

KAPITTEL 2

Menn, maskuliniteter og faghierarkier

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: Men, Masculinities and Professional Hierarchies

Research on gender equality in academia only addresses men's experiences to a limited extent, and the significance of masculine norms is also poorly elucidated. In this chapter, we present our results on the effects of male dominance in the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the University of Oslo. We first discuss whether it is an advantage to be a man at the faculty. The simple answer, based on our data, is "yes". However, although we could not identify a specific "male" pattern of problems, a significant proportion of men experience problems – some feel "as affected as women" and oppose specific measures for women. There are also indications of informal communities of men, a poorly-considered majority position, the notion that an academic career is incompatible with family and caregiving – not just for women, but for men too – and tendencies toward an unyielding connection between men, masculinity and professional hierarchies.

Keywords: men, masculinity, gender equality, academia, professional hierarchies

Innledning

Samtidig som forskning om gutter i skolen, spesielt forskning som undersøker årsakene til guttenes dårligere skoleresultater, har fått sterkt økende oppmerksomhet i senere tid, er menn i akademia et oversett

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L., Holter, Ø. G. & Liestøl, K. (2021). Menn, maskuliniteter og faghierarkier. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (Kap. 2, s. 49–73). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch2>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

forskningstema. Dette til tross for at akademia i løpet av det siste halvannet århundre har utviklet seg fra å være totalt mannsdominert til å bli en mer kjønnsbalansert institusjon. Som beskrevet i innledningen til det forrige kapitlet er det, ved norske universitet, tilnærmet kjønnsbalanse både på bachelor- og masternivå og hvis vi ser på alle vitenskapelig ansatte. Likevel er det en stor ubalanse mellom forskjellige fagområder og mellom forskjellige stillingsnivåer. Det er flere menn innen naturvitenskap og teknologi så vel som på høyere nivåer, og flere kvinner i medisin/helse, humaniora og samfunnsfag så vel som på lavere nivåer.

At menn og maskuliniteter i så liten grad har blitt trukket tydelig inn i forskningen om akademia fra et kjønnsperspektiv får ulike effekter. Et hyppig diskusjonstema innenfor forskningsområdet er for eksempel at kvinner stoppes av ulike barrierer i karriereutviklingen. At også en del menn rammes av de samme barrierene som rammer kvinner, er derimot underbelyst. Motbakkene oppleves av individer på tvers av kjønn, selv om kvinner er i flertall.

Når forskningen i liten grad tar opp menn, reduseres også muligheten til å forstå hva som skjer når kvinner skyves ut eller selv trekker seg opp mot toppnivå, og om det kan skyldes motstand fra mennene i organisasjonen eller om det er andre faktorer som spiller hovedrollen. Når menns perspektiver og erfaringer ikke blir trukket inn i forskningen, blir argumentene ofte preget av en abstrakt modell av konkurranse mellom kjønnene, der det ene kjønn taper og det andre kjønn vinner. Kjønn blir som to «klasser» som har motstridende interesser. Dette er imidlertid ikke i samsvar med verken likestillingsforskning eller nyere kjønnsforskning. Kjønnforskning understreker at vi, både kvinner og menn, «gjør kjønn»¹ – samtidig som samfunn og kultur i høy grad setter rammene for på hvilke måter det er akseptert at kjønn skal gjøres. Reglene for å gjøre kjønn kan være enda strengere for menn enn for kvinner (se f.eks. Brandth & Kvande, 2015; Connell, 1995; Ekenstam et al., 1998; Ø. Holter, 2007; Ø. Holter et al., 2009; Kimmel et al., 2004; Lorentzen, 1996; Lorentzen & Ekenstam, 2006; Messerschmidt, 2015).

1 Se innledningen til del 3 for beskrivelse av teorien rundt å «gjøre kjønn».

Vi ønsker å trekke menn tydeligere inn i bildet, og i dette kapitlet legger vi frem resultatene av våre studier om hva mannsdominansen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) ved Universitetet i Oslo kan bety – for kvinner og menn. Vi starter med å beskrive aspekter av hvordan det er å være mann ved MN-fakultetet. Er det fortsatt slik at toppjobbene i realfag «krever sin mann»? Eller møter menn også særlige problemer, fordi de er menn? Siden diskuterer vi hva det betyr å være i majoritet. Har for eksempel menns dominans i høyere stillinger noen innvirkning på arbeidsmiljøet og karriereveiene? Etter som MN-fakultetet består av meget ulike fag har vi også undersøkt om det er forbindelser mellom menn og maskulinitet på den ene siden og faglig prestisje og faghierarki på den andre siden. Vårt materiale omfatter to spørreundersøkelser, én til studenter og én til ansatte, intervjuer med både menn og kvinner samt deltakende observasjon.²

Hvordan er det å være mann ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet?

