



Rapport 2005:41 R

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor

— osynligt, synligt, subtilt



Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt

Utgiven av Högskoleverket 2005

Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Liisa Husu

Kontaktperson: Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Maria Södling**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, december 2005

Tryckt på miljömärkt papper

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Förord | 5 |
| Sammanfattning | 7 |
| Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt | 9 |
| Akademien är inte könsneutral | 9 |
| Historisk ballast | 11 |
| Internationella perspektiv | 11 |
| Osynligt och synligt | 13 |
| Dold diskriminering inom akademien i kvalitativ belysning | 15 |
| Begreppslig djungel | 16 |
| Diskriminering som processer | 18 |
| Former av dold diskriminering | 21 |
| Att bemöta dold diskriminering | 25 |
| Överlevnadsstrategier och socialt stöd i karriären | 27 |
| Referenser | 31 |

Förord

Varför går det så trögt med jämställdhet inom akademien i det jämställda Norden? Så frågar Liisa Husu i inledningen till *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Hon lyfter fram det paradoxala i att jämställdhet, å ena sidan, stått på akademins agenda i många år. Å andra sidan fortsätter universitet och högskolor att vara platser där kvinnor diskrimineras. Hur denna diskriminering återskapas – osynligt, synligt, subtilt – är tema för denna skrift.

Liisa Husu är pol. dr och arbetar som forskare vid Helsinki Collegium for Advanced Studies, Helsingfors universitet. Hösten 2004 medverkade hon vid en konferens för Högskoleverkets nätverk för jämställdhetshandläggare. Liisa Husus föredrag om dold könsdiskriminering var uppskattat och vi vill förmedla hennes resonemang till en vidare läsekrets. Det är angeläget också eftersom denna forskning tidigare inte publicerats på svenska.

Sigbrit Franke
Universitetskansler

Sammanfattning

Internationellt sett har nordiska länder varit tidigt ute med jämställdhet, både inom och utanför akademien. Ändå består traditionellt ojämställda förhållanden mellan kvinnor och män vid universitet och högskolor. Varför har det inte skett större förändringar? Hur reproduceras denna ojämställdhet? *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor* utgår bl.a. från brev och intervjuer med kvinnliga akademiker i Finland.

Undersökningen visar att diskriminering av kvinnor ibland är synlig, men oftare osynlig och subtil. Rekryteringen till attraktiva vikariat kan ske oannonserat och icke-genomskinligt, vilket gynnar en exklusiv krets män. Kvinnor kan så att säga glömmas bort att bjudas in som ”key note speaker” vid konferenser, uteslutas från mansdominerade informella nätverk eller återkommande mötas av nedlåtande och förlöjligande kommentarer. När händelser av detta slag betraktas som processer – inte som enstaka ”oskyldiga” episoder – står det klart att det handlar om just diskriminering, dvs. en systematisk negativ särbehandling på grund av kön.

Kännetecknande för könsdiskrimineringen vid universitet och högskolor är att den ofta är just dold:

Vad som händer kan egentligen vara att ”ingenting händer” eller att någonting som borde hända i ens karriär inte händer: man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad.
(s. 23)

Genom att bestå av icke-händelser blir akademins könsdiskriminering svår att upptäcka och bemöta, särskilt för utomstående. Kvinnliga akademiker har dock utvecklat strategier för att överleva i systemet. På olika sätt försöker kvinnor kryssa sig fram i systemet: väljer ”passande” kläder, talar med ”lämplig” röst eller låter sitt moderskap bli en sköld mot sexuella trakasserier. Eller så strävar kvinnor efter att upprätthålla ett slags inre balans – kanske genom att relativisera diskrimineringen eller genom att bestämma sig för att inte ge upp. Gemensamt för dessa olika förhållningssätt är att de kräver tid och energi, ett extra mentalt arbete bredvid forskning och undervisning. Inte heller får kvinnor mycket hjälp från den akademiska närmiljön. Snarare är det familj och vänner som ger stöd och kraft att trots allt gå vidare inom akademien.

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt

Varför går det så trögt med jämställdhetsutvecklingen inom akademien i det ”jämställda Norden”? De som är engagerade i jämställdhetsarbete vid universiteten är medvetna om att jämställdhet långt ifrån är nådd vid de nordiska universiteten, varken kvantitativt eller kvalitativt. Utvecklingen har varit trög, trots att öppen och grov diskriminering på grund av kön har förbjudits av jämställdhetslagstiftning, trots att en aktiv jämställdhetspolitik drivs inom och utanför akademien, och trots en kontinuerlig feminisering av studentpopulationen, examinerade kandidater, doktorander och doktorer. Denna paradox har varit en utgångspunkt för min forskning kring dold diskriminering inom akademien.

Denna skrift baserar sig på min doktorsavhandling *Sexism, Support and Survival in Academia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* (2001a) som analyserar kvinnliga forskares erfarenheter av könsdiskriminering, deras sociala stöd och överlevnadsstrategier på de akademiska arenorna. Då vi talar om dold könsdiskriminering inom akademien handlar det om någonting som rör sig mellan osynligt och synligt, som ofta är mycket subtilt och som berör flera känsliga frågor. Man kan också konstatera att universiteten, som är arenor för kritisk granskning av natur, kultur och samhälle, ofta är förvånansvärt ovilliga att skärskåda sin egen verksamhet – inte minst ur ett genusperspektiv.

Akademien är inte könsneutral

Bristande jämställdhet förekommer inom de flesta samhällssektorer. Man kan ändå hävda att ojämställdhet inom just akademien strider mot själva vetenskapens etos och mot en fundamental vetenskaplig norm, nämligen tanken på universalism (Stolte-Heiskanen 1991). Universalismens norm postulerar att vetenskapligt erkännande och avancemang enbart bör baseras på prestationer, och inte på medfödda egenskaper som kön, klass eller etniskt ursprung (Merton 1973).

På motsvarande sätt är den moderna akademien till synes könsneutral. Såväl kvinnor som män har möjligheter att utöva studier på alla vetenskapsområden, ta examina, ansöka om tjänster och sträva efter att nå även de högsta positionerna i den akademiska hierarkin. Men vid närmare påseende blir det tydligt att denna neutralitet är skenbar, och att universiteten i själva verket är genomsyrade av föreställningar om kön. Därför är det viktigt att betrakta universitet och andra akademiska organisationer – till exempel vetenskapliga föreningar och forskningsråd – ur ett genusperspektiv. Här erbjuder feminis-

tisk organisationsanalys, ett forskningsfält som har utvecklats snabbt under de senaste decennierna, många fruktbara utgångspunkter och analytiska verktyg.¹ I feministisk organisationsforskning har man bl.a. undersökt de processer där organisationens genusstrukturer och genuskultur produceras och reproduceras (Acker 1990, 1992). Det kan gälla organisationens indelningar utifrån kön; organisationens symboliska nivå; interaktion mellan män och kvinnor, kvinnor emellan och män emellan samt det mentala arbetet hos de enskilda individerna då de försöker förstå sin plats i organisationen och sina framtida möjligheter.

På olika sätt präglas också akademien av dessa könskapande processer. Först har vi universitetens vertikala och horisontella könssegregering som är tydlig och som bara långsamt har förändrats. Den vertikala könsfördelningen beskrivs ofta som en pyramid: ju högre position, desto färre kvinnor och tvärtom. Med horisontell könssegregering menas, för det första att det går att urskilja ”manliga” respektive ”kvinnliga” discipliner, och också att det *inom* många discipliner finns områden med tydlig kvinno- eller mansdominans. För det andra har symboler inom den akademiska kulturen fortfarande en maskulin prägel. Det har påpekats att en av det akademiska livets hörnstenar, de akademiska titlarna, ofta bär maskulint genus. Vi talar om magister (”master”) och ”fellow” – vilket råkar vara min officiella titel på engelska för närvarande. Tänk också på termen vetenskapsman som ännu ofta används till exempel i media för att hänvisa till någon som arbetar med forskning, vid sidan av den könsneutrala benämningen forskare². Redan bland barn är den stereotypa bilden av forskaren oftast en man (Sjöberg 2000). Traditionella symboler relaterade till universitetet har också intressanta könsrelaterade drag. Den gamla symbolen för universitetet, ”Alma Mater”, är feminin. Men sådana akademiska symboler som promotionsinsignier – den höga svarta doktorshatten och svärdet eller värjan – är båda tydligt maskulina symboler. Både hatten och värjan har hört till finländska promotionsfestligheter sedan slutet av 1800-talet och de är ännu idag i bruk vid de flesta universitet i landet (se t.ex. <http://www.abo.fi/aa/promotion/insignier.html>). För det tredje präglar kön interaktionen mellan kvinnor och män, män emellan och kvinnor emellan på olika akademiska arenor, till exempel i hur formella och informella akademiska nätverk formar sig. Och det är till sist uppenbart att kvinnor och män upplever och tolkar sin ställning och sina framtida möjligheter, samt könsdynamiken i den akademiska världen, på mycket olika sätt.

1. Se Hearn & Parkin 1983, Acker 1990, Mills & Tancred 1992, tidskriften *Gender, Work and Organization*, och om området på svenska, Wahl 2001.

