

OM AKADEMISKT TROLLERI OCH ANDRA ARBETSMILJÖPROBLEM

Att utmana makten har ofta ett högt pris. Även om vi forskare förväntas vara en kritisk kraft i samhället så vet vi också att sega strukturer och maktpositioner inom akademien alltför ofta står i vägen för nya kunskaper och annorlunda sätt att förhålla sig till samhällets ordning. Genusforskare är väl medvetna om det motstånd som finns mot könsperspektiv och mot kunskap om hur kön strukturerar maktrelationer. Vi vet också att kritiska forskare i sin vardag tvingas vara förberedda på såväl subtila bestraffningar som öppna trakasserier och påhopp. Det senaste året har det näthatt och de hot om våld som drabbat feminister i offentligheten uppmärksammats som allvarliga demokratiproblem, vilka kraftigt begränsar kritiska rösters möjligheter att komma till tals. Det är naturligtvis bra och nödvändigt att näthatt synliggörs och bekämpas men det är också viktigt att påminnas om de maktstrukturer som möjliggör sådana aggressioner. Låt oss därför inte stirra oss blinda på nättrollens ljusskygga verksamhet. Det finns andra arenor, där andra sorters troll tystar kritik och saboterar förändringar, genom att åberopa sig på det som tas för givet och det som görs naturligt. Akademiska troll har ofta möjlighet att utifrån en auktoritativ position definiera kvalitetskriterier som normaliserar utestängning och förminskning av forskare som anses överskrida disciplinränsar eller etablerade normer. Exemplet är många. Vi vet att de akademiska trollen utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem för många kritiska forskare både inom och utanför genusfältet. Och vi vet också att utsattheten för olika former av trakasserier och påhopp är en del av komplexa maktrelationer där individuella avsikter, institutionella regelverk och strukturell ojämlikhet måste förstås intersektionellt.

Under hösten initierar SGF ett arbete för att synliggöra genusforskarnas utsatthet för trakasserier, hot och andra arbetsmiljörelaterade problem. Vi har förstått att det många gånger saknas beredskap på institutionell nivå för att hantera dessa problem. De som drabbas möts alltför ofta av handfallenhet eller okunskap. Det saknas även en etablerad begreppsapparat för att kunna identifiera och därmed motverka vardagliga handlingar som förminskar dessa forskares kompetens och devalverar deras

kunskaper. Internationella och nationella studier visar på behovet av mer kunskap om sådana (ibland omedvetna) ”microaggressions” och om organisationspraktiker som normaliserar informella hierarkier och ökar utsattheten på arbetsplatserna. Detta behov – av mer kunskap, av tydliga riktlinjer och av antidiskriminerande praktiker – är omfattande. Det kommande arbetet med jämställdhetsintegrering inom högskolan kommer att innebära en ökad efterfrågan på kunskaper om genus inom såväl undervisning som forskning. I detta sammanhang är det extra angeläget att det finns en institutionell beredskap för att värna om genusforskarens och andra kritiska forskarens rätt till en god arbetsmiljö.

Paulina de los Reyes, ordförande SGF

E-post: paulina.de_los_reyes@ekohist.su.se