«Det er ikke det at jeg devaluerer kvinner. Men jeg har funnet ut at jeg 'snakker opp' menn. Jeg snakker om kompetansen deres på en annen måte. Jeg foreslår dem oftere for ting.»

Aksel, mannlig professor og leder

Er det da en fordel å være mann på MN-fakultetet? Det enkle svaret, ut fra våre data, er «ja». Mer enn man kunne antatt, ut fra Norge som et relativt likestilt land. Det er særlig spørreundersøkelsene som viser et betydelig kjønns-gap i menns favør, altså et pluss for menn, statistisk sett. Men også våre kvalitative data, intervjuer og observasjoner bekrefter dette. Aksel beskriver for eksempel i sitatet ovenfor hvordan han har oppdaget at han «gjør» menn kompetente gjennom å snakke godt om deres kompetanse og anbefale dem for ulike typer oppgaver – noe som han ikke gjør på samme måte med kvinner.

² Materialet og hvordan vi har samlet det inn beskrives nærmere i bokens metodevedlegg.

Da vi spurte masterstudentene «Har du opplevd negativ sosial behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», svarte bare 9 prosent av mennene ja, mot 28 prosent ja-svar blant kvinner. Tilsvarende tall for samme spørsmål om negativ akademisk behandling er 10 prosent for menn og 16 prosent for kvinner. Spørreundersøkelsen viser at negative erfaringer med studiemiljøet er vesentlig mindre vanlig blant mannlige enn blant kvinnelige studenter.

Blant stipendiatene fortsetter forskjellene. For eksempel vurderer stipendiatene veiledningen forskjellig ut fra kjønn. Henholdsvis 9 prosent av mennene og 13 prosent av kvinnene føler at de ikke ble oppmuntret av ph.d.-veileder til å gå videre til en postdoktor, og 12 prosent av mennene, mot 19 prosent av kvinnene, ble ikke introdusert til internasjonale forskningsnettverk av sin veileder. Selvtillit er også mest synlig blant mennene. For eksempel forteller 43 prosent av mennene og 31 prosent av kvinnene at de mener at de har «talent» for forskning.

Også blant de ansatte forteller menn betydelig sjeldnere om problemer i karrieren, sammenlignet med kvinner. Bare knapt halvparten så mange menn som kvinner svarer for eksempel ja på spørsmål om de blir negativt vurdert eller gransket på sin arbeidsplass, eller om de må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som en legitim forsker eller ansatt. Flere menn enn kvinner mener at kulturen på arbeidsplassen er støttende, og færre at profesjonell isolasjon eller kollegers holdninger har påvirket karrieren negativt. Om vi ser på alle faktorer i ansattundersøkelsen som har påvirket karrieren negativt, viser det seg at menn skårer bedre enn kvinner på to tredjedeler av faktorene som nevnes, mens en tredjedel av faktorene slår ut omtrent likt for menn og kvinner.

Variasjoner blant menn

At det å være mann er et statistisk pluss på fakultetet gjelder som tendens, men betyr ikke at *alle* menn, eller menn i enhver situasjon, kommer bedre ut enn kvinner. I stedet viser dataene et mer variert bilde. Menn opplever sjeldnere problemer og motbakker, sammenliknet med kvinner – men det er stadig en betydelig del av menn som opplever tilsvarende problemer. For eksempel er to av tre som forteller at de opplever problemer med

faglig devaluering kvinner. Men en av tre er mann. Det er altså ikke slik at kjønnene utgjør «rene» klasser eller kategorier.