2. På finska har vi en motsvarande term med manlig hänvisning, ”tiedemies”, ”tiede” = vetenskap och ”mies” = man.

Historisk ballast

För oss som arbetar för att främja jämställdhet inom universitet och högskola är det viktigt att minnas den historiska ballast som också nutidens kvinnliga akademiker bär med sig. Fastän nordiska universitet har varit öppna för kvinnliga studenter i över etthundra år (kvinnor fick formell rätt att studera i Sverige 1873, i Danmark 1875, i Norge 1889 och i Finland 1901) är kvinnor relativa nykomlingar i akademien. Innan kvinnor fick formell rätt för universitetsstudier kunde visserligen några få kvinnor bedriva forskning i klostren, vid astronomiska familjeobservatorier i 1600-talets Tyskland eller vid kungliga hov (Schiebinger 1999). Men under universitetsinstitutionens 900-åriga historia har kvinnor varit uteslutna i 800 år – enbart på grund av sitt kön (Stähle 1996). Här kan man också notera själva vetenskapens roll; att kvinnor har utestängts inte bara med utomvetenskapliga argument utan också med hjälp av elaborerade vetenskapliga resonemang. Ett nordiskt exempel på sådan argumentation kan hämtas från *Tidskriften for den norske legeforeningen* från 1892. Där varnade man för ”skolelivets skadelige indflydelse nutildags paa den kvindelige organisme. Hjerne og ovarier kan ikke udvikle seg samtidig, hvis den nervöse ligevekt skall bestaa. Hvor dette desuagtet forsøges, lider ovarierne som de ömfindligste organer først” (cit. i Blom 1987, 15).

Då de första kunskapstörstande kvinnorna släpptes in vid universiteten möttes de i många fall av fientliga attityder, förlöjligande, rentav mobbning. Det är viktigt att bekanta sig med den historiska forskningen om kvinnorna och universiteten för att bättre förstå dynamiken som möter akademiska kvinnor även idag (om Norden, se t.ex. Engman 1996, JÄMFO 1987, Marcusson Winqvist 2003).

Internationella perspektiv

Kvinnors underrepresentation inom akademien och den könsbaserade arbets- och maktfördelningen inom vetenskapssamfundet är inte bara ihärdiga utan också förvånansvärt globala fenomen. Speciellt på akademins högsta positioner, bland professorer och så kallade akademiska portvakter – de som bestämmer till exempel om tjänsteställningar och forskningsfinansiering – återfinns fortfarande en överväldigande manlig majoritet. Bland EU:s medlemsländer (EU-15) var bara omkring 13 procent av professorerna kvinnor år 2000 (ETAN 2000, EC 2003, Husu 2004).

Nordiska länder har varit pionjärer i Europa när det gäller att ta upp jämställdhetsfrågor, både i samhället generellt och i akademien. Rapporter och utredningar om kön och akademien publicerades i Norden redan i slutet av 1970-talet och i början av 1980-talet (Finland: Kommittébetänkande 1982:33, Sverige: SOU 1983:4). I andra EU-15-länder började denna utveckling avsevärt senare, vid mitten av 1990-talet (ETAN 2000) och har först nyligen inletts bland de nya EU-medlemsländerna (ENWISE 2003). Ändå kan inte de nordiska länderna karaktäriseras som världsledande i jämställdhet inom akademien.

Detta gäller kanske speciellt tydligt Sverige och Norge där man satsat relativt stora resurser – både finansiella och personella – på jämställdhetsarbete och även på kvinno-, köns- och genusforskning. I Sverige och Norge har detta arbete också haft stark politisk vilja bakom sig, medan satsningarna i Finland har varit betydligt mer anspråkslösa och den politiska viljan att påverka jämställdhetsutvecklingen i akademien har varit svagare (se t.ex. Bull 1999, Heino 1999, Husu 1999, Edgren 1999, *Higher Education in Europe* 2000).

Paradoxalt nog kan Sverige och Norge inte uppvisa någon högre kvinnorepresentation bland akademins högsta befattningar jämfört med Finland. Det samma gäller då man jämför Sverige med Frankrike, Spanien och Portugal, där jämställdhetsarbetet vid universiteten har haft en lägre profil. Av tabell 1 framgår kvinnoandelen bland professorer samt annan akademisk personal vid universiteten i vissa EU-länder och i vissa associerade länder. De nordiska länderna som helhet står inte på toppnivå i denna jämförelse och Sverige ligger på europeisk mellannivå. Finland har traditionellt haft högre kvinnoandel bland universitetstjänster jämfört med nordiska grannländer (se t.ex. Luukkonen-Gronow 1983; Ståhle 1996) och går i spetsen också i en europeisk jämförelse.

Det verkar alltså som om reformer som syftar till att främja jämställdhet vid universiteten bara långsamt lyckas – och ofta också misslyckas – med att förändra ihärdiga genusstrukturer och genuskulturen inom akademien. Detta gäller också i länder med globalt sett långt kommen jämställdhetsutveckling. Som vetenskapsforskaren Veronica Stolte-Heiskanen (1991, 7) har anmärkt: ”The academic community as such is highly resistant to change” – vetenskaps-samfundet som sådant är mycket motståndskraftigt mot förändring.

Tabell 1. Andel kvinnor av akademisk personal och bland professorer i vissa EU-länder. Samt i vissa associerade länder år 2000, i procent.

| | andel kvinnor av akademisk personal (alla nivåer) | andel kvinnor bland professorer (grade A = full professor) |
|----------------|---|--|
| LETTLAND | 55,4 | 20,9 |
| PORTUGAL | 39,6 | 19,3 |
| FINLAND | 39,1 | 19,0 |
| BULGARIEN | 43,4 | 17,8 |
| POLEN | 32,8 | 17,7 |
| ESTLAND | 42,6 | 17,5 |
| FRANKRIKE | 32,3 | 16,2 |
| SPANIEN | 32,2 | 15,1 |
| ITALIEN | 29,8 | 14,6 |
| SVERIGE | 28,3 | 13,8 |
| NORGE | 35,7 | 13,3 |
| STORBRITANNIEN | 35,8 | 12,6 |
| ISLAND | 29,9 | 12,0 |
| LITAUEN | 47,5 | 11,8 |
| GREKLAND | 25,6 | 11,3 |
| SLOVENIEN | 25,4 | 11,1 |
| DANMARK | 28,0 | 8,3 |
| TJECKIEN | 34,0 | 8,1 |
| SLOVAKIEN | 36,2 | 7,9 |
| TYSKLAND | 27,0 | 7,7 |
| BELGIEN | 28,1 | 7,2 |
| IRLAND | 30,3 | 7,0 |
| HOLLAND | 27,7 | 6,3 |
| ÖSTERRIKE | 25,5 | 6,2 |

Källa: EC She Figures 2003. Obs! Data inte jämförbar mellan länderna på grund av olikheter i definitioner och omfång.

Osynligt och synligt

Då vi talar om könsdiskriminering och ojämställdhet i moderna akademiska sammanhang rör vi oss ständigt mellan osynligt och synligt. Kvinnor och män i akademien verkar ha mycket olika – eller direkt polariserade – tolkningar vad gäller vilken betydelse könstillhörighet har inom den akademiska världen. Kvinnliga akademiker förefaller observera och bemöta någonting som de flesta av deras manliga kollegor inte ser eller bemöter. Några exempel hämtade ur nordisk forskning belyser detta. Ett handlar om den akademiska eliten i Norge, ett annat om forskare och lärare i Finland och ett tredje om doktorander i Sverige.

Norge

I Norge gjordes nyligen en omfattande makt- och demokratiutredning där bl.a. samhällets eliter studerades. Också den akademiska eliten hamnade under luppen (andra arenor var förvaltning, försvar, organisationer, kyrka, kultur, näringsliv, juridik, politik, media). I denna stora studie har Hege Skeje och Mari Teigen särskilt granskat genusaspekter. I boken *Men imellom. Mansdominans och likesstillingspolitikk* (2003) har de undersökt hur eliten förklarade å ena sidan den generella mansdominansen bland dem som innehar samhällets toppositioner, å andra sidan inom sitt eget verksamhetsfält. Mer än hälften av kvinnorna i elitpositioner var eniga om att diskriminering vid tillsättningar var en viktig förklaring till den generella mansdominansen och var fjärde tyckte att så var fallet inom deras eget område. Männens syn var helt annorlunda. Av männen i eliten instämde bara var fjärde med diskrimineringsförklaringen på den generella nivån. När det gällde deras eget område avvisade männen nästan enhälligt denna förklaring. Särskilt intressant är att kvinnor gav ett starkt stöd för tanken att diskriminering präglar tillsättningar inom kyrkan. Ett annat där de stödde diskrimineringsförklaringen relativt starkt var akademien. Däremot fick denna uppfattning praktiskt taget inget stöd av manliga akademiker.

Kvinnor och män inom den norska akademiska eliten var också starkt oeniga om hur mycket de ansåg att informella nätverk kunde förklara den manliga dominansen. Kvinnor uppfattade informella nätverk som viktiga faktorer som bidrar till manlig dominans, män gjorde detta i lägre grad. Sammanfattningsvis hade kvinnor och män i den norska akademiska eliten mycket olika tolkningsramar för hur mansdominansen i akademien blir till. Kvinnor observerade könsdiskriminering och agerande via informella nätverk, de flesta män gjorde det inte. Dessa olika tolkningsramar påverkar självfallet vilka slags åtgärder eliten ser som värda eller legitima att stödja och vilka de motsätter sig eller anser omotiverade.

Finland

I Finland har Jarkko Voutilainen studerat jämställdhet bland personal och studenter vid Åbo universitet i mitten av 1990-talet (1996). Bland personal med doktors- eller licentiatgrad var erfarenheterna av könsdiskriminering klart kopplade till vilket kön man själv tillhörde. En överväldigande majoritet (80–90 procent) av männen sade att de inte hade några erfarenheter av diskriminering på grund av kön vid universitetet och att kön inte hade varit något hinder i deras karriär. Bland kvinnorna var svaren mer polariserade. Färre än var tredje hade *inte* upplevt något slags könsdiskriminering. Var tredje kvinnlig doktor ansåg att kön inte hade varit ett hinder i den egna karriären, medan var femte uppgav att kön hade hindrat dem mycket eller väldigt mycket.

