

Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blick for brytninger og nye muligheter

Gry Brandser

Professor

Nord universitet

gry.brandser@nord.no

Sevil Sümer

Forsker II

Uni Research Rokkansenteret

sevil.sumer@uni.no

SAMMENDRAG

Artikkelen er et bidrag til forskningen som søker etter forklaringer på den skjeve kjønnsfordelingen i universitets- og høyskolesektorens karrierhierarki. Bidraget er basert på et forskningsprosjekt med mål om å fremskaffe ny kunnskap om institusjonelle og kulturelle prosesser som bidrar til den skjeve kjønnsfordelingen i faglige toppstillinger og forskningsledelse. Artikkelen bygger på en intervjuundersøkelse blant kvinnelige ansatte ved tre forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen. Analysen antyder at de siste tiårsreformer i høyere utdanning virker ulikt inn på kvinner og menns karrierforløp. Artikkelen argumenterer for at den lave andelen kvinner i forskningens lederposisjoner skyldes et komplekst samspill mellom Matteus- og Matilda-effekter, hvor institusjonaliserte «koder» og kjønnsstereotyper sammen skaper det artikkelen benevner «Medusa-effekten».

Nøkkelord:

kjønn, kjønnsbalanse, academia, kjønnsstereotyper, karrierhierarki, akademisk kultur, Matteus- Matilda- og Medusa-effekter

ABSTRACT

Gender balance in top-level academic positions – with an eye to challenges and future opportunities

The article is a contribution to the growing body of research literature that examines the prevailing gender imbalance at top-level academic positions. It is based on a research project aimed at gathering new knowledge on the underlying institutional and cultural processes leading to gender imbalance in academic top-level positions and research leadership in three institutions in Norway. The analysis indicates that the past decades reforms in Norwegian higher education have affected the career dynamics of women and men in different ways. The article argues that the lower representation of women in leading academic positions is a consequence of a complex interaction of Matthew and Matilda-effects in which institutionalized codes and gender stereotypes play a key role in producing what is termed «the Medusa-effect».

Keywords:

gender, academia, senior positions, gender stereotypes, researcher role, Matthew-Matilda-Medusa effects

INTRODUKSJON

Andelen kvinner i akademiske toppstillinger er bemerkelsesverdig lav i likestillingslandet Norge. Flere kvinner enn menn fullfører i dag universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå. I 2014 var kvinner for første gang i historien i flertall blant kandidatene som tok doktortrad. Selv om kvinner lenge har vært i flertall blant studenter og stipendiater, er det fortsatt en dramatisk nedgang i antallet kvinner jo høyere oppover i stillingshierarkiet en beveger seg. Denne artikkelen er et bidrag til forskningslitteraturen som søker etter forklaringer på den skjeve kjønnsfordelingen i universitets- og høyskolesektorens karrierehierarki. Bidraget bygger på en intervjuundersøkelse gjennomført blant kvinnelige ansatte ved tre forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen: Universitetet i Bergen, Høgskolen i Bergen og Havforskningsinstituttet. Undersøkelsen var ledd i det forsknings- og tiltaksrettede prosjektet *Balanse-Bergen*.¹ I denne artikkelen ønsker vi å drøfte noen markante forskjeller som utkrystalliserte seg mellom de yngre og de mer etablerte forskernes oppfatninger av egne karrieremuligheter. I den forbindelse er erfaringene som kvinnelige professorer hadde av å bli faglig isolert og marginalisert underveis i karriereløpet av særlig interesse. Kan vi fra disse erfaringene si noe mer generelt om det komplekse samspillet mellom institusjonelle og kulturelle faktorer som skaper kjønnsbalansen på toppen? Finner vi kanskje i disse erfaringene, som vi har valgt å kalle «Medusa-effekten», opphavet til mekanismer som metaforen «glasstaket» lenge har overført mening til?

1. Studien var et ledd i det kombinerte forsknings- og organisasjonsutviklingsprosjektet *Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen (Balanse-Bergen)* finansiert av Norges forskningsråds program *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse*. Se full projektrapport for detaljer (Brandser og Sümer 2016).

BAKGRUNN: KJØNNSBALANSE SOM INSTITUSJONELL UTFORDRING

En sentral begrunnelse for statlige mål om bedre kjønnsbalanse i norsk akademia er en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter mellom kvinner og menn. En like viktig begrunnelse for å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger er at premissene for fremtidens forskning legges her. Professorposisjonen gir betydelige makt og muligheter til å påvirke både fagutvikling, ressursfordeling og rekruttering av ansatte. Etter omfattende reformendringer i høyere utdanning de siste tiårene stilles det også strengere krav til professorkompetanse i ledelse av nasjonale og internasjonale forskningsnettverk og prosjekter. Det betyr at akademisk status og renommé er ressurser som kan ha avgjørende betydning i den tilspissede konkurransen om penger og prestisjefylte posisjoner.

En skjev fordeling av kvinner og menn i toppstillinger er et fellestrekk ved de deltagende institusjonene som artikkelen handler om.² Situasjonen ved de tre institusjonene skiller seg ikke vesentlig fra andre og tilsvarende institusjoner innenfor universitets- og høyskolesektoren i Norge hvor kvinner i gjennomsnitt utgjør kun 1/4 av alle professorer. Denne skjevheten er paradoksalt med tanke på at kvinner utgjør flertallet av studentene i norsk høyere utdanning på alle nivå. Både ved Universitetet i Bergen (UiB) og Høgskolen i Bergen (HiB) har kvinner lenge vært i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt.³ Alle institusjonene har også hatt en kraftig tilvekst av kvinner i «ressursbasen», altså i rekrutteringsstillinger på doktorgrads- og postdoktornivået. Kvinneandelen er også høy blant førsteamanuenser ved UiB, og økte fra 34 prosent i 2011 til 42 prosent i 2015. Blant universitetets professorer er derimot kvinneandelen betydelig lavere og ligger på rundt 24 prosent. Andelen kvinnelige professorer varierer riktignok noe mellom fakultetene og de ulike fagområdene. I realfagene, hvor kvinneandelen blant studentene er på 45 prosent, utgjør kvinner bare 14 prosent av professorene. Ved HiB er også kvinneandelen høy blant førsteamanuensene, men langt lavere blant professorene (35 prosent). Høgskolen utmerker seg blant institusjonene med en klar kjønnsdeling mellom fagområdene; en sterk manddominans på ingeniørutdanningene og en kvinnedominans innen helse- og sosialfagene. Ved Havforskningsinstituttet er kvinneandelen lav på de øverste forskernivåene (under 20 prosent) til tross for at instituttet de senere årene har hatt god kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget (stipendiat- og postdoktorstillinger). Her finner vi også et lignende kjønnssegregert mønster med en høyere andel kvinner innenfor landbaserte forskningsfelt som akvakultur, mens menn fortsatt dominerer innenfor den tradisjonelle havforskningen.