Noen av de intervjuede mener også at det ikke er kjønn i seg selv som avgjør om en får problemer eller ikke, men andre forhold. Når vanskeligheter med å kombinere en forskerkarriere med å danne familie diskuteres, beskriver for eksempel Stein, mannlig professor og leder, hvordan «*de mennene som etablerte seg og kvinnene, ble hengende etter*». Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner som danner familie, mener han. Forskjellen består av at flere menn ikke danner familie i den kritiske perioden der kvalifisering for en fast stilling skjer – og at de dermed kan fokusere fullt ut på jobben. Martin, mannlig postdoktor, fremhever også at det ikke er kjønn, men mengden av omsorgsarbeid som påvirker karrieremulighetene negativt. «*Å ha barn rammer menns karriere like hardt som kvinners*», mener han. «Like hardt» stemmer ikke med vårt materiale, men en tendens til at det *også* rammer menn, er tydelig nok.

Menn opplever altså også arbeidsmiljøproblemer, og det er nærliggende å spørre om mennene opplever *særegne* problemer, ikke bare problemer som likner de som kvinner opplever. I spørreundersøkelsene forteller menn i «kvinnetyperiske posisjoner» om mer problemer. Det kan bl.a. handle om kombinasjon av omsorg og arbeid, og at partnerens karriere har prioritet. Men finnes det også «mannstypiske» problemer? Her er materialet overraskende taust. I spørreundersøkelsene kommer menn og kvinner *enten* ut omtrent likt, *eller* menn kommer bedre ut (færre problemer). Ekstra belastninger for menn, som kvinner sjelden opplever, eksisterer nok også, men de danner ikke et tydelig mønster i våre data (se kapittel 5, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging»).

Hvem er i majoritet?

Menn er i majoritet på professornivå ved alle MN-institutter unntatt ett. På student- og rekrutteringsnivå er det mannsdominans ved fem institutter, noenlunde balanse på to, og kvinneflertall på to.

Noen av forskjellene mellom kvinners og menns opplevelser og oppfatninger så vi mest tydelig på instituttet med kvinnedominans i rekrutteringsstillingene og mannsdominans på høyere nivåer. Selv om denne

situasjonen ikke er vanlig på fakultetet, er den vanlig hvis en ser på universitetet som helhet, og av den grunn interessant. Menn på lavere nivåer ser her kvinneflertall blant sine jevnaldrende kolleger, mens høyere opp i stillingshierarkiet er menn i flertall og enheten kan derfor ha likestillingstiltak med positiv særbehandling av kvinner. Mads, postdoktor, illustrerer at en del menn føler dette som urimelig: *«Får du så mye hjelp som kvinnene får, så er det ikke rart at du lykkes.»* Heidi, kvinnelig postdoktor, beskriver hvordan også hennes mannlige postdoktor-kolleger ser fakultetets likestillingstiltak som urettferdige: *«Så jeg har også snakket noe om dette med minst to helt forskjellige postdoktorer som er menn, og jeg har fått nettopp samme reaksjon, at de var ah, litt sånn sure på grunn at de synes at vi [kvinnene] får hjelp, mens de ikke får hjelp. Fordi det er veldig vanskelig også for menn å få en stilling, og de er i mindretall ved instituttet.»*

De kvinnelige forskerne ved samme institutt forteller også om mindretallsituasjoner. Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, sier at hun har «vokst opp» på instituttet. Hun har vært student, stipendiat og postdoktor der. I løpet av hele den perioden hadde hun mange kvinnelige arbeidskamerater og tenkte ikke så mye på verken kjønnsbalanse eller likestillingstiltak. Nå, når hun har fått en fast stilling som førsteamanuensis, ser det litt annerledes ut. *«Nå kan jeg plutselig være den eneste kvinnen i et rom»*, sier hun. Siri, kvinnelig postdoktor ved det samme instituttet, bekrefter Heddas beskrivelse. *«Så det finnes en del toppforskere som er kvinner, men det er klart at det er færre enn det er menn. [...] Det føles ikke mannsdominert egentlig. Ikke på den måten at man tenker på det. [...] Men på andre siden, de fleste professorene som finnes er menn, så man kan ofte havne i en situasjon hvor man står der som eneste kvinne.»*

Verken mennene eller kvinnene sier noe om hvordan det er å være i flertall. Når kvinnene oppnår høyere karriereposisjoner oppdager de plutselig at de er i mindretall, slik Hedda sier. At de var i majoritetsgruppen som studenter eller doktorgradskandidater har de i liten grad reflektert over. Tilsvarende beskriver de mannlige postdoktorene at de tilhører mindretallsgruppen, til tross for at de ikke lenger er studenter med 70 prosent kvinnelige kullkamerater. Postdoktorgruppen består av omtrent like mange menn og kvinner, og som mannlige postdoktor

burde de derfor oftest befinne seg i situasjoner, «rom», med tilnærmet kjønnsbalanse eller med et flertall mannlige seniorforskere.