Sverige

Det tredje exemplet kommer från Sverige. I Högskoleverkets studie *Doktorandspegeln* (2003) framkom att kvinnliga doktorander upplevde sin utbildningsomgivning som mer problematisk än sina manliga kolleger. De var också mindre integrerade i sin institution. Kvinnliga doktorander betraktade sin forskarutbildning som mindre positiv än männen gjorde. De hade oftare än män haft en besvärande beroendesituation till handledaren, kände sig sämre mottagna i forskarkollektivet och hade en mindre positiv relation till lärarna. Kvinnliga doktorander uppgav i större utsträckning att de känt stress och press. Kvinnor var mer osäkra än män på om de återigen skulle välja att påbörja en forskarutbildning.

Dessa studier från Norge, Finland och Sverige som har gjorts med representativa urval av grupper med olika positioner inom akademien – den akademiska eliten i Norge, forskare och lärare i Finland, doktorander i Sverige – pekar alla i samma riktning. Universitetet som studie- och arbetsmiljö ter sig fortfarande olika för män och kvinnor, var i hierarkin man än befinner sig. Kvinnor observerar och upplever ofta könsrelaterade problem som de måste bemästra, bearbeta och lösa. Män rapporterar sällan att just kön varit problem i deras karriär. Enligt den norska studien förnekar – i stort sett – den manliga akademiska eliten existensen av könsdiskriminering och nätverk som faktorer bakom mansdominansen. Däremot uppfattar kvinnor i den akademiska eliten att dessa fenomen kan spela en viktig roll. Vad som är synligt för många kvinnor förblir osynligt för många män i akademien.

Dold diskriminering inom akademien i kvalitativ belysning

Flera forskare har hävdats att lagstiftning mot könsdiskriminering eller rasism i samhället inte har lett till att dessa fenomen skulle ha försvunnit, utan att sådan diskriminering bara har förändrat form (Caplan 1993, Benokraitis och Feagin 1995). Den har blivit mera subtil och är därför svårare att identifiera, bemöta och motarbeta. Det var denna typ av dold diskriminering som jag ville

undersöka i min doktorsavhandling *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* (2001a, se också Husu 2005). Samtidigt frågade jag varifrån kvinnliga forskare får stöd i sin karriär samt om vilka överlevnadsstrategier de eventuellt har utvecklat.

Det finns relativt mycket internationell forskning som har studerat diskriminering och sexism i akademiska sammanhang. Syftet med min avhandling var inte att analysera hur vanliga dessa erfarenheter av diskriminering är i finska akademiska sammanhang, eller producera nya klassifikationer av diskriminering. Inte heller syftade jag till att avslöja vilket universitet eller vilken disciplin som är minst kvinnovänlig eller upplevs som den mest diskriminerande miljön – även om vissa av informanterna gärna skulle ha sett detta ske. Däremot ville jag öka insikten om den dynamik och de processer som styr könsdiskriminering och sexism. För en sådan forskning är Finland intressant, också ur ett internationellt perspektiv. Finland är ett relativt jämställt samhälle; forskning och högre utbildning prioriteras; kvinnors utbildningsnivå är i genomsnitt högre än männens och kvinnor har traditionellt haft ett mer stabilt fotfäste i akademien jämfört med övriga nordiska länder och de flesta andra EU-länder (se t.ex. *Women and men in Finland 2001*, Ståhle 1996, se också tabell 1).

För avhandlingens frågeställningar var kvalitativa metoder mest fruktbara. 102 informanter från elva finländska universitet och alla vetenskapliga huvudområden bidrog med data. Den bestod av halvstrukturerade intervjuer med kvinnliga forskare samt skriftliga beskrivningar av erfarenheter av könsdiskriminering och jämställdhetsproblem inom akademien. Därtill var jag flitigt ”på fältet” under projektets gång och besökte olika vetenskapliga miljöer samt deltog i tioalet seminarier och diskussioner om kvinnor och jämställdhet i akademien, från vilt- och fiskeriforskningsinstitutet och handelshögskolor till flera finländska samt också några svenska universitet.

I sammansättningen av den intervjuade gruppen sökte jag maximal heterogenitet (26 halvstrukturerade intervjuer + 4 bakgrundsintervjuer). Bland de intervjuade finns erfarna professorer med lång karriär, kvinnliga forskare i karriärens mellersta steg, unga nybörjarforskare samt kvinnor som lämnat universitetet och forskarkarriären; forskare som anmält fall av könsdiskriminering till jämställdhetsombudsmannen, och framgångsrika unga toppforskare som kunde tänkas ha ringa erfarenheter av könsdiskriminering; forskare från alla vetenskapens huvudområden; gifta, samboende, frånskilda och ensamstående; mammor och barnlösa; feminister och icke-feminister. Skriftliga beskrivningar samlades genom en annons i fackföreningstidskriften för akademiker (Acatiimi) samt genom annonser på akademiska elektroniska diskussionslistor. Dessutom fick jag rätten att använda brevmaterial från forskare, insamlade av arbetsgruppen för Finlands Akademijs jämställdhetsplan (FA 2000b) och rörande jämställdhetsproblem i Akademiens forskningsfinansiering. Jag var också själv medlem i denna arbetsgrupp och skrev på grund av brevmaterialet en intern sammanfattning till arbetsgruppen.

De skriftliga beskrivningarnas omfattning varierade mellan korta berättelser på en sida per brev eller e-post till beskrivningar omfattande tiotalet sidor följda av en tjock bunt av dokument som bilagor: protokoll, expertutlåtanden, utskrivna e-postdiskussioner osv. Många informanter skickade också uppdaterande och kompletterande information om processerna de hade beskrivit i sin ursprungliga input eller ringde mig efteråt i samma syfte. Mycket uppmuntran och kommentarer om vikten av en sådan studie kom från kvinnliga forskare som inte själva var informanter. En så positiv och uppmuntrande reaktion från fältet är inte självklar då man studerar känsliga frågor som könsdiskriminering eller sexuella trakasserier. Det var uppenbart att kvinnliga forskare generellt såg denna forskning som värdefull och viktig att ta fram.

Begreppslig djungel

Socialvetenskapliga forskares sätt att tala om könsdiskriminering har varierat. I engelskspråkig litteratur förekommer flera begrepp för att hänvisa till inte uppenbara former av diskriminering. Sådana begrepp som "sexism", "everyday sexism", "micro-inequities", "subtle discrimination", "covert discrimination", "glass ceiling" har ofta använts, men också "gender harassment", "gender disparagement" och "opaque violence". Alla dessa begrepp försöker fånga olika aspekter av det mindre öppna och uppenbara, inte lätt observerbara eller det dolda i könsdiskrimineringen. Möjligen reflekterar denna begreppsliga djungel den komplexitet och diffusa karaktär som fenomenet rymmer.

En användbar indelning för att analysera dold diskriminering har presenterats av Nijole Benokraitis och Joe Feagin (1995, Benokraitis 1997). De skiljer mellan öppen, subtil och dold könsdiskriminering ("overt", "subtle" och "covert discrimination"). Med *öppen diskriminering* syftar Benokraitis och Feagin på ojämfäst och skadlig behandling på grund av kön. Med *subtil diskriminering* menar de sådan diskriminering som är mindre öppen och mindre tydlig än öppen och grov diskriminering. Detta slags behandling eller detta beteende har ofta internaliserats och uppfattas som "normalt", "naturligt" eller "acceptabelt" och ses således sällan som diskriminering. Den kan också bestå av beteenden som inte nödvändigtvis har diskriminerande intentioner. Vad som är osynligt eller svårare att skönja i den subtila diskrimineringen är således dess karaktär av just diskriminering, men vad som sker är oftast synligt för alla inblandade. (Benokraitis & Feagin 1995, Benokraitis 1997). Subtil diskriminering kan handla om *nedlåtande ridderlighet* (att prisa en kvinna om hon gör någonting som anses vara rutin för män³). Den kan bestå i *välvillig exploatering* (att låta kvinnan göra jobbet medan en man tar äran av det slutgiltiga resultatet), *omtänksam dominans* (att en manlig chef drar slutsatser om vad en anställd kvinna med barn orkar uträta utan att fråga henne själv) samt *kollegialt utslutande* (att förlägga viktiga arbetsmöten till tidpunkter då det är dags att hämta barnen från dagis). (Benokraitis & Feagin 1995, Benokraitis 1997) I akademiska sammanhang kan subtil diskriminering ta formen av *professionell för-*

minskning och *intellektuellt trakasseri* ("intellectual intimidation", Benokraitis 1998). Professionell förminskning innebär till exempel att ifrågasätta personens professionella identitet, att visa mera respekt för manliga än för kvinnliga professorer, att ignorera kvinnor i arbetsrelaterade sociala evenemang, att ge kvinnor mindre resurser – arbetsrum, datorer eller laboratorieutrymme. Intellectuellt trakasseri kan handla om att nedvärdera forskning och undervisning om feministiska och könsrelaterade teman (Clark m.fl. 1996), om att beskriva lesbiska teman som marginella eller om en kombination av sexism och åldersdiskriminering ("sexageism" eller "gendered ageism", Carpenter 1996, Itzin & Phillipson 1995, Benokraitis 1998).