2. På grunn av begrensede tidsressurser bestemte vi å avgrense studien på følgende måte: Ved Universitetet i Bergen valgte vi å fokusere på tre fakulteter: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MATNAT); Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og det humanistiske fakultet (HF); tre fakulteter som har forskjellig kjønns sammensetning og ulike likestillingsutfordringer. Hovedårsaken var å begrense studien i omfang, men samtidig å ivareta tilstrekkelig bredde. Ved Høgskolen i Bergen valgte vi å fokusere på avdeling for helse- og sosialfag og avdeling for ingeniør- og økonomifag. Årsaken er at disse to avdelingene har motsatt kjønnsbalanseproblematikk: Helse- og sosialfagene er dominert av kvinner; ingeniør og økonomifagene har flest menn på alle nivå. Ved Havforskningsinstituttet valgte vi av praktiske grunner å begrense oss til informanter som har geografisk tilhørighet ved hovedkontoret i Bergen.
3. Unntaket ved UiB er noen fag ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Se Brandser og Sümer (2016) for statistikk om kvinneandelen ved forskjellige Fakulteter.

Til tross for at institusjonene har klare målsettinger, strategier, handlingsplaner og tiltak for likestilling, så peker utviklingen i retning av to negative trekk: et karrierefall fra midlertidig til fast stilling og en opphoping av kvinner i mellomstadiet.

Undersøkelsen var første ledd i det tiltaksrettede forsknings- og utviklingsprosjektet Balanse-Bergen som ble delfinansiert gjennom forskningsrådets program BALANSE: Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse. Målet med undersøkelsen var å frem-skaffe ny kunnskap om bakenforliggende institusjonelle og kulturelle årsaker til den lave andelen kvinner i forskningsledelse og professorstillinger i de deltakende institusjonene. Grunnlaget for undersøkelsen var særlig det dramatiske karrierefallet fra postdoktor-nivået til fast stilling, som alle institusjonene identifiserte som en felles utfordring. Den konkrete intervjuundersøkelsen ble utformet med utgangspunkt i faktorer som forelig-gende forskning har vist virker inn på kvinners karriereutvikling, deriblant ansettelses- og avansementsprosessen, tilgang på nettverk, trekk ved forskerrollen og spenningsforholdet mellom arbeid og familie. I det følgende vil vi analysere datamaterialet i lys av forsknings-litteraturen på feltet og endringene i norsk akademia etter mange år med gjennomgri-pende reformer. I denne artikkelen diskuterer vi om kjønnsbalansen på toppen skyldes trekk ved den nye karrieredynamikken som har utviklet seg i kjølvannet av endringene. Vi vil særlig konsentrere oss om erfaringene som kvinnelige seniorforskere gjennomgående identifiserte som hindringer mot egen karriereprogresjon. Etter vårt skjønn har disse erfa-ringene relevans for det relative fraværet av kvinner i forskningens lederposisjoner, men sier også noe om utfordringer som det videre arbeidet med kjønnsbalanse kan stå overfor. Konkret spør vi om kvinner taper i konkurransen om knappe ressurser og ikke oppnår status som forskningens premissleverandører? Og kan i så fall kjønnsbalansen forklares med en særegen form for kjønnsdiskriminering som rammer etablerte kvinnelige forskere mer enn yngre kvinnelige rekrutter? I det følgende vil vi redegjøre for noen vanlige forklar-inger på kjønnsbalansen i akademia generelt. Deretter vender vi blikket mot vår under-søkelse med en presentasjon og analyse av datamaterialet.

KJØNNSUBALANSEN – NOEN FORKLARINGER

Forskningen som forsøker å forklare den vertikale kjønnskjævheten i akademia, tar ofte utgangspunkt i strukturelle trekk ved det akademiske karrieresystemet. Den mest kjente metaforen for å beskrive usynlige barrierer mot kvinners vertikale karrieremobilitet er «glasstaket» (Morrison, White og Velsor 1987). Metaforen ble introdusert og populari-sert gjennom 1980- og 1990-tallets debatter om kvinner og lederskap, men anvendes i dag hyppig i forskningen om akademiske kvinners karriereløp (Jackson og O'Callaghan 2009), ofte modifisert eller supplert med andre metaforer som «leaky pipeline», «labyrinter» eller «akademias sorte hull»⁴. Forskningen på «glasstaket» tar ofte utgangspunkt i strukturelle

4. Den svenske forskeren, Charlotte Silander har stilt seg kritisk til metaforbruken, som hun ikke bare betrakter som både uvitenskapelig og uheldig for likestillingsarbeidet, men som hun mener har bidratt til å spre et feil-aktig og ufullstendig bilde av likestillingsproblemene i akademia.

eller kulturelle mekanismer i det akademiske karrieresystemet (Bain og Cummings 2000). Det hersker stor uenighet om nytten av å anvende «glasstaket» og andre metaforer for å forklare den skjeve kjønnsfordelingen i academia (jf. Silander 2010), men slike språklige bilder har utvilsomt bidratt til å flytte oppmerksomheten mot andre sammenhenger enn det tradisjonelt har blitt forsket mye på. Dette gjelder bl.a. utforskning av verdier og normer som er institusjonalisert i strukturer og praksiser som fremstår som kjønnsnøytrale (Etzkowitz mfl. 2000; Martin 1994).