De kvinnelige forskerne ved instituttene med mannsdominans fra student- til professornivå forteller også om sin mindretallssituasjon. Kathrine, kvinnelig førsteamanuensis, sier for eksempel at hun føler seg ensom: *«Jeg føler meg ganske ensom akkurat nå. Uten kvinnelige rollemodeller. Jeg er i et felt hvor jeg ofte er den eneste kvinnen i en gruppe med 20 til 25 menn. Ja, så jeg ville likt å se flere kvinner.»* Hun beskriver hva hun savner: *«Det er mer at menn pleier å være mer, snakker lettere med menn, de synes det er mindre flaut tror jeg [...] så det er på en måte et kameratskap mellom menn som de ikke har med en kvinne. Og fordi det ikke er nok kvinner, har vi ikke det samme [situasjon]. [...] Jeg har ikke kameratskap med kvinner.»*

Mennene som beskriver kjønnsbalansen reflekterer mindre om effektene av å være i majoritet. I stedet beskriver de hvordan de føler seg mer bekvemme med å jobbe med menn enn med kvinner. Erik, mannlig professor ved et av instituttene der menn er i majoritet fra studentnivå til professornivå, beskriver for eksempel hvordan han gjerne møter sine stipendiater utenfor campus: *«Om vi trenger å prate om noe mer komplisert, så synes jeg at diskusjonene blir bedre om vi går en tur sammen.»* Erik mener at det blir mer komplisert å jobbe slik med kvinnelige stipendiater enn med mannlige. Han nevner episoder der han har vært sammen med sine mannlige stipendiater og hvor kvinner kunne ha følt seg ubekvemme, og er generelt urolig for at kvinner ofte kan føle seg utilpasse i mer uformelle miljøer.

Ingen av mennene nevner problemer i selve arbeidet – at kvinner skulle prestere dårligere enn menn, ha en annen idé om hvordan forskning skal gjøres, være mindre gode til å skrive og så videre. Det er å jobbe med kvinner utenfor universitetets tjenesterom og laboratorier som mange menn mener er som besværlig. De beskriver en uro over at kvinnene skal føle seg ubekvemme eller tro at mennene vil noe mer enn bare å være kolleger. Noen drar for eksempel gjerne til en hytte for å skrive konsentrert i noen dager. Det går fint å gjøre dette i en forskergruppe med bare menn, men det blir vanskelig dersom det er kvinner i gruppen. På samme måte beskrives det som mer besværlig å dra på konferanse med kvinnelige kolleger eller stipendiater. Den formelle delen med selve konferansen er ikke noe problem, men problemene melder seg i de mer uformelle delene, som

selve reisen, ølen i baren med kolleger fra et annet universitet, eller midt dagen og samværet på kvelden.

Det er ikke bare ved institutter der kvinner er i mindretall at menn føler seg mer bekvemme med menn enn med kvinner. Svein, som er professor og leder for en forskningsgruppe ved et av instituttene med flere kvinnelige enn mannlige studenter og stipendiater, forteller for eksempel: *«Jeg har flere kvinnelige stipendiater enn mannlige i gruppen min. Men mennene er mye mer aktive. De inviterte oss eldre til fotball [...] og vi tok en øl etterpå. Så jeg ... nå er det slik at jeg er mer kjent med dem. Men jeg kan ikke si nei bare fordi kvinnene ikke spør.»*

Også kvinnene beskriver de uformelle sammenhengene som mest problematiske hva gjelder møter med menn, selv om de legger noe mindre vekt på de uformelle delene av den faglige virksomheten og i stedet ofte peker på rent sosiale situasjoner. Marianne, kvinnelig postdoktor i en mannsdominert forskergruppe, sier: *«Det er ingen feil med de andre i gruppen [...] men alle tingene vi gjør sammen handler om sport eller alkohol. Det er jeg ikke interessert i, og da blir jeg ukomfortabel og utenfor.»* I en diskusjon om hvor viktig det uformelle ved f.eks. en konferanse er for nettverksbygging, hadde menn og kvinner ulike meninger. For mennene fremsto ølen i baren etter konferansemiddagen som viktig for å knytte kontakter som kunne resultere i ulike typer forskningsarbeid, mens for kvinnene var det de formelle konferanseaktivitetene som bygde nettverk – for eksempel presentasjoner og tilhørende diskusjoner.