Det som Benokraitis och Feagin kallar *dold diskriminering* ("covert") är däremot "ojämställd och skadlig/nedsättande behandling av kvinnor, som är dold, avsiktlig och medveten, och ofta har illvilliga motiv bakom sig" (min översättning, Benokraitis & Feagin 1995, 42). Detta är vanligen svårt att forska om för denna diskriminering sker ofta bakom kulisserna eller utövas med rationaliseringar som försöker att få det som händer att förefalla som icke-diskriminerande. Benokraitis och Feagin identifierar sex typer av sådan dold diskriminering: "tokenism", "containment" – som man kan översätta med *blockering – manipulation, sabotage, revansch* och "co-optation". Tyvärr finns inte utrymme att diskutera dessa närmare här, men listan visar tydligt hurdana fenomen det handlar om. Detta slags diskriminering är inte alltid synlig inom organisationen. Ofta förblir den också osynlig för dem som drabbas. Denna osynlighet är avsiktlig (Benokraitis & Feagin 1995).

Benokraitis och Feagin klassificerar sexuella trakasserier, fysiskt våld och sexistiskt skämtande som *öppen diskriminering*. Här är jag oenig med dem. Det är visserligen sant att både sexistiska skämt och sexuella trakasserier kan praktiseras relativt öppet i vissa sammanhang och att sådant beteende blir generellt känt på arbetsplatsen eller i studiemiljön. Det kan till exempel vara frågan om en så kallad liderlig professor ("lecherous professor", se Dziech & Weiner 1984) vars beteendemönster är allmänt bekant i universitetsmiljön och som studenter varnar varandra för. Men sexuella trakasserier och även grova kränkningar kan också ske osynligt för andra i arbetsgemenskapen och känns till bara av de inblandade (Hearn & Parkin 1987). Därtill har flera nya former av sexuella trakasserier möjliggjorts av ny teknologi: e-post och sms-trakasserier, trakasserande meddelanden i telefonsvarare osv. Sådana trakasserier kan vara tämligen grova men inte alltid vara lätt synliga för andra än sina mål (se t.ex. Dalaimo 1997). Att utmana sådana trakasserier är inte alltid lätt, för den nya teknologin erbjuder också metoder med vilka man kan dölja sändarens identitet.

I Finland har begreppet *dold diskriminering* varit känt sedan början av 1980-talet. Det användes redan i det första omfattande statliga betänkandet om kvinnliga forskares ställning (Kommittébetänkande 1982:33) som hänvisades

3. S.k. "dancing dog effect": man beundrar det faktum att en hund dansar, inte själva dansen.

till tidigare. Diskussion om former av dold diskriminering introducerades med följande:

Den akademiska världen är sannolikt mindre kvinnodiskriminerande än de flesta andra arbetsgemenskaper. I universitetsvärlden finns det emellertid praktik och former av både vetenskaplig och social interaktion, som är mindre gynnsamma för kvinnor och som därför verkar kvinnodiskriminerande. (s 24)

Som former av dold diskriminering angav betänkandet kvinnors isolering i inofficiell vetenskaplig kommunikation, kvinnors osynlighet för manliga kollegor, underskattning av kvinnliga forskares arbete och förmåga samt könsfördelning i arbetsfördelning i forskningsuppgifter (ss 25–27). Dessa former har drag av både subtil och dold diskriminering, så som Benokraitis och Feagin definierar dessa. Gemensamt för dem är att de är mer eller mindre dolda. Efter som jag ansåg både den subtila och den med avsikt fördolda diskrimineringen vara relevant och av intresse för analysen av diskrimineringserfarenheter bland dagens kvinnliga forskare valde jag att använda ”hidden discrimination”, på svenska ”dold diskriminering” som paraplybegrepp för att hänvisa till båda dessa typer av icke-öppen diskriminering.

Diskriminering som processer

I min avhandling analyserar jag könsdiskriminering på olika akademiska arenor ur kvinnliga akademikers synvinkel. Jag betraktar könsdiskriminering som olika typer av processer snarare än som enstaka fall. Dessa processer har ofta flera faser som kan sträcka sig långt, i vissa fall genom decennier. Som enstaka fall kan vissa diskrimineringsepisoder förefalla bagatellartade, något som ingen klok kvinna borde bry sig om. Men ackumulationen av upprepade diskriminerande mikrohändelser eller mikroaggressioner kan genom årens och karriärens lopp ha en stark effekt – som ständigt fallande vattendroppar som så småningom borrar ett hål i bergytan. Man har också använt metaforen ”snöbollseffekt” för att hänvisa till kumuleringen av sådana mikrohändelser. Tänk till exempel på en kvinnlig forskare som under karriärens lopp utsätts för ständiga små könsrelaterade nedlåtanden och som upplever små förbigående i olika informella och formella professionella sammanhang. Avhandlingen beskriver hur erfarenheter av könsdiskriminering kunde påverka forskares arbetsförhållanden, karriärutveckling, interaktionsmönster och tolkningsramar, men också hennes självkänsla, välbefinnande, hälsa, arbetsförmåga, karriärförväntningar och planer. Vissa diskrimineringsprocesser ledde till att forskaren antingen beslutade sig för att frivilligt lämna universitetskarriären eller ”kastades ut”, som några informanter uttryckte det.

Då man analyserar erfarenheter av diskriminering är det inte bara informanternas egna erfarenheter som är intressanta. En nyttig indelning som kan tillämpas här kommer från Philomena Essed som studerat erfarenheter av

vardaglig rasism (Essed 1991). Essed kategoriserar sådana erfarenheter som *egna*, *vikarierande*, *förmedlade* och *kognitiva*. För det första kan man bemöta könsdiskriminering i akademien som någonting som händer en själv, som sin egen erfarenhet. För det andra kan det vara någonting man bevittnar eller hör om i sin omgivning men som händer någon annan, en kvinnlig kollega eller student. För det tredje kan man följa upp och bli medveten om vissa könsdiskrimineringsprocesser som gäller större grupper man hör till (till exempel kvinnliga doktorander), ofta genom massmedia. Ett välkänt exempel från Sverige som gäller sådan förmedlad erfarenhet är publiciteten kring den välkända processen som Christine Wennerås och Agnes Wold fick igång omkring Medicinska forskningsrådets diskriminerande beslut. Och för det fjärde handlar det om kognitiva erfarenheter, dvs. effekterna av det man vet om könsdiskriminering och hur det påverkar ens uppfattning om verkligheten och framtida möjligheter.

Majoriteten av dem jag intervjuade hade erfarenheter av könsdiskriminering – både de som hade gjort en framgångsrik karriär och de som var på mellersta steget i den akademiska hierarkin, både unga forskare som var i början av sin karriär och sådana som lämnat forskarkyrket. De flesta som inte själva hade upplevt diskriminering hade bevittnat, gripit in eller varit medlare i fall där kvinnliga kollegor, underordnade eller studenter hade drabbats av könsdiskriminering. Erfarenheter av diskriminering var inte tydligt begränsade till en viss fas i karriären eller till vissa discipliner. Också forskare som till synes hade gjort en framgångsrik karriär berättade i intervjuerna om sina diskrimineringserfarenheter eller om andras som de hade bevittnat eller var medvetna om. Intressant var att bara två intervjuade – båda professorer, den ena en feminist, den andra inte, den ena från naturvetenskap, den andra från humaniora, använde begreppet misogyni, kvinnohat, när de diskuterade hur kvinnliga akademiker behandlas i akademien. Den feministiska professorn, som var naturvetare, funderade:

Liksom, detta, detta ... hat mot kvinnor, något slags misogyni, den finns här överallt. Vi saknar sådant som att allmänna [vetenskapliga] pris och belöningar oproblemiskt skulle ges också till kvinnliga forskare. Sådant har vi inte, och sen måste en kvinnlig forskare vara som en man. Som till exempel professor B [refererar till en berömd kvinnlig professor i naturvetenskap] vars arbete är värdefullt och så vidare, men hon tränger sig fram som dessa män. En sådan Thatcheraktig grej, många har adapterat det verkligen, ja, jag förstår det jävla bra, att för att kunna uthärda måste du göra dig själv litet hårdare. Men hur som helst, hela omgivningen kommer att mala sönder [skrattar] kvinnor som finns där, så småningom.

Den erfarna professorn från humaniora, vars karriär enligt henne själv hade avancerat enligt ”undervisningsministeriets idealtyp för karriärutveckling” sammanfattade:

Jag är på det sättet inte alls någon aktiv feminist ... jag har alltid sagt att jag inte har haft tid för det. Inte att jag hade någonting emot feminismen, men jag bara har inte haft tid för att gå in i det. Jag har relativt sent fått erfara saker som sanna som feminismen framställer, till exempel fientlighet mot kvinnor och visst slags kvinnohat. Vet du, jag har *först nu* [som professor] varit tvungen att bemöta det, så att [hittills] har jag på något sätt lyckats [avancera i den akademiska karriären] ostörd på något sätt, mera så att de[mest manliga kollegor] är på något sätt förvånade, vart skall den där flickan nu gå?; kan hon inte bli förhindrad?⁴

Kanske hade dessa två professorer råd att göra sina negativa könsrelaterade erfarenheter begreppsliga genom att tala om misogyni. Båda var akademiskt så framgångsrika att det skulle ha varit absurt om de hade lagt skulden för negativ särbehandling på sig själva.