Det er gjennomført en mengde norske og nordiske studier av hindringer kvinner møter i academia (f.eks. Hovdhaugen mfl. 2004; Gunnes og Hovdhaugen 2008; Vabø mfl. 2012; Seierstad og Healy 2012; Pinheiro mfl. 2015; Nielsen 2015; Egeland og Tømte 2016). Et tidlig bidrag var Fürsts (1988) omdiskuterte studie som avdekket forskjellbehandling av kvinner i tilsettingsprosesser. Det mest sentrale funnet fra undersøkelsen, som gjorde bruk av en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ analyse, var at sakkyndighetsvurderinger ikke var kjønnsnøytrale. Menns vitenskapelige arbeider ble gjennomgående omtalt i positive ordelag, mens kvinners ble undervurdert, nedvurdert eller bortdefinert. Eksempelvis ble mannlige søkere tilkjent «bredde», mens kvinnelige søkere ble omtalt som «snevre», eller som «å spre seg for mye». Konklusjonen om at kjønn var en (taus) tolkningsramme i kompetansevurderinger, ble møtt med mye motstand (Fürst 2012). En av grunnene som nevnes i ettertid, er at studien falt inn i «en større og dypere kulturell diskurs» og virket som en anklage mot forestillingen om vitenskapelig nøytralitet (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen 2004:36). Wennerås og Wold (1997) gjennomførte en lignende statistisk studie av vurderinger gjort av søkere til postdoktorstipend i det svenske medisinske rådet i 1995. De fant også at kvinnelige søkere ble mer kritisk bedømt, og måtte være mye mer produktive for å få samme kompetansevurdering som menn. Nyere studier bekrefter at slike mekanismer i ansettelsesprosessen fungerer som «kumulative ulemper» for kvinner (Nielsen 2015). Disse studiene gir støtte til «Matilda-effekten»⁵ som Margaret Rossiter (1993) lanserte som motsats «Matteus-effekten» for å beskrive hvordan kvinners forskningsbidrag systematisk undervurderes. Den mye omtalte «Matteus-effekten» ble formulert av Robert Merton (1968) for å beskrive den psykososiale prosessen hvor kjente vitenskapsmenn blir tillagt resultater som er framskaffet av andre, mindre kjente kollegaer. Konsekvensen av Matteus-effekten er at den som allerede har mye (av forskningsmidler, publikasjoner osv.), får mer. «Matilda-effekten» beskriver i overført forstand hvordan kvinners forskningsbidrag marginaliseres og usynliggjøres gjennom prosesser hvor kjønn – på subtile måter – ligger til grunn for og former forskningsprioriteringer og vurderinger av bidrag.

Diskriminering i academia skjer ofte gjennom subtile former for marginalisering av kvinner som selvstendige forskersubjekter. I boken *The Women Scientists* viser Yentsch og Sinderman (2003) hvordan kvinner systematisk utelukkes fra uformelle nettverk, «skjermes» fra prestasjonsfylte forskningsoppgaver eller reduseres til objekter gjennom seksuelle insinuasjoner eller direkte fiendtlighet. Noen forskere har etterlyst mer teoretisering av de ulike måtene som kvinner marginaliseres gjennom ekskludering eller «othering». Fotaki

5. Navnet «Matilda» viser til Matilda Joslyn Gage (1826–1898) som var en amerikansk feminist, kvinnesaksforkjemper og religionkritiker, og blant de tidlige kunnskapssosiologene.

(2013) har undersøkt opplevelsen mange kvinner har av «å være fremmed» innenfor akademia, bl.a. som følge av urettferdig allokering av ressurser, manglende progresjon og anerkjennelse, eller fordi de følte seg uvelkomne, ble undergravet, fortiet eller objektivert. Hun fant at negative bemerkninger om kvinners faglige bidrag ofte ble knyttet direkte til kroppslige eller fysiske aspekter ved kvinners identitet og måten de var akademikere på, f.eks. at de var «for følsomme», «ikke passet inn» eller var «for kollegiale». Kvinners minoritetsstatus utgjør ikke bare et relasjonelt problem (i samhandlingen mellom kvinner og menn), men også et individuelt problem (behov for sosial bekreftelse og identitet som kvinne). Dersom kvinner assosieres med det stereotypet kvinnelige, står de i fare for tap av troverdighet som ledere. Om kvinner derimot kun assosieres med sitt «lederskap», står de motsatt i fare for tap av troverdighet som kvinner (jf. «mann i skjørt»-syndromet). Dette har blitt beskrevet som et *autoritetsdilemma* som kvinner i motsetning til menn opplever når de inntar høystatusposisjoner (Brandser 1996, Johannessen 1994). I praksis betyr det at kvinner som inntar autoritetsposisjoner som tradisjonelt har vært forbeholdt menn, risikerer å fremkalle et ubehag og en form for frykt eller misbilligelse som i forskning ofte kobles til uklare og flytende grensetilstander. «Medusa-effekten» kan tjene som en illustrasjon på det ubehaget kvinnelige professorer fremkaller når de i kraft av akademiske status og autoritet overskrider «loven» om underordning og møter sine likemenn med kravstore blikk.

En annen viktig faktor som virker inn på kvinners karriereprogresjon, er tilgang på nettverk. Faglig dyktighet er en forutsetning for avansement, men akademia er ikke rene meritokratier ettersom relasjonelle forhold som beskyttelse og allianser med mer innflytelsesrike «patroner» er av stor betydning for ens videre karriere (Poulsen 2005). Karriereavansement forutsetter altså muligheter til å mobilisere institusjonelle ressurser til egne formål, dvs. tilgang på «sosial kapital» i form av nettverk og sosiale allianser (Etzkowitz mfl. 2000). Sosial kapital i akademia betyr muligheter til å konvertere meritter til akademisk prestisje, altså tilgang på en sosial støttestruktur som kan motivere og gi retning og råd i karrieren (Poulsen 2005). En vanlig forklaring på den lave kvinneandelen blant professorer, er at kvinner mangler brede og innflytelsesrike nettverk (Brandt mfl. 2002). Kyviks (1991) norske studie viser at mangelen på forskningsnettverk å samarbeide med har negative effekter på kvinners vitenskapelige produksjon.

REFORMER AV BETYDNING FOR AKADEMISK KARRIERE

Forskningen på kjønn og akademia er av generell analytisk interesse, men nytten av de enkelte studiene må vurderes i forhold til strukturelle særegenheter ved ulike nasjonale høyere utdanningssystemer (Bain og Cummins 2003). Av relevans i denne sammenhengen er reformendringer de siste tiårene som har bidratt til internasjonalisering av norsk forskning og utdanning. Bolognaprosessen har gjort europeiske høyere utdanningssystemer like langs flere dimensjoner (e.g. gradsstruktur, kvalitets- og akkrediteringskrav), og norsk forskning er i større grad en aktiv deltaker på en internasjonal arena. Utviklingen etter Kvalitetsreformen har gått i retning av et skarpere skille mellom forskning og undervisning, en skjerping av forskningsfunksjonen, og større og mer heterogene organisasjonsne-

ter (Michelsen mfl. 2006). Kvalitetsreformen la også opp til sterkere konkurranse mellom universiteter og høyskoler om studenter og forskningsmidler, og en betydelig styrking av ledelsen. Siden 2000-tallet har myndighetene satset sterkere på forskerutdanning, og antallet stipendiater økte jevnt frem til 2011 (Gunnness 2013). Innføringen av det resultatbaserte finansieringssystemet i 2002 innebar strammere mål- og resultatstyring, noe som har forsterket behovet for strategisk styring av den faglige virksomheten rundt utvalgte satsningsområder. I Norge og Norden har likestilling lenge har vært en integrert del av høyere utdanningspolitikken, og Norge har bl.a. en opprykksordning som det ikke finnes paralleller til i andre land (Kyvik mfl. 2003). Noen av de strukturelle endringene har medført «endrede spilleregler». Disse danner et viktig bakteppe for vår analyse av funnene, da med særlig fokus på forskjellene mellom postdoktorenes og de etablerte forskernes oppfatninger og erfaringer av egne karrieremuligheter.