Både menn og kvinner mener at det å være i majoritet respektive minoritet har betydning for arbeidet. Der kvinner ofte beskriver hvordan de opplever sin mindretallsposisjon, at de føler seg ensomme eller utenfor, forteller menn typisk at det er lettere å arbeide med andre menn. Selv om menn og kvinner beskriver problemene noe ulikt, er det for begge kjønn uformelle situasjoner i forbindelse med arbeid som typisk beskrives.

Menn, kvinner og nettverk

Får kjønnsbalansen, som både menn og kvinner beskriver som utfordrende, noen innvirkning på deres faglige arbeid? Er det for eksempel slik at kvinner og menn har ulik tilgang til nettverk og støtte fra kolleger

på høyere nivå? Betyr det at menn er mer bekvemme sammen med andre menn at kvinner ikke blir invitert i faglige sammenhenger? Når vi i ansattundersøkelsen spurte om tilgang til nettverk, var det ingen kjønnsforskjell i svarene når det gjaldt nettverk innenfor Norge. Men mennene mente i noe høyere grad enn kvinnene at de hadde fått tilgang til internasjonale nettverk gjennom sin veileder. 12 prosent av mennene, mot 19 prosent av kvinnene, svarte at de ikke hadde fått slik tilgang. Det var også en tydelig kjønnsforskjell i svarene når vi spurte om hvilke faktorer som var viktige for å oppnå suksess i akademia. Den største forskjellen gjelder faktorer som menn vektlegger i mindre grad enn kvinner. Menn mener for eksempel i mindre grad enn kvinner at god støtte fra senior/mentor, nettverk og mobilitet må til for å oppnå suksess. De er også mindre opp-tatt av rollemodeller. En mulig tolkning er at mennene legger mindre vekt på det de allerede føler seg inkludert i. De er omgitt av mannlige mentorer og rollemodeller, og trenger ikke å fremheve dette. Det er naturlig for dem å tilhøre nettverk og å få støtte fra seniorforskere, og det er derfor ikke noe de legger merke til på samme måte som kvinner, som i høyere grad føler seg ekskludert.³

I intervjuene beskriver imidlertid både kvinner og menn nettverk og støtte fra kolleger i høyere stillinger som meget viktig for mulighetene til å gjøre karriere i akademia. Forskjellene i svarene mellom det kvantitative og det kvalitative materialet kan skyldes at nettverk ikke ble definert i ansattundersøkelsen. Spørsmålet kan derfor ha blitt tolket snevert; at det først og fremst gjaldt formelle nettverk. Intervjuene beskriver i hovedsak betydningen av uformelle nettverk og mentorskap. Jan, mannlig professor, sier for eksempel: «*Internasjonalt samarbeid har alltid vært der, og det er viktig. Når du er ny er internasjonalt samarbeid, særlig med etablerte kontakter, viktig for å få et nettverk, et internasjonalt nettverk, og å bli invitert til konferanser og få tilgang til et større nettverk.*» Også Bjørn, mannlig professor, understreker den betydning nettverk har hatt for hans karriere: «*Han som var sjefen min den gangen, professoren min [da jeg var doktorgradsstudent], hadde invitert denne fyren til å komme til oss. Jeg var en ny*

3 Også kalt «sjeldenhetsverdi» (*scarcity value*) i surveyforskning.

doktorgradsstudent, og vi møttes den første dagen han kom hit, og vi begynte å snakke om hva vi har gjort, hva vi ville gjøre, og han sa, 'hei, jeg har noe, kanskje det kunne interessere deg', og jeg sa, 'wow, det ser spennende ut. Kunne vi gjort noe her sammen?' Og det var sånn det rullet videre. Du vet.»

