och räknade snöflingorna som landade på en speciell gren i plommonträdet utanför och han funderade på hur många snöflingor det skulle krävas innan grenen lossnade. Så, precis när den 7471:a snöflingan la sig på grenen gick den plötsligt av med ett högt brak. Han funderade mycket på hur det kom sig att det bara behövdes en enda snöflinga till för att få grenen att brista. Vid 7470 snöflingor hade det ju inte funnits några tecken på att grenen skulle gå av! På kvällen sa han till sin mamma: tänk om det är på samma vis med fred – tänk om vi bara är en enda människas goda gärning från fred på jorden.[10]

Den här berättelsen har gjort intryck på mig och jag har funderat mycket i samma banor som pojken men utifrån den situation jag själv befunnit mig i – som projektledare för ett projekt med visionen att bidra till en akademi med reellt lika villkor för kvinnor och män. Tänk om det är likadant med de kulturer och strukturer som ger män och kvinnor olika villkor i livet och i akademin? När tillräckligt många har ifrågasatt dem, synliggjort deras brister och lyft fram goda exempel

[10] Berättelsen är läst i Varför växer gräset? sammanställd och författad av Klas Hallberg och Magnus Kull, 1997

och alternativ, då kanske de plötsligt förlorar sin bärighet. Du kan vara den 7471:a snöflingan! Eller kanske en av de 7470 andra som är lika viktiga för att grenen ska brista och tyngden i den snöflingan kan finnas i ditt agerande, i det du säger eller i de erfarenheter du väljer att dela med dig av.

Jag hoppas också att du kommer att inspireras till att påtala det när du ser beteenden, tillvägagångssätt eller uttryck för normer som bidrar till att bevara olika villkor för män och kvinnor. Ditt agerande är viktigt. Du är viktig.

Vänligen
Hanna Lönnerskog Nilsson, projektledare för projekt Storytelling

Tack!

Än en gång – stort tack till alla ni som har bidragit med era berättelser och fyllt projektet med liv. Den tid och det engagemang som ni har lagt ner i projektet gör skillnad!

Tack också till min energigivande och engagerade referensgrupp: Ulla Nordlinder, utvecklingsledare; Lars Dahlgren, professor och Britta Lundgren, professor och dekan. Utan er skulle slutresultatet inte ha blivit lika bra och resan inte lika givande och rolig som den har varit.

Tack även Marianne Folkedotter, berättarantikvarie vid Västerbottensmuseum, som har varit ett bollplank i arbetet med slutseminariet och även läst upp berättelser från projektet vid seminariet. Ditt engagemang, din entusiasm och ditt kunnande har berikat projektet och höjt mina energinivåer många gånger!

Slutligen vill jag rikta ett tack till kollegor vid personalenheten på Umeå universitet som uppmuntrat, ställt nyfikna frågor och varit goda bollplank i de dagliga funderingarna, liksom till andra runt om i organisationen som i olika skeden av projektet har bidragit med synpunkter och expertis.

Hanna Lönnerskog Nilsson

Det spelar roll vilka berättelser som berättas. Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på sådant som händer och hur vi agerar. Berättelser berör, väcker känslor och skapar debatt. Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.

Projekt Storytelling har lyft fram kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om att vara kvinna och forskare inom akademin och deras visioner om hur det skulle kunna vara. Detta i syfte att öka medvetenheten om kvinnors villkor för att på sikt bidra till en akademi där alla kan känna att de värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning.

I den här boken har berättelserna från projekt Storytelling samlats, berättelser tagna direkt från verkliga livet och vardagen i akademin.

”Fortfarande händer det att jag får brev där det står ”Bäste broder”. Då inser man att här är det ingen som har tänkt tanken att ”Bäste broder” kanske är en syster.”

(Ur berättelsen Bäste broder)

”Jag måste hela tiden vara bäst för att vara rättfärdigad på min post. Man får inte vara medioker som kvinna”

(Ur berättelsen Subtil diskriminering)

”Jag tror det är dags att våga börja bli otålig.”

(Ur berättelsen Imorgon – eller om tvåhundra år)

9 789174 653199

Information om var du kan beställa den här boken och projektets slutrapport finns på: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/ respektive på facebooksidan Projekt Storytelling. Gilla gärna sidan så bidrar du till att sprida berättelserna och får själv nyhetsuppdateringar!

ISBN: 978-91-7465-319-9