METODE OG DESIGN

For å skaffe oss et fyldig datamateriale, tok vi i bruk ulike metoder, deriblant personlige intervjuer og fokusgruppeintervjuer med et utvalg kvinnelige ansatte. I forberedelsesfasen deltok vi på felles møter med ledelsen hvor vi ble informert om de respektive institusjonenes kompetansebehov og likestillingsambisjoner for fremtiden. Vi fikk også tilsendt oversikter og evalueringer av tidligere likestillingstiltak. Det ble også gjort personlige intervjuer med et utvalg forskningsledere. Hensikten med disse intervjuene var å få innsikt i den lokale iverksettingen av overordnede styringsmål. Av hensyn til personvern (informasjon som kunne involvere ansatte) ble intervjuene med ledere gjort individuelt. Forberedelsesmøtene og lederintervjuene, samt gjennomgang av sentrale dokumenter, dannet bakgrunn for utvelgelse av informanter til fokusgruppeintervjuene. Fokusgruppeintervjuer er en velegnet metode for å fange opp informanters individuelle erfaringer og opplevelser i tilknytning til en konkret arbeidssituasjon. Et fortrinn ved fokusgruppeintervjuer er at gruppedynamikken som oppstår mellom deltakerne, kan gi en konstruktiv synergieffekt: Forskernes spørsmål utløser samhandling i gruppen, og samhandlingen stimulerer ideer, tanker og minner (Brandth 1996:155). Det er også mindre risiko i fokusgruppeintervjuer enn i personlige intervjuer for at relasjonen mellom forsker og informant vil påvirke informasjonen som samles inn.

Vi gjennomførte totalt tolv fokusgruppeintervjuer ved de tre institusjonene. Alle ble i etterkant transkribert i sin helhet. Alle kvinnelige fagansatte ved de aktuelle avdelingene og instituttene fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen, og deltakelsen var frivillig. Noen deltok av plikt, andre av interesse for kjønnsbalanseproblematikken. Det er mulig at frivilligheten kan ha resultert i en overrepresentasjon av kvinnelige ansatte som har spesielle opplevelser eller som har hatt særegne problemer i sitt arbeidsforhold. Dette ser vi ikke som problematisk siden hensikten med studien var å utforske og identifisere mange og ulike utfordringer knyttet til kvinners karrierefremgang, ikke å gi et representativt bilde av alle muligheter og begrensninger. På grunnlag av faktorene som studien tok sikte på å undersøke, har vi forsøkt å identifisere noen mønstre og fellestrekk, og spore opp noen bakenforliggende prosesser. I noen tilfeller bruker vi lengre sitater i sin originale form for å illustrere

fellestrekk. Vi har også prøvd å mest mulig nøytralt formidle «smertefulle» erfaringer som kan fortone seg kritiske eller kontroversielle.

Som nevnt vil denne artikkelen særlig rette oppmerksomheten mot noen erfaringer som kvinnelige seniorforskere gjennomgående identifiserte som motstand og hindringer mot egen og andre kvinners karriereprogresjon. Vi har valgt å samle noen av disse erfaringene under betegnelsen «Medusa-effekten», for å henlede oppmerksomheten mot noen underkommuniserte, men likefullt diskriminerende effekter av de endrede spillereglene. Vi vil undersøke om disse erfaringene forteller noe om kjønnsbalansen som er av allmenn relevans.

KJØNN OG LIVSLØP I EN SEKTOR PREGET AV ØKT KONKURRANSE

Analysen av datamaterialet bekrefter at den kjønnsmessige ubalansen på toppen skyldes et komplekst samspill mellom mange faktorer, og at de siste tiårenes reformer har endret karrieredynamikken på måter som slår ulikt ut for kvinner og menn. Det er imidlertid lite som tyder på at kjønnsbalansen på toppen skyldes at kvinner ikke ønsker en akademisk karriere. Et fellestrekk i svarene fra informantene var tvert imot en betydelig faglig interesse og ønske om å sette sitt preg på forskningen. Samtlige opplevde forskning som meningsfylt og mente at de gjennom karrieren hadde opparbeidet seg kunnskap og erfaringer som de ønsket å bringe videre til andre. Likevel var det mange som fortalte om ulike hindringer og problemer de har møtt underveis i karriereløpet.

Det var bred enighet blant informantene om at økt konkurranse på veien fra midlertidige postdoktorstillinger til faste førsteamanuensisstillinger var den største utfordringen. Som følge av en tiltagende mengde stipendiater i kombinasjon med få faste stillinger, har det dannet seg kø og tilspisset konkurranse. Inntrykket fra samtaleene er at kjønn og livsløp har betydelig innvirkning på den enkelte forskers muligheter i kampen om å posisjonere seg og være synlig. Det resultatbaserte finansieringssystemet har også skapt behov for mer strategisk styring av virksomhetene rundt satsningsområder. I den institusjonelle konteksten som i dag er preget av usikkerhet og konkurranse, har det for statlige myndigheter blitt viktig å opprettholde likestilling og kjønnsbalanse som grunnleggende verdier for forskningens kvalitet. Vi stilte våre informanter spørsmål om arbeidet og oppslutningen om kjønnsbalanse som mål ved institusjonene.

KJØNNBALANSE: RETTFERDIGHET ELLER RESSURS?

Vi vet at interessen for og oppslutningen om kjønnsbalanse som mål kan henge sammen med engasjement og holdninger til likestilling i den enkelte institusjon – altså «likestillingskulturen» i arbeidsmiljøet. Intervjuene gjorde det klart at spørsmålet om kjønnsbalanse i liten grad ble behandlet internt ved institusjonene som vi har rekruttert våre informanter fra:

Det diskuteres aldri, det snakkes ikke noe om det, og det er ingen som vil snakke om det.

De fleste mente at kjønnsbalanse ikke var et aktuelt tema i de interne diskusjonene. Noen mente at retorikken var instrumentell og ofte knyttet til oppfyllelsen av målbare krav og pålegg fra statlige myndigheter. Balanse synes først og fremst å bli tolket som numerisk likhet, mens de spesielle behovene som kvinner (med barn) har for tilrettelegging, i liten grad blir tatt hensyn til.