En uppmärksam rapport om kvinnliga forskares ställning från Finlands Akademi (nationella forskningsrådsorganen) hävdar att jämställdhet skulle ha nåtts i Finland i den predoktorala karriärfasen (FA 1997). Dessa slutsatser byggde på det otvivelaktiga kvantitativa faktumet att bland doktoranderna är snart hälften kvinnor. Akademiens rapport sammanfattade att efter disputationen faller kvinnliga doktorer, som det hette, i ett svart hål, medan situationen före disputationen beskrevs som ganska jämställd.⁵

De mångfacetterade kvalitativa data som jag samlat visade emellertid att detta inte alls stämde. Doktorandfasen visade sig egentligen vara en ganska sårbar fas för många kvinnor, inte minst på grund av eventuella problematiska relationer till handledarna. Det är också viktigt att se att problem i doktorandfasen inte nödvändigtvis gäller bara den fasen, utan kan påverka forskarens självuppfattning och motivation, integration i informella forskarnätverk samt möjligheter som öppnas och erbjuds senare i det postdoktorala stadiet. Flera fallbeskrivningar som ingår i avhandlingen om problem som kvinnor mött i doktorandfasen illustrerar denna dynamik. Vissa av dessa fall handlar om sexuella trakasserier i handledarförhållandet och analyserar sättet dessa togs hand om på institutionen och vid universitetet. Svenska Doktorandspegelns (2003) resultat bekräftar också kvinnliga forskares sårbara situation i doktorandfasen. På grund av sin kvantitativa natur och enkätfrågornas formulering ger Doktorandspegelns undersökning dock inga möjligheter att mera detaljerat och ingående analysera dynamiken i doktorandutbildningen eller problemens natur när det gäller handledarrelationer ur genusperspektiv.

4. Kursiveringen hänvisar till talarens betoning.

5. Se Husu (2001b) för en diskussion om "svart hål" och andra metaforer som använts i forskning om kvinnor i akademien samt i den forskningspolitiska diskussionen om denna tematik.

Former av dold diskriminering

Den akademiska kulturen

Kvinnors osynlighet i akademien kan ta många olika former. En del dold diskriminering är relaterad till *akademisk kultur och arbetsplatsklimat*. Hit hör kvinnors relativa osynlighet som kollegor för manliga kollegor, uteslutande, samt isolering som påvisades redan i 80-talets kommittébetänkande och som kommit fram i senare internationell forskning (t.ex. Stolte-Heiskanen m.fl. 1991). Kvinnliga forskare kunde också bli synliga på ett sätt som var professionellt problematiskt. Det kunde handla om vad som i sociologin kallas "sex role spill over" (Gutek & Cohen 1992). Med begreppet "sex role spill over" syftar man på situationer där kvinnor i professionella sammanhang ses och behandlas först och främst som kvinnor och inte som kollegor eller representanter för sin profession. En svensk naturvetare som nyligen hörde mig föreläsa om dold diskriminering bidrog med följande exempel. Hon hade hållit ett lyckat föredrag vid en viktig internationell konferens. En manlig kollega gratulerade henne hjärtligt under pausen som följde med att säga: "Färgerna i dina overhead-blad matchade jättefint färgerna i dina kläder", men sade ingenting om själva innehållet i föredraget.

En ofta förekommande praxis är att glömma eller inte komma ihåg att inbjuda kvinnor som "keynote speakers" till konferenser och seminarier, om man inte blir speciellt påmind om detta – vanligen av kvinnliga kollegor. Det kan handla om att ignorera genusperspektiv eller kvinnliga forskares insatser då man organiserar "mainstream" föreläsningsserier, konferenser, kurser eller redigerar antologier, även på områden där det finns rikligt med kvinnliga forskare eller forskning om kön. Sådana företeelser hör inte till gångna tider i Finland, kanske är situationen bättre i Sverige. Om man utmanar sådant osynliggörande förklaras det till exempel med "men det finns inga kvinnliga experter på det här", eller "vi frågade ju en kvinna men det passade henne inte" eller ett genuint förvånat "vi kom nog aldrig att tänka på saken".

Rekrytering

Öppen och grov könsdiskriminering i *rekrytering* till akademiska positioner kan bemötas med jämställdhetslagstiftning. Men diskriminering vid rekrytering i akademien kan ta sig olika former. Då konkurrensen om positionen är öppen är det möjligt att evaluering av meriter görs så att någon "skrivs upp" och en annan "skrivs ned". Vissa av mina informanter hade gjort en anmälan till Jämo om ett rekryteringsbeslut de ansåg som könsdiskriminerande och senare tagit saken till domstol med varierande framgång. Men det är få som väljer att göra detta. Jämo i Finland får årligen flera anmälningar om könsdiskriminering vid rekrytering till universiteten. De flesta anmälarna har varit kvinnor. Vissa av dessa fall har prövats i domstol och lett till domstolsbeslut. Universitetet har fått betala för att de brutit mot jämställdhetslagen. Tyvärr har ännu inga systematiska undersökningar utförts om dessa anmälningar.

Avhandlingens informanter hänvisade till olika icke-transparenta rekryteringsförfaranden i akademien. Långvariga vikariat annonserades inte alltid öppet eller bland kompetenta docenter och doktorer vid relevanta institutioner utan rekryterades internt ur en mycket liten krets. I värsta fall hade en annons om ett ledigt vikariat för en lägre lärarställning hängt på institutionens anslagstavla bara några veckor under julsemestern och inte annonserats på annat sätt.

Ett bra exempel av icke-transparenta rekryteringsmetoder är finsk praxis att *inkalla till professur*. I slutet av 1990-talet väckte denna praxis mycket debatt i Finland (se Husu 2000, 2001a och FA 1997). Normalproceduren för tillsättning av professorer i Finland har traditionellt varit öppen konkurrens: Alla som anser sig att vara kompetenta kan ansöka. I början av 1990-talet blev det emellertid möjligt att i vissa undantagsfall inkalla en person till en professur. Sådana undantag innebar att det handlade om en speciellt meriterad person eller att det var nödvändigt att snabbt tillsätta professorn för organiseringen av forskning och utbildning. Inkallelse var alltså tänkt som en undantagsprocedur och användes till en början bara sällan. Men mot slutet av 1990-talet blev det rentav vanligare att inkalla till professurer än att annonsera tjänsterna öppet. Under perioden från januari 1997 till juli 1998 tillsattes till exempel allt som allt 179 professorer i hela landet, av vilka 52,5 procent med inkallelse⁶. Av de inkallade var 16 procent kvinnor, medan bland dem som fick professuren i konkurrens och med normal tillsättningsprocedur, var hela 32 procent kvinnor. Kvinnor hade alltså tydligt bättre framgång i professorstillsättning i öppen konkurrens än då inkallelse används. Mot slutet av 1990-talet blev dock reglerna för inkallelse strängare, men inkallelse användes fortfarande flitigt. Kvinnoandelen av nytillsatta professorer var lägre än kvinnoandelen i den existerande professorskåren. Universitetens jämställdhetskommittéer tog upp saken i jämställdhetsplaner och den väckte också internationellt intresse.⁷ EU:s omfattande rapport om jämställdhet i forskningen (ETAN-rapporten 2000) och Förenta Nationernas CEDAW-kommitté (2001) fäste uppmärksamhet vid användandet av inkallelse som de ansåg problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv. Åren 2000–02 användes inkallelse bara i ungefär var tionde professorstillsättning. Det är sannolikt att den kritiska diskussionen har spelat en viktig roll för denna förändring.

Formellt och informellt

Informell och formell arbetsfördelning inom institutioner och forskargrupper kan visa diskriminerande drag. Kvinnliga forskare och lärare kan förväntas att ta hand om det sociala, att fungera som ”institutionens mödrar” som det hette i vissa fall, medan männen uppmuntras och får koncentrera sig på forskning och karriärmässigt meriterande uppgifter. En forskare beskrev detta så här:

6. Statistik om tillsättningar är opublicerad data från Undervisningsministeriet.

7. HU 2002-03, TAY 2000-2002.

Han (institutionsledaren) har många gånger sagt hur han uppskattar mig och har prisat mig både offentligt och privat, så jag noterar att han tycker det är kul när jag sköter vissa praktiska saker vid institutionen. Han tycker det är kul om jag är liksom flink, Fröken Flink, då jag läxar upp administrationen om någonting de inte skött, så han är hemskt nöjd med mig. Men sen några gånger då jag har fått någon verkligen stor vetenskaplig framgång och ivrigt gått till honom för att berätta det och trots att han igen är stolt över mig, har han varit ganska sur eller liksom ganska likgiltig, och jag har märkt, att ... han i själva verket inte ser att jag skulle ha framgång i någonting sånt eller min framgång i sånt gör honom inte riktigt glad för han tänker i själva verket inte att det är någonting som är för mig.

Några informanter hade konstaterat olika behandling i utdelning av arbetsrum, laboratorierum, utrustning som datorer, jämfört med manliga kollegor på samma nivå, och såg att institutionen med sådan olika behandling signalerade vem som ansågs som lovande forskare som det var värt att satsa på. Några informanter beskrev sig som åsidosatta i informationsflöden. En av dessa var en kvinnlig professor på en institution med bara manliga professorskollegor. Här hänvisades det inte till informationsflödet som alla akademiker nuförtiden bombarderas med via internet och e-post, utan till sådan information som är preliminär, strategisk, karriärmässigt eller institutions- och universitetspolitiskt värdefull. Kvinnors relativa uteslutning från manliga eller mansdominerade informella nätverk har kommit fram i flera tidigare studier och bekräftades också av mina resultat. Sådant uteslutande betyder att kvinnor inte får samma tillgång som sina manliga kolleger till viktig informell information i sin disciplin, institution eller universitetet i stort, vilket självklart kan påverka karriärutvecklingen negativt.

Sexuella trakasserier

En form av könsdiskriminering som ofta är osynlig i organisationen och ytterst känslig för de inblandade är *sexuella trakasserier*. Sexuella trakasserier riktar sig inte bara mot studenter utan också mot yngre kvinnliga forskare och doktorander. Det är kvinnor som är i en sårbar fas i karriären och oftast utan fasta anställningsförhållanden. Men då man vid Tammerfors universitet nyligen studerade sexuella trakasserier bland personal och studenter (Pasanen 2003) kom det fram att också många kvinnliga professorer hade blivit drabbade.