De strukturelle problematikkene blir det ikke snakket så mye om, fødselspermisjoner er ikke et tema. Jeg har inntrykk at det er instrumentelt, at en må få kvinner opp på et akseptabelt nivå, sånn at det ser greit ut. Ikke liksom «kvinner for kvinners skyld», eller at kvinner kan bidra med noe. Retorikken er instrumentell.

Det er på agendaen når det er snakk om måltall og sånt.

Svarene kan samlet sett tyde på at ulike typer argumenter og begrunnelser for kjønnsbalanse vekselvis mobiliseres i de interne diskusjonene. Disse argumentasjonslinjene kan delvis også gjenfinnes i planer og begrunnelser for likestillingstiltak som de involverte institusjonene har initiert og iverksatt tidligere. På den ene siden begrunnes målet om kjønnsbalanse ut fra *rettferdighensyn* – altså som et likestillingspolitisk virkemiddel for en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, eller av hensyn til trivsel i arbeidssituasjonen, altså et bedre eller mer mangfoldig arbeidsmiljø. På den annen side begrunnes målet om kjønnsbalanse ut fra *ressurshensyn* – som et økonomisk motivert virkemiddel for en mer effektiv utnyttelse av personalressursene. Tendensen er at ressursargumentene er mer fremtredende og har større legitimitet, og at rettferdighetsargumenter er redusert til et spørsmål om kvotering, noe som av mange (yngre) kvinner oppfattes som illegitimt og «skadelig» for karrieren.

En ting som jeg synes er veldig viktig, hvis det blir tiltak for kvinner, man må være veldig forsiktig at, det er fremdeles ... at det ikke gjør at vi blir sett som mindre verdt, at det er enklere for kvinner å få det, at det er bare for kvinner. For det skader oss etter hvert.

Det utvalgte sitatet viser også at det hersker en grunnleggende misforståelse, også blant akademikere selv, om at kjønnskvoltering er en slags ubetinget favorisering av kvinner. Dette samsvarer med Henningsen og Liestøl (2016) som hevder at det i dag synes å være skapt et klart inntrykk av at kvinner «hjelpes» i det akademiske system på grunn av synlige, men ubetydelige kvoteringsliknende tiltak. De langt sterkere og motsatt virkende strukturelle og kulturelle barrierer for kvinner forblir [dermed] usynlige (ibid.:357). Den tilspissede konkurransen kan være en årsak til at det blir glemt at kvotering kun kan brukes for å velge mellom to likestilte kandidater. Dreiningen fra rettferdighet til ressurser har gjort kjønn til en mer problematisk størrelse – en identitet og forskjell, som tilsynelatende må minimeres. Angsten for å bli assosiert med sitt kjønn er symptomatisk for postdoktorene og trolig et resultat av den tilspissede konkurransen mellom relativt like kandidater i et karrieresystem med resultatorienterte spilleregler. I denne typen organisatorisk ressursargumentasjon gis kjønn mening på måter som truer med å dis-kvalifisere kvinner som selvstendige forskersubjekter, altså som en *individuell egenskap*.

Kvinner tvinges derfor til å distansere seg fra sitt kjønn for å forbli likeverdige deltakere i en konkurranse med «nøytrale» regler som antas å være like for alle. Den optimismen postdoktorene fremviser, forutsetter slik sett at kjønn gjøres illegitim som en kvalitativ forskjellighet.

ØKT KONKURRANSE I DEN AKADEMISKE REKRUTTERINGSPROSESSEN

Det var relativt bred enighet blant både postdoktorer og fastansatte om at rekrutterings-systemet fungerte rettferdig, men det var også en klar bevissthet om at ansettelsesprosessen på ulike måter kan manipuleres, enten ved «å lage stillinger», «skreddersy utlysninger» eller «invitere» bestemte søkere:

Publikasjoner er viktig, men det vi ofte aner en skygge av, er at de allerede har en person i tankene når de lyser ut en stilling.

I bevisstheten om potensiell manipulering ligger en frykt for at konkurransen ikke er fullkommen, altså at det ikke konkurreres på like vilkår. Trolig er frykten et resultat av køen som en tiltakende mengde stipendiater har forårsaket. Kø innebærer at antallet kandidater med relativt like kvalifikasjoner har økt. Tiltakende konkurranse mellom like gode kandidater legger press på selekteringen som blir overlatt til skjønn og mer utsatt for manipulering. Flere av postdoktorene ga klart uttrykk for at skjerpet konkurranse mellom like kandidater har ført til at *andre typer vurderinger* (kompetansens relevans, sosialt og personlig egnethet, produktivitetstakt o.l.) hadde fått større betydning ved ansettelse enn kvaliteten på publikasjoner. Dette kan føre til at noen (mektige) aktører kan påvirke «nøytrale» prosesser. Svarene tyder på at rekruttering ikke alltid følger meritokratiske prinsipper, og at personlige allianser med «patroner» og innlemming i uformelle nettverk er like karrierefremmende.

Det er noen top-dogs som velger sine samarbeidspartnere, det er et hierarki, sånn at dem på toppen har innflytelse, makt og penger, ja, eller forskningsmidler. Så rekrutterer de på bakgrunn av faglige interesser, selvfølgelig, men også hvem de kommer godt overens med, hvem de synes det er hyggelig å være med, hvem som er hyggelige å dra på tur med, hvem som funker på puben, det er litt sånn. Og da er det på en måte lettere å velge andre menn som de kjenner seg igjen i, eller som du skal trekke med og gi en karriere.

Sterke aktører kan også påvirke «prisen i markedet» gjennom sin sosiale kapital. De yngre postdoktorene mente «synlighet» var en nødvendig ressurs for å høyne verdien på egen kompetanse. Synlighet handler i denne sammenhengen om posisjonering og viser til aktiviteter og arbeidsoppgaver som den vitenskapelig ansatte tar på seg i og utenfor normalarbeidstiden for å styrke sin akademiske kapital og bedre sine karrieremuligheter. Flere mente at posisjonering i forhold til etablerte faglige og sosiale nettverk var klart karrierefremmende. Noen pekte likevel på mannsdominansen på toppen som en potensiell hindring mot kvinners karrieremessige avansement:

Min erfaring er at de mannlige lederne løfter frem menn, mens de glemmer litt disse kvinnene som har tatt doktorgrad. De veiledes, får stipendiater, blir medveiledere, at de tar de med på å skrive artikler, mens kvinner gjerne må jobbe mer aktivt for å komme inn der. Sånn at de på en måte tilrettelegger mer for menns karriere enn for kvinners karriere

Gjennom undersøkelsen åpenbarte det seg noen klare forskjeller mellom de yngre og de mer etablerte forskerne i synet på egne karrieremuligheter. Mens postdoktorene stort sett var optimistiske i forhold til egne fremtidsmuligheter, ga de etablerte kvinnelige forskere langt tydeligere uttrykk for at de underveis i karriereløpet var blitt marginaliserte og hadde få støttespillere i sitt eget fagmiljø.

MEDUSA-EFFEKTEN: FAGLIG MARGINALISERING OG ANDRE HERSKETEKNIKKER

Det som overrasket oss mest var at flere fast ansatte og tilsynelatende veletablerte kvinnelige professorer, på tvers av institusjonene, ga uttrykk for at de følte seg sosialt isolerte og faglig marginaliserte. Vi bruker betegnelsen «Medusa-effekten» for å analysere faktorene som muligens bidrar til slike erfaringer. Det var særlig kvinnelige professorer i de tradisjonelle mannsdominerte fagene som kom med uttalelser om faglige rivalisering og utestengelse. Motstanden kom til uttrykk gjennom direkte, eller subtile forsøk på faglig marginalisering. Blant de nevnte (herske)teknikkene som ble brukt av kollegaer i arbeidsmiljøet, var tilbakeholdelse av fellesskapets ressurser, mangel på informasjon, utelukkelse fra uformelle nettverk, ignorering på møter, samt at publikasjoner ikke ble sitert eller vist til. Andre var «konvertering» til mindre prestisjefylte oppgaver.

Ting kommer senere. Jeg var også optimistisk. Vent med å spørre de kvinnene etter 10 år [...] For da jeg var 35, da vil de konvertere deg til sånn mer personlig «research assistant» nesten sekretærfunksjon.

Det kan være mange og sammensatte årsaker til at motstanden endrer karakter. Spørsmålet er om kvinner i større grad enn menn utsettes for dem, og om det skyldes kjønn eller den minoritetsposisjonen kvinnelige professorer ofte befinner seg i. Vi spurte derfor informantene om deres syn på mulige årsaker til denne typen utestengelser og marginalisering. I noen tilfeller kobles svarene til rivalisering og tilspisset konkurranse om knappe ressurser, andre ganger handler det mer tydelig om kjønn. Flere fastansatte mente bl.a. at yngre kvinner ble annerledes mottatt, og at voksne, dyktige og faglig selvstendige kvinner hadde lav status i den mannsdominerte akademiske kulturen.

Det jeg rett og slett tror er at de er redd for kvinner som blir for dyktige.

Når du blir konkurrent om noe, da strammes grepet.

Disse kvinnelige professorene delte også opplevelser av det de beskrev som subtile former for diskriminering, som motarbeidelser av faglige initiativ, nedrakking og direkte fiendtlighet. Flere opplevde motstanden, i dens ulike uttrykksformer, som krenkende og personlig ydmykende – ikke minst i forhold til studentene og sin egen veilederrolle:

Jeg har stort sett kvinnelige PhD-ere, de blir skremt når de ser hvordan jeg blir behandlet. Det skremmer dem vekk fra karrieren. For eksempel om jeg sitter i møte, da er det som om jeg ikke er der, ofte. Jeg løfter frem punkter til diskusjon og vurdering, det blir litt diskusjon omkring dem, helt til en mann sier det samme, da blir det tatt opp ordentlig. Dette er noe mine PhD-ere ser og opplever som galt. De opplever det som truende at jeg ikke blir invitert med på initiativer som blir tatt. For dem er det negative eksempler, så de sier: «Jeg vil ikke være som deg, jeg klarer ikke det presset».

Disse professorene var også tydelige på at de ikke var utsatt for tilsvarende hersketeknikker mens de var rekrutter, men først etter at de ble fast ansatt og ønsket å gjøre seg mer gjeldende. Flere fortalte om erfaringer som hadde gjort dem desillusjonert med årene.

Jeg sier ikke at kvinner ikke kan nå frem, men jeg vil nok si at en beskjed som kommer fra en mann det veier liksom annerledes enn når du skal legge hodet litt på skakke og lytte til hva den her lille damen sier. Så jeg har blitt fryktelig desillusjonert med årene. [...] det er dumt å si det, men kvinner har jo mange fortrinn, for eksempel kan de være unge og søte og sjarmerende. Og det hjelper dem opp til et viss nivå – så lenge de er til hjelp til en mann, så kan de komme seg oppover. Men så kommer du til at du faktisk er mer kompetent enn menn omkring deg – og da er du ikke så søt lenger. Da er det andre ting som trer inn.

Det finnes ingen entydig forklaring på denne formen for diskriminering, men kanskje støter vi her mot mekanismer som er ubehagelig eller smertefulle og derfor skyves under «glasstaket». Tiltakende konkurranse om posisjoner og prestisje er en plausibel forklaring, noe som også den yngre garde rekrutter mente innvirket på utvelgelsen av «passende» kandidater til faste stillinger. Krav om høy publiseringstakt og begrenset tilgang på forskningsmidler forutsetter tette nettverk mellom samarbeidspartnere, noe som kan bety mindre deling av faglig kunnskap og mer konflikter om prioriteringer av knappe ressurser. Det kan også være at interne maktkamper om makt og prestisje mellom rivaliserende profiler og miljøer påvirker kvinners muligheter i negativ retning. De etablerte forskerne var tydelige på at kjønn spilte en vesentlig rolle i de interne maktkampene og brukte metaforer som «kronprinsler», «arvtakere», «løpegutter» og «disipler» for å beskrive «menns posisjonering i forhold til hverandre». Trolig er denne formen for homososialitet en kulturell levning fra fortiden som opprettholdes og overlever i institusjonaliserte kunnskapspraksiser og «koder» som i dag oppfattes som allmenne og uforanderlige. Men det kan også skyldes generasjonsforskjeller i forskerstaben, altså en form for diskriminering som sakte, men sikkert vil forsvinne når menn fra «likestillingsgenerasjonen» har etablert seg i systemet. Når yngre kvinner ikke opplever den samme type diskriminering som etablerte kvinner, kan det skyldes at den nye generasjonen kvinner utgjør en større gruppe, eller at disse kvinnene befinner seg i underordnede posisjoner hvor de ikke utgjør noen reell

trussel. På den annen side kan det være at yngre kvinner i kraft av alder og underordning oppfattes som intellektuelt mer inspirerende «muser» enn forskningens medusaer som i kraft av erfaring og kompetanse krever sin rett til å bestemme fremtidens retning og mål.