Sexuella trakasserier där trakasseraren är en överordnad, professor eller handledare, är mycket problematiska att ingripa mot på grund av det professionella beroendeförhållandet. I min avhandling diskuteras dynamiken kring sexuella trakasserier vid universitet. Denna belyses med några fallstudier. En tråd i analysen berör sätten på vilka universitetet och institutionerna bemöter trakasserifall som kommer fram. Vissa av informanterna hade gjort officiell anmälan om sexuella trakasserier som sedan hade behandlats mer eller mindre

lyckat av universitetssystemet. Det kom också fram någonting som ytterst sällan har tagits upp i diskussionen om sexuella trakasserier vid universiteten och hur man ingriper mot dessa: Några av informanterna, som var professorer eller seniorforskare beskrev hur de hade ingripit för att stoppa eller förhindra sexuella trakasserier de hade bevittnat och som riktade sig mot underordnade eller studenter på deras institutioner, bara för att få uppleva att trakasseraren senare försökte ta revansch på dessa seniorkvinnor på något annat sätt, på den professionella arenan. En utomstående utan kännedom om trakasseriprocessen kunde i sådana fall inte ha någon aning om motivet bakom sådana revanschaktioner vilka maskerades som normala administrativa eller vetenskapliga förfaranden.

Föräldraskap

Att vara forskare och mor är mycket vanligt i Finland. Majoriteten av kvinnliga disputerade i Finland har barn (FA 2000a). Men ännu vanligare är det att vara forskare och pappa – det är faktiskt männen med doktorsgrad eller licentiatgrad som har störst antal barn av alla finländska män (Nikander 1999). Familjen, moderskapet och barnen beskrevs av informanterna inte som problem *i sig*. Det var däremot de sätt och de attityder med vilka kollegor och chefer inom akademien ofta bemöter gravida kvinnor, kvinnor som ville använda sin lagstadgade föräldraledighet eller kvinnor med små barn, som många informanter upplevde som diskriminerade. Här var det fråga om fördomar som yttrades högt om graviditet och gravida kvinnor eller moderskap – fördomar som män och någon gång också barnlösa kvinnliga chefer hade yttrat. Till exempel hade en kvinnlig direktör vid en forskarskola sagt till en kvinnlig doktorand efter att ha hört att denna var gravid: ”Sånt gör du inte vid universitetet, först kommer doktorsavhandlingen och sedan sådana familjeärenden som barn.” Därefter hade direktören sagt att hon inte skulle komma att stödja doktorandens ansökan om moderskaps- och föräldraledighet. Doktoranden försökte förklara att i Finland kan kvinnor kombinera forskning med familj och ville förhandla vidare om situationen, utan resultat, men fick slutligen bara höra hur ”finansiering som har investerats i dig går totalt till spillo” (brevdata). En akademiprofessor hade sagt till en kvinnlig doktorand: ”En doktorand har attitydproblem om hon börjar ha barn i mitt i doktorandperioden ... ja, med detta menar jag inte pappor” (brevdata).

Barnafödande och föräldraledigheter kan lätt kollidera med finansieringssystemet som karaktäriseras av kortvariga kontrakt och hård konkurrens. Graduate school-systemet eller forskarskolorna som grundades i Finland 1995 finansierar i princip doktorander under fyra år, men i praktiken ofta ännu kortare tidsperioder. Forskarskolorna finansierar bara en del av doktoranderna, andra finansieringskällor för doktorander är forskningsprojekt, stipendier och i ett fåtal fall tidsbestämda universitetstjänster. Fasta tjänster under professorsnivån är ännu så länge få, i det finska systemet, och postdoc-perioden anses som speciellt problematisk i nuläget.⁸

Trots problem relaterade till moderskap och barn som många informanter hade upplevt inom akademien var det ingen kvinnlig akademiker bland mina informanter som ansåg att hon hade varit tvungen, eller allvarligt hade övervägt, att lämna den akademiska karriären på grund av svårigheter att förena familj och karriär.

Att bemöta dold diskriminering

Sexism och könsdiskriminering är känsliga frågor som ofta hamnar i skymundan i arbetsmiljön mycket på grund av att människor sällan väljer att diskutera sina egna erfarenheter av förbigående, förlöjligande och underskattning öppet, speciellt inom akademien, och ännu mindre i offentligheten. Många är rädda för att bli stämplade som besvärliga, för att bli "persona non grata" på sin institution, inom sin disciplin eller på sitt universitet, och är övertygade om att att sticka ut hakan kan försvåra karriären. Situationen är möjligen ännu svårare inom akademien i sådana små länder som Finland och Sverige där "alla känner alla". Det är ytterst få som vågar använda existerande möjligheter att överklaga. Detta har vi också märkt i jämställdhetsarbetet vid Helsingfors universitet som jag deltagit i sedan 1998 som medlem i och viceordförande för jämställdhetskommittén. Det är många som kontaktar jämställdhetshandläggaren om sexuella trakasserier eller könsdiskriminering men som absolut inte vill föra saken vidare. Det faktum att en stor andel av akademikerna på mellannivå i Finland inte har fasta tillsvidare tjänster och att ett växande antal forskare i hård konkurrens får tävla om extern forskningsfinansiering verkar effektivt dämpande på kritiska röster. En av informanterna, humanistforskare, hävdade:

Folk vill inte komma ut i offentligheten som offer för motgång eller orättvisa, även om de tycker att de har "rätt". De är rädda för att verka dumma, naiva eller löjliga, och även djupare än så finns där en bakomliggande tanke att om du inte har tur är du på något sätt i onåd hos ödet eller gud och den slags person alla undviker eller försöker skada. På vissa mera skrytsamma arbetsplatser talar de om losers och misslyckade som inte behövs. (Brevdata)

Att den dolda diskrimineringen är osynlig är också en del av dess karaktär. Det som gör dold diskriminering speciellt svårhanterlig och mångtydig är att den ofta tar former som jag har beskrivit som *icke-händelser*: tystnader, tigande, uteslutande, förbigående, ignorerande, osynliggörande eller brist på stöd. Vad som händer kan egentligen vara att "ingenting händer" eller att någonting som borde hända i ens karriär inte händer; man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad.

8. En reform av tjänstestrukturen pågår som bäst vid flera universitet. Undervisningsministeriet tillsatte i slutet av 2004 en arbetsgrupp på hög nivå som har som uppgift att formulera förslag om hur forskarkarriären kan utvecklas och göras mera lockande, och hur jämställdhet mellan könen främjas i forskningskarriären. Förslag väntas bli färdiga i slutet av 2005.

Att observera, bli medveten om, besvara eller motarbeta sådana icke-händelser är förstås väldigt svårt för den som blir drabbad, ofta rentav omöjligt. Många informanter som hade hunnit längre i sin karriär konstaterade att de iakttog och förstod vissa sådana icke-händelser från sin tidigare karriär först senare då de blickade tillbaka och hade fått mera förståelse för och kunskap om hur akademien egentligen fungerar. Situationer där det var möjligt att jämföra hur manliga kollegor på samma nivå blev bemötta kunde göra vissa icke-händelser synliga för kvinnorna. Förvåningen flera informanter tog upp då de beskrev sina erfarenheter av särbehandling på grund av kön visar också på dess ofta dolda karaktär. Det hade varit svårt för dem att förstå att sådant kan hända i Finland, vid ett universitet, inom deras disciplin, och drabba en så begåvad och hårt arbetande kvinna, i slutet av 1990-talet osv. En humanistforskare, född på 1950-talet, framgångsrik i skolan och från en övre medelklassbakgrund skildrade sitt första möte med universitetet så här:

Jag växte upp i tron att ingen har någon anledning att anta att jag inte kunde vara kapabel att göra allting, för jag var liksom snarare över medelnittet på alla dessa synliga sociala attribut. Och när jag kom till universitetet, fick jag några liksom nästan chocker, när jag undrade: vad betyder det här? varför tror den där inte ... vad är det för fel på mig? varför kunde inte jag ... och sen förstår jag, att herregud, han [professorn] vill ha en pojke. Att han liksom bara väntar att en passande manlig student skulle komma fram. Och jag förstod att min trovärdighet vid universitetet förminskas av att jag råkar vara en kvinna, och sådant hade jag liksom aldrig tidigare förstått, att någonting kunde förminska min trovärdighet socialt.

Dold diskriminering handlar om känsliga erfarenheter vilket gör forskning om fenomenet utmanande för forskaren, men också för dem som väljer att bidra till den som informanter. Att tala om sina erfarenheter i intervjuerna eller att skriva om könsdiskriminering för forskningsändamål visade sig vara både emotionellt och socialt krävande. Å ena sidan uttryckte flera informanter att det var befriande eller terapeutiskt att få möjlighet att gå igenom svåra och ofta mångtydiga erfarenheter som de inte delat med sig av till många tidigare. Å andra sidan berättade flera om hur det först kändes rentav motbjudande att reflektera över sådana frågor – även om det gjordes konfidentiellt och fastän de hade bestämt att de ville delta. Att bidra till studien kunde också av informanterna beskrivas som psykologiskt hotfullt, eller rentav farligt med tanke på framtida karriär.

Överlevnadsstrategier och socialt stöd i karriären

Ett annat huvudområde i min studie behandlade överlevnadsstrategier. Hurdana överlevnads- eller ”coping”-strategier hade kvinnliga forskare utvecklat för att å ena sidan bemöta och motarbeta diskriminering men också mera generellt, för att överleva och också gå framåt i akademien? Här skiljer jag mellan

två huvudtyper av strategier, å ena sidan *aktionsstrategier*, å andra sidan *reflexiva strategier*. I aktionsstrategier ligger tyngdpunkten antingen hos *individen*, i *interaktion* mellan individer eller hos *organisationen*. Individuella aktionsstrategier innebär till exempel effektiv tidsanvändning och hårt arbete, medvetet bearbetande av klädstil, utseende eller röst, att lyfta fram sitt moderskap för att skydda sig mot sexuella trakasserier eller taktisk timing av föräldraledigheter med tanke på viktiga tjänstetillsättningar. Interaktionsstrategier innebär till exempel att bilda inofficiella stödnätverk inom universitetet eller den egna institutionen, att söka aktivt stöd utanför den akademiska miljön – till exempel genom att skaffa mentorer från andra håll (till exempel kvinnliga konstnärer eller kvinnor från affärlivet). Det kunde betyda taktisk användning av humor i umgänget med kollegor eller överordnade, eller att försöka att smälta in genom att bete sig som ”en av grabbarna”. Kvinnor kunde försöka bevara manliga kollegors ”ansikte” i interaktionssituationer och konflikter. Organisationsstrategier innebär bl.a. att alliera sig med andra kvinnor i sin akademiska omgivning för att få igång, eller igenom, förändringar, att verka som inofficiell mentor för yngre kvinnliga kollegor samt att söka alternativa vägar i organisationen för att gå framåt om den planerade karriärvägen verkade bli blockerad.

De som jag kallat *reflexiva strategier* är sådana där tyngdpunkten ligger mindre i aktion och mera i resonemang och funderingar kring den egna platsen inom akademien och framtida möjligheter. Många forskare som befann sig i osäkra tidsbegränsade positioner beskrev hur de mentalt höll öppet ett slags bakport, ett alternativt yrke eller en karriär, utanför den akademiska världen. Den andra strategin kunde karaktäriseras som ett slags relativisering. Erfarenheter av diskriminering kunde ses i nytt ljus på grund av dramatiska livshändelser: ens egen eller en nära persons allvarliga sjukdom, eller en nära persons oväntade död. Den tredje reflexiva strategin kännetecknades av ihärdighet, eller sisu som vi säger på finska; att inte ge upp trots svårigheter, en attityd som säger att man bara blir starkare genom att bemöta svårigheter. Däremot trodde kvinnliga forskare inte att kvinnors position i akademien förbättras av sig själv genom att kvinnors utbildningsnivå ständigt höjs. I högskoledebatten framställs detta ofta som en ”naturlig lösning” på jämställdhetsproblem – att det bara är en fråga om tid. Kvinnliga forskare såg dock att jämställdhetsfrågor fortfarande, och hela tiden, borde hållas synliga på agendan vid universitet och högskolor, och på alla tänkbara sätt. Vissa seniorkvinnor varnade även för en eventuell ”backlash” och en ny machogeneration.

Att bemöta, motarbeta eller bestämma sig för att ignorera dold könsdiskriminering – både subtil och med avsikt fördold – kan beskrivas som en extra ballast eller en osynlig uppgift för kvinnor i den akademiska karriären som i sig redan är mycket krävande. En av informanterna beskrev det som en extra arbetsprestation som hela tiden löper vid sidan av det egentliga akademiska arbetet – forskning, undervisning, administration – men som måste uppmärksammas och uträttas för att man ska kunna klara sig och ta sig fram

i akademien. Denna extra arbetsprestation förblir ofta osynlig för den akademiska organisationen och att ta upp den är för många en känslig fråga. Vad som är synligt är att makt och portvakspositioner fortfarande är starkt könsrelaterade inom akademien, även i vårt ”jämställda Norden”. Trots det, är det inte så mycket detta som har lyfts fram i den finländska debatten om kön och universitet under de senaste åren. Det som många debattörer verkar vara mera bekymrade över är ökade kvinnoandelar bland studenterna och doktoranderna. Finlands största dagstidning Helsingin Sanomat använde för någon tid sedan två hela sidor av ett söndagsnummer på en artikel som lakoniskt var rubricerad ”Kvinnofara” (HS 2003). Ingressen på första sidan löd: ”Forskarna rädda för att kvinnor väller fram till nyckelpositioner.” ”Faran” den manliga journalisten skrev om var kvinnodominansen bland studenterna, som enligt de intervjuade experterna hotar bl.a. samhällets dynamik. Kvinnor påstods vara ”försiktigare risktagare” av en företagsforskare, och det spåddes att kvinnornas intåg kommer att sänka de akademiska lönerna. Kvinnors framgångar i skolan och med studierna beskrevs av en intervjuad manlig konsult som att den sker med något slags automatik – som om framgång inte skulle handla om hårt arbete och begåvning.

Om könsdiskriminering försvårar och fördröjer kvinnors akademiska karriärer, vilka är då de faktorer som håller kvinnliga forskare kvar i akademien och hjälper dem att gå vidare i sin karriär? Varifrån får kvinnliga forskare socialt stöd i sin forskarkarriär? Genomgående visade avhandlingen att kvinnliga forskare upplever att de bara får ringa stöd från det håll där sådant stöd i princip kunde förväntas. Stödet från den egna akademiska närorganisationen uppfattades nämligen – med några undantag – som relativt begränsat. Ytterst få hade kunnat utveckla sin akademiska karriär med stöd av en mentor eller någon liknande stödfigur. Några hade själva skaffat sig en så kallad peer mentor. Stödet som kom inifrån akademien visade sig vara också tydligt könsrelaterat; kvinnliga akademiker rapporterade att de fick mer och oftare stöd av kvinnliga professorer och kvinnliga kollegor än från manliga professorer och manliga kollegor. Här är det viktigt att påpeka att inom många discipliner är de kvinnliga professorerna fortfarande relativt få och under informanternas tidigare karriär ännu färre. Speciellt många seniorkvinnor hänvisade till ”old boys’ networks”, mäns interna nätverk, som de såg sina manliga kollegor ta nytta av och få stöd från. Kvinnliga professorer som jag intervjuade såg också tydligt sitt ansvar i att stödja yngre kvinnliga forskare.

Forskningen blir mer och mer internationell, och internationella kontakter med forskarkollegor i realtid har blivit lättare tack vare e-post och internet. Med tanke på socialt stöd har detta haft positiv påverkan på kvinnliga forskares villkor. Många informanter nämnde utländska forskarkontakter som viktigt stöd. Några hade doktorerat utomlands i en inspirerande miljö, vilket hade stöttat dem mycket också i deras senare forskningskarriär. Kontakter som slöts under studietiden, eller forskningsbesök utomlands, kunde senare leda till forskningssamarbete. Utländska kontakter visade sig speciellt viktiga

för sådana forskare som upplevde det inhemska akademiska stödet vara bristfälligt.

Om det akademiska stödet upplevdes som relativt knappt och begränsat visade sig stödet från privatlivet och speciellt från familjen vara mycket betydelsefullt för de flesta. Föräldrar, partner, familj och vänner beskrevs som viktiga källor för stöd i karriären. Majoriteten av dem som levde i parförhållanden karaktäriserade sin partner som stödjande. De flesta intervjuade hade en akademiker som partner, men de som hade en icke-akademisk partner beskrev också denna som avsevärt stöd i forskningskarriären.

* * *

För att öka förståelsen för varför förändringen mot bättre könsbalans, jämställda arbetsmiljöer och arbetsvillkor inom akademien är så långsam i vårt ”jämställda Norden” och varför arbete för ökad jämställdhet ofta upplevs som ”hard work in the academy” (Fogelberg m.fl. 1999) måste vi göra det osynliga kring genusfrågor i akademiska organisationer mer synligt för både kvinnor och män. Forskning om den dolda diskrimineringens dynamik inom akademien syftar till att bidra till detta. Den erbjuder naturligtvis inte några enkla patentlösningar eller lätta knep för universitetens jämställdhetsarbete. Snarare syftar den till att fördjupa förståelsen kring det komplexa och motstridiga fält där universitetens jämställdhetsarbete pågår. Det är en viktig förutsättning för att jämställdhetsinterventioner ska kunna nå fram och lyckas. Måtte framtidens kvinnliga forskare och lärare bli mera synliga som kollegor, forskare, lärare och tänkare och måtte de behöva sysselsätta sig mindre med att reflektera kring, och hantera, den osynliga uppgiften som det innebär att vara kvinna i akademien. Som en ung naturvetare jag intervjuade funderade kring det:

Efter att du har blivit medveten om detta problem, att ditt kön är ett hinder, tar det, åtminstone för mig, på alla sätt i det dagliga vardagslivet, energi, för det strider mot min känsla för rättvisa. Om jag tänker att jag kunde arbeta i en jämställd värld, nog skulle jag där jobba mycket mera effektivt. Jag behövde inte sörja över kränkningar av min känsla för rättvisa, att jag tycker det är en sådan stor, stor resurs denna värld förlorar, jag menar när vi inte får vara jämställda [...] att om vi redan nu har visat att vi är hemskt kompetenta och effektiva, vad skulle vi då vara, om vi inte behövde kämpa och använda energi och känna oss illa till mods.