KONSEKVENSER AV ENDRINGER I KARRIERESYSTEMET

Det har blitt gjennomført omfattende reformer i den norske universitets- og høyskole-systemet de senere årene. I et insentiv- og forskningsfinansieringssystem som favoriserer forskere som har tid til å publisere, oppstår «Matteus-effekten». Konsekvensen kan være at noen miljøer oppnår tilnærmelsesvis hegemoniske status og forblir fagets premissleverandører. Disse får også stor makt til å påvirke utvelgelsen av kandidater til faste stillinger. Selv om postdoktorene mente posisjonering i forhold til etablerte faglige og sosiale nettverk var karrierefremmende, var noen også bevisst på at «urettferdig konkurranse» kunne ha negative konsekvenser for fagutviklingen, bl.a. ved at «sterke stemmer» fikk styrket sin definisjonsmakt på noen fagområder på bekostning av andre. Her ble det nevnt at tema som engasjerte kvinner, ofte ble utdefinerte som snevre eller smale «kvinnefelt», altså en klar Matilde-effekt i faghierarkiet.

Av stor (indirekte) betydning for seleksjonsprosessen mot «toppjobbene» er også institusjonelt definerte satsningsområder og institusjonenes omdømmepolitikk. Beslutninger om satsningsområder tas gjerne med utgangspunkt i sterke fagmiljøer og omdømmepolitikken bygges også strategisk rundt kapitalsterke fagprofiler. I dag inngår også den nasjonale satsingen på unge forskertalenter og eksellens i den institusjonelle «pomp og prakt», som Henningsen og Liestøl (2016) hevder skaper et verdsettings- og prestisjehierarki mellom fag som har negative konsekvenser for likestillingen. Våre informanter omtalte hyppig «antall publikasjoner» som utslagsgivende for rekruttering og videre avansement. Mye tyder på at «tellekantsystemet», som i sin tid ble utviklet som redskap for tildeling av forskningsmidler, i dag brukes til kvantitativt å måle forskningskvalitet på individnivå (Sivertsen 2009).

Til tross for økende press på produksjon, ga flere uttrykk for at antall publikasjoner langt fra var nok. En god del informanter hadde også opplevd at egen kompetanse hadde blitt beskrevet på måter som regelrett utdefinerte dem fra stillinger.

For jeg har blitt forbigått av menn som har publisert mindre enn halvparten i forhold til meg, men de har publiseringer som har blitt fremhevet som geniale. [...] Jeg opplevde det som en skrekkehistorie, også en annen runde jeg var involvert hvor jeg ble fremstilt som «ung og lovende», altså det stod ikke akkurat det, men jeg hadde «potensial» stod det, mens han som fikk tilbud om jobben han hadde pondus (ler). Og i det tilfelle hadde jeg publisert dobbelt så mye som han. Så det er sånne uformelle mekanismer som gjør at det hjelper ikke uansett.

AVSLUTNING: MATTEUS-, MATILDA- OG MEDUSA-EFFEKTENE I AKADEMIA

Den skjeve kjønnsfordelingen i akademiske toppstillinger og forskningsledelse er en utfordring for høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner i Norge. En sentral begrunnelse for den akademiske likestillingspolitikken er at bedre kjønnsbalanse gir forskningen styrket troverdighet og bidrar til kvalitet i kunnskapsproduksjonen (Bergman 2013). Analysen vår viser noen hindringer som mange akademiske kvinner møter i sin arbeids hverdag, men forteller også noe om hvilke begrensninger kvinnelige forskere har til videreformidling av sin forskning. I academia opparbeides sosial kapital gjennom spredning av kompetanse via ulike kanaler (publikasjoner, konferanser, seminarer, sitering, referanser osv.). Invitasjon til faglige fora forutsetter at forskningen er gjort kjent. En rekke av de hindringene som våre informanter mente hadde negative effekter på deres karriereutvikling, har trolig også konsekvenser for kvaliteten på fremtidens forskning. Hindret karriereprogresjon betyr at forskningsresultater ikke når ut til miljøer som kan dra nytte av dem, og at tematikker og bidrag ikke får sin rettmessige plass i interne diskusjoner om fagets kjerne og grunnpremisser. Som våre informanter var inne på, kan slike hindringer skyldes intern rivalisering mellom forskere og fagmiljøer. Det kan også skyldes insentiv- og forskningsfinansieringssystemet som favoriserer forskere og miljøer som har mer tid til å publisere og forbli fagområdets premissleverandører (Matteus-effekten). Flere av de kvinnelige professorene pekte spesifikt på betydningen av kjønn, og mente at de subtile hindringene også handlet om en angst i den mannsdominerte akademiske kulturen for faglig sterke og selvstendige kvinner, noe vi har valgt å kalle «Medusa-effekten.» Disse mente bl.a. at slike hindringer eller hersketeknikker ikke var til stede mens de var unge rekrutter, men først gjorde seg gjeldende etter at de hadde etablert seg, og hadde behov for å markere seg som selvstendige forskere. Det kom også frem at nedvurderingen av forskningen skjedde langs veletablerte kjønnsstereotyper, en slags ubevisst «implisitt kjønnsbias» som bidro til en utdefinering av kvinners innsats og faglige interesser. Flere informanter mente at tema og metoder som engasjerte kvinner, ble utdefinert som smale eller mindre relevante enn menns, noe som tyder på en virksom Matilda-effekt – tross «nøytrale» konkurranseregler.

Vitenskapshistoriske studier har allerede vist at antagelser om kjønn ligger til grunn for og former mange fag og disipliners oppfatninger av hva som er «ekte» kunnskap (jf. Schiebinger 1999). Annen forskning viser også at det er statusforskjeller innad i fag og disipliner mellom tema og teorier, at det uformelle statushierarkiet opprettholdes i fagkulturen og nedfeller seg i en arbeidsdeling mellom kvinner og menn (Egeland og Bergene 2012). Mye tyder på at kvinner som truer den kjønnsbaserte arbeidsdelingen, er mer utsatte for sanksjoner og lettere stigmatiseres som stridige og vanskelige (Medusa-effekten). Våre informanter pekte særlig på den tiltagende køen av like gode kandidater som en stor utfordring. Køen skyldes delvis særtrekk ved stillingsstrukturen med to faste ansettelsesnivå, men også den ensidige premieringen av forskning i det norske høyere utdanningssystemet. Tiltakende kø betyr at seleksjonen på institusjonsnivå blir mer krevende og hva som er faglige kvalifikasjoner mer flytende og tvetydig. Undersøkelsen vår viser at det relative fraværet av kvinner i ledende forskerposisjoner skyldes et komplekst samspill av institusjonelle og kulturelle faktorer, men at også kjønnede stereotyper spiller med og legger tause føringer. Våre informanter har vist til mange hindringer som handler om normer og verdier som er

institusjonaliserte i praksiser og koder som oppfattes som kjønnsnøytrale. Endring forutsetter trolig en større bevissthet om at akademias formelle strukturer og praksiser er kontingente og historisk skapte. Trolig vil kollektive satsinger og målrettede tiltak for bedre kjønnsbalanse ha bedre effekt om slike «forsteinede» forhold blir gjenstand for mer granskning – uten at betydningen og gleden ved det «kunsthåndverk»⁶ som forskning er, samtidig helles ut med badevannet.