Referenser

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, jobs and bodies – a theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4, 139-158.
- Acker, Joan (1992) Gendering organizational theory. Ss. 248-260 i Albert J. Mills och Peta Tancred (red.) *Gendering Organizational Analysis*.
- Benokraitis, Nijole and Joe R. Feagin (1995) *Modern Sexism. Blatant, Subtle and Covert Discrimination*. Second edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Benokraitis, Nijole V. (1997) *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage.
- Benokraitis, Nijole V. (1998) Working in the ivory basement: Subtle sex discrimination in higher education. Ss. 3-36 i Lynn H. Collins, Joan C. Chrisler och Kathryn Quina (red.) *Arming Athena. Career Strategies for Women in Academe*. Thousand Oaks, London and New Delhi: Sage.
- Blom, Ida (1987) "Hjernen kan ikke udvikle sig samtidig med ovarierne...". Kvinnelige leger; Leger og kvinder i Norge omkring århundreskiftet. Ss. 5-7-31 i *Kvinnliga forskarpionjärer i Norden*.
- Bull, Tove (1999) Why so slow? From formal measures to practice in Norway. Ss. 76-82 i Fogelberg, Paul m.fl. (red.) *Hard Work in the Academy*.
- Caplan, Paula (1993) *Lifting a Ton of Feathers. A Woman's Guide to Surviving in the Academic World*. Toronto, Buffalo and London: University of Toronto Press 1993.
- Carpenter, Mary Wilson (1996) Female grotesques in academia: ageism, anti-feminism, and feminists on the faculty. Ss. 141-165 i Clark, Vèvè m.fl. (red.) *Antifeminism in the Academy*.
- CEDAW (2001) Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Finland. 24. 1. 2001. Consideration of reports of States parties, Third and fourth periodic reports.
- Clark, Vèvè, Shirley Nelson Garner, Margaret Higonnet och Ketu H. Katrak (red.) (1996) *Antifeminism in the Academy*. New York och London: Routledge.
- Dalaimo Denise M (1997) Electronic sexual harassment. Ss. 85-103 i Bernice R. Sandler och
- Doktorandspegeln*. Högskoleverkets rapportserie 2003:28.

EC (European Commission) (2003) *She Figures 2003. Women and Science Statistics and Indicators*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Edgren, Margitta (1999) Parliament and government actions to promote gender equality in higher education in Sweden. Ss. 36-41 i Paul Fogelberg m.fl. (red.) *Hard Work in the Academy*.

Engman, Marja (1996) *Det främmande ögat. Alma Söderhjelm i vetenskapen och offentligheten*. Helsingfors. Helsingfors: Svenska Litteratursällskapet i Finland.

ENWISE (2003) = European Commission *Waste of talents: turning private struggles into a public issue: Women and Science in the ENWISE countries*. Luxembourg: Office for the official publications of the European Communities.

Essed, Philomena (1991) *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park, London and New Delhi: Sage.

ETAN (2000) = European Commission *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science*. Luxembourg: Office for the official publications of the European Communities.

FA = Finlands Akademi (2000a) *Naisten tutkijanuran seurantaraportti* [Uppföljningsrapport om kvinnliga forskares karriär]. Helsinki 2000.

FA = Finlands Akademi (2000b) *Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2001-2003* [Jämställdhetsplan för 2001-2003 av Finlands Akademi]. Helsinki. Elektronisk version på svenska, se <http://www.aka.fi> > på svenska > Akademin > sakkunskap > jämställdhet > jämställdhetsplan.

FA = Finlands Akademi, Suomen Akatemia (1997) *Naisten tutkijanuran edistäminen*. Helsinki: *Suomen Akatemian julkaisuja* 13, 1997 (Tillgänglig på engelska: *Women in academia. Report of the working group appointed by the Academy of Finland. Publications of the Academy of Finland* 3, 1998).

Fogelberg, Paul, Jeff Hearn, Liisa Husu & Teija Mankkinen (red.) (1999) *Hard Work in the Academy. Research and Interventions on Gender Inequalities in Higher Education*. Helsinki: Helsinki University Press.

Gender, Work and Organization. Tidskrift publicerad sedan 1994, Blackwell Publishing.

Gutek, Barbara A. & Aaron Groff Cohen (1992) Sex ratios, sex role spill over, and sex at work: a comparison of men's and women's experiences. Ss. 133-150 i Albert J. Mills och Peta Tancred (red.) *Gendering Organizational Analysis*.

- Hearn, Jeff & Wendy Parkin (1983) Gender and organizations: a selective review and a critique of a neglected area. *Organization Studies* 3, 219-242.
- Hearn, Jeff & Wendy Parkin (1995) "Sex" at "Work". *The Power and Paradox of Organisation Sexuality*. Revised and updated edition. Hemel Hempstead: Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf; New York: St.Martin's.
- Heinonen, Olli-Pekka (1999) Promotion of gender equality in higher education and research in Finland: the role of the Ministry of Education. Ss. 20-24 i Paul Fogelberg et al. (red.) *Hard Work in the Academy*.
- Helsingin Sanomat* (16.11.2003) Tutkijat pelkäävät naisten vyöryä avainpaikoille. Naisvaara. [Forskarna rädda för att kvinnor väller fram till nyckelpositioner. Kvinnofara].
- Higher Education in Europe* (UNESCO/CEPES) (2000) XV: 2. Specialnummer "Academe and Gender: What Has and Has Not Changed?", gästredaktörer Liisa Husu & Louise Morley.
- HU = Helsingfors universitet 2001-2003 *Verksamhetsplan för jämställdhetsarbetet vid Helsingfors universitet åren 2001-2003*. <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/svenska/plan.html>
- HU = Helsingfors universitet 2004 *Helsingin yliopiston suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi 2004-2006* [Helsingfors universitetens jämställdhetsplan 2004-2006, tillsvdare inte tillgänglig på svenska eller engelska] <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/TASU04-06.pdf>
- Husu, Liisa (1999) Gender Equality in Finnish Academia: Contradictions and Interventions. Ss. 25-35 i Fogelberg, Paul m.fl. (red.): *Hard Work in the Academy*.
- Husu, Liisa (2000) Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher Education in Europe XXV* : 2, 221-228.
- Husu, Liisa (2001a) *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki, Social psychological studies 6.
- Husu, Liisa (2001b) On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science. *NORA – Nordic Journal of Women's Studies* 9 :3, 172-181.
- Husu, Liisa (2004) Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. Ss. 69-76 i European Commission *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Husu, Liisa (2005) Women's Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia. Ss. 161-199 in Marcia T. Segal and Vasilieke Demos (red.): *Gender Realities: Local and Global. Advances in Gender Research* vol. 9. Oxford: Elsevier.

Itzin, Catherine and Chris Phillipson (1995) Gendered ageism: a double jeopardy for women in organizations. Ss. 81-90 i Itzin, Catherine & Jane Newman (red.) *Gender, Culture and Organizational Change. Putting Theory into Practice*. London and New York: Routledge.

Kommittébetänkande - komiteanmietintö 1982:33. Naisten tutkijanuran ongelmat ja esteet. Opetusministeriön asettaman työryhmän mietintö. Problem och hinder i karriären för kvinnliga forskare. Betänkande avgivet av en arbetsgrupp tillsatt av undervisningsministeriet.

Kvinnliga forskarpionjärer i Norden. Rapport från ett seminarium 27 november 1986. Delegationen för jämställdhetsforskning, rapport nr 8, februari 1987.

Luukkonen-Gronow, Terttu (1983) Naistutkija, perhe ja työ. *Sosiologia* 20: 1, 23-32.

Marcusson Winqvist, Hanna (2003) *Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.

Merton, Robert K (1973) *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Mills Albert J. och Peta Tancred (red.) (1992) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park, London and New Delhi: Sage.

Nikander, Timo (1999) Koulutus vähentää naisten, lisää miesten lapsilukua [Utbildning minskar antal för barn hos kvinnor, ökar detsamma för män] *Tietoaika* 5, 12-13.

Om hälften vore kvinnor... Kvinnor i forskningen. SOU 1983:4

Pasanen, Jarna (2003) ”Sitä ei voi enää nimittää pelkäksi vitsailuksi”. Selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta Tampereen yliopistossa [En utredning om sexuella trakasserier vid Tammerfors universitet]. Tampereen yliopisto: *Tampereen yliopisto tänään ja huomenna. Yliopiston sisäisiä kehittämishdotuksia, muistioita ja raportteja* 61.

Rees, Teresa (2002) *National policies to promote women and science in Europe. The Helsinki Group on Women and Science*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Schiebinger, Londa (1999) *Has Feminism Changed Science?* Cambridge and London: Harvard University Press

Shoop, Robert J. (red.) *Sexual Harassment on Campus. A Guide for Administrators, Faculty and Students*. Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo and Singapore: Allyn & Bacon.

Sjøberg, Svein (2000) *Science and Scientists: The SAS-study. Cross-cultural evidence and perspectives on pupils interests, experiences and perceptions*.

Background, development and selected results. Oslo: Department of Teacher Education and School Development, University of Oslo.

Skeje, Hege och Mari Teigen (2003) *Men imellom. Mansdominans och likestillingspolitikk.* Oslo: Gyldendal.

Ståhle, Bertel (1996) Universiteten och forskarna: från stagnation till förnyelse. *NORD* 1996: 39. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.

Stolte-Heiskanen, Veronica m.fl. (1991 (red.) *Women in Science. Token Women or Gender Equality?* Oxford and New York: Berg.

TAY 2000-2002 = *Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelma vuosiksi 2000-2002* [Tammerfors universitets jämställdhetsplan 2000-2002].

Voutilainen, Jarkko (1996) Naisten akateemiseen uraan vaikuttavista tekijöistä Turun yliopistossa [Om faktorer som påverkar kvinnors akademiska karriär vid Åbo universitet]. *Turun yliopiston hallintoviraston julkaisuja* 1.

Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur.

Women and Men in Finland 2001. Statistics Finland, Gender Statistics 2001:002.

Women and Science, European Commission webbsidor: <http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>