LITTERATUR

- Bain, Olga og William Cummings 2000. «Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women». *Comparative Education Review* 44 (4):493–514.
- Bergman, Solveig 2013. *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?* TemaNord 513. København: Nordisk Ministerråd.
- Brandser, Gry 1996. «Women – the new heroes of the Business world?» *Women in Management Review* 11 (2):3–17.
- Brandser, Gry og Sevil Sümer 2016. *Farefull ferd mot toppen: Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. Rapport 3. Bergen: Uni Research Rokkansenteret.
- Brandt, Ellen, Terje Bruen Olsen og Agnete Vabø 2002. *Kjønn og forskning i Norge*. Skriftserie nr. 15. Oslo: NIFU.
- Brandth, Berit 1996. «Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner, kontekst». I: Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bøygum, Steinar 2010. «Forskning og håndverk». *Uniped* 33 (2):39–48.
- Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene 2012. *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren*. AFI rapport nr. 1. Oslo: Arbeidsforskningsinstitutt.
- Egeland, Cathrine og Cathrine Tømte 2016. «Kjønnsbalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid?» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 39 (1):24–44. DOI: 10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03
- Etzkowitz, Henry, Carol Kemelgor, Brian Uzzi mfl. 2000. *Athena Unbound. The Advancement of Women in Science and Technology*. New York: Cambridge University Press.
- Fotaki, Marianna 2013. «No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body». *Organization Studies* 34 (9):1251–1275.
- Fürst, Elisabeth L'orange 1988. *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelseprosessen ved universitet og distriktshøgskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Fürst, Elisabeth 2012. «Kvinner i akademia» 1988 – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 36 (2):159–165.
- Gunnes, Hebe og Elisabeth Hovdhaugen 2008. *Karriereløp i akademia*. Rapport 19. Oslo: NIFU-STEP.
- Gunnes, Hege 2013. «Nedgang i antall stipendiater». *Forskningspolitikk* (4):24.

6. Bøygum 2010.

- Henningsen, Inge og Knut Liestøl 2013. «Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37 (3–4):348–361.
- Hovdhaugen, Elisabeth, Svein Kyvik og Terje B. Olsen 2004. *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinner og menns karriereveier i akademia*. Skriftserie 25. Oslo: NIFU STEP.
- Jackson, Jerlando F.L., Elisabeth M. O’Callighan 2009. «What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research». *Research in Higher Education* 50 (5):460–482.
- Johannessen, Birte Folgerø 1994. *Det flytende kjønnnet. Om lederskap, identitet og politikk*. Doktoravhandling, Universitetet i Bergen. Rapport 1994:10. LOS-senteret.
- Kyvik, Svein 1991. *Productivity in Academia*. Scientific Publishing at Norwegian Universities. Oslo: Norwegian University Press.
- Kyvik, Svein, Terje B. Olsen og Elisabeth Hovdhaugen 2003. *Opprykk til professor*. Rapport 4. Oslo: NIFU.
- Martin, Joanne 1994. «The Organization of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research». *Organizations* 1 (2):401–431.
- Merton, Robert 1968. «The Matthew Effect in Science». *Science* 159 (3810):56–63.
- Michelsen, Svein, Håkon Høst og Jens P. Gitlesen 2006. *Kvalitetsreformen mellom undervisning og forskning*. Evaluering av Kvalitetsreformen. Delrapport 10. Oslo: NIFU STEP.
- Morrison, Ann M., Randall P. White og Ellen van Velsor 1987. *Breaking the Glass Ceiling*. New York: Addison-Wesley.
- Nielsen, Mathias Wullum 2015. *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*. PhD dissertation, Aarhus University.
- Pinheiro, Romulo, Lars Geschwind, Hanse Foss Hansen og Elias Pekkola 2015. «Academic leadership in the Nordic countries: Patterns of gender equality». I: H. Syna og C. Costea (red.): *Women’s Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions*. London: Palgrave Macmillan.
- Poulsen, Christian 2005. *Prestige in Academia – A Glance at the Gender Distribution*. Stuttgart: Ibidem-Verlag.
- Rositer, Margaret W. 1993. «The Matilda Effect in Science». *Social Studies of Science* 23 (2):325–341.
- Schiebinger, Londa 1999. *Has Feminism Changed Science?* Cambridge: Harvard University Press.
- Seierstad, Cathrine og Geraldine Healy 2012. «Women’s equality in the Scandinavian academy: a distant dream?» *Work, Employment and Society* 26 (2):296–313.
- Silander, Charlotte 2010. *Pyramider och Pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämstallhet i högskolan*. Linnaeus University Dissertations, nr.1.
- Sivertsen, G. 2009. «Publiseringsindikatoren». I: Øyvind Østerud (red.): *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder*. Oslo: Novus, Det Norske Vitenskap-Akademi.
- Vabø, Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene, Cathrine Egeland 2012. *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: en tilstandsrapport*. Rapport 9. Oslo: NIFU
- Waagene, Erica, Hebe Gunnes og Elisabeth Hovdhaugen 2007. *Kvinner og menns tidsbruk i akademia*. Delrapport. Oslo: NIFU STEP.
- Wenneraas, Christine og Agnes Wold 1997. «Nepotism and sexism in peer review». *Nature* 387 (6631):341–343.

Yentsch, Clarice M. og Carl J. Sinderman 2003. *The Woman Scientist: Meeting the Challenges for a Successful Career*. New York: Perseus Books.

Aagaard, Kaare, Carter Block, Jesper W. Schneider, Dorte Henriksen, Thomas Kjeldanger og Per S. Lauridsen 2014. *Evaluering af den norske publiceringsindikator*. Dansk Center for Forskningsanalyse. Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.