Det er sterk enighet om at for å lykkes må man være en del av et stort, internasjonalt og sterkt nettverk. Det er visse navn i feltet som «åpner dører», og det er i ens interesse å være nær mennesker med disse navnene. De intervjuede beskriver hvordan de ble medlemmer av slike nettverk ved å bli introdusert av kollegaene eller veilederen. Å ha tilgang til et nettverk betyr for eksempel økt mulighet til ansettelse, spesielt i lavere stillinger som stipendiat eller postdoktor. Personen som får stillingen trenger ikke nødvendigvis å være en del av nettverket selv, det er nok å bli anbefalt av et nettverksmedlem.

En del av våre kvalitative data viser imidlertid et tydelig kjønnsmonster, der menn driver nettverk med menn og støtter andre menn i høyere grad enn nettverk med kvinner eller støtte til kvinner. Dette er de intervjuede veldig klar over. Den underliggende forståelsen er at folk ønsker å omgi seg med andre som ligner dem, da dette gjør dem mer «bequem» – noe som har forskjellige konsekvenser for kvinner og menn. Henry, mannlig professor, sier for eksempel:

«Kanskje, kanskje det er noe bias. Noen ganger er det lett å sette fingeren på, jeg har definitivt hørt meninger fra mannlige, la meg si, eldre mannlige professorer som ikke forventer nok fra sine kvinnelige studenter. Ikke forventer det samme. [...] Det er et miljø som i tall er dominert av menn, og hvor jeg gjetter på at menn føler seg bequem, kanskje mer enn kvinner. Fordi, jeg mener, bare se på tallene. [...] Når det gjelder å ansette, i forhold til mine egne postdoktorer, hvis alt annet er likt ville jeg valgt den jeg tror jeg har best kjemi med, på et personlig nivå. Fordi man samarbeider hele tiden, så man vil ha en person man kan samarbeide godt med. Og hvis andre folk møter de samme [faglige] utvelgelses-kriteriene, da er det mye rom for bias her.»

Marit, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver det samme, men fra et «utenfraperspektiv»: «*De tror de er 'for' likestilling, men de oppfører seg som [...] at de ubevisst favoriserer, kanskje, en mann – uten at de vet om*

det selv. Ikke fordi det er med vilje, men kanskje det bare er fordi du ikke er helt klar over hva du gjør eller sier.»

De intervjuede, både kvinner og menn, beskriver hvordan nettverkene som er avgjørende for en karriere i akademia skapes i uformelle situasjoner og bygger på «kjemi», altså at man trives sammen og er bekvemme i hverandres nærvær. Som nevnt tidligere i kapitlet forteller mannlige ph.d.-veiledere at de føler seg mer bekvemme i relasjonen til mannlige enn til kvinnelige stipendiater; noe som sannsynligvis får effekt på stipendiatenes tilgang til uformelle nettverk og tilsvarende på deres karrieremuligheter.

Kjønn og faghierarki

«Men jeg er i en gruppe som ikke har så høy status. Faget mitt regnes som litt mykere. Vi jobber veldig tverrfaglig.»

Grete, kvinnelig postdoktor

Som vi tidligere har påpekt, er MN-fakultetet kjønnsdelt. Fem av ni institutter er numerisk dominert av menn på alle nivåer, mens de fire gjenværende har kjønnsbalanse eller kvinnedominans på studentnivå, og bare ett har balanse også på høyere nivåer. Også innenfor instituttene er kjønnsdelingen tydelig. Ved Matematisk institutt finnes for eksempel nesten alle de kvinnelige vitenskapelig ansatte innenfor statistikk, og nesten ingen innenfor mekanikk eller ren matematikk.

Forskning om likestilling har i lang tid fremhevet betydningen av arbeidsdelingen i samfunnet – kvinner i «myke» jobber, menn i «harde» jobber, og hvordan ulik premiering av disse områdene bidrar til at mål om likestilling ikke oppnås (Ellingsæter & Solheim, 2002). De «harde» områdene er knyttet til maskulinitet, mens de «myke» er knyttet til femininitet.⁴ Dette er fortsatt relevant i forhold til den kjønnsmessige arbeidsdelingen i akademia.

4 Historisk forskning har fremhevet hvordan dette skillet mellom «hard» maskulinitet og «myk» femininitet ble mer uthevet og systematisert i moderne tid og gjennom industrialiseringen, selv om det også delvis har eksistert i tidligere epoker (Holter, 1997).

I vårt kvalitative materiale framgår det tydelig at visse forskningsretninger og -grupper har høyere status enn andre. Da Grete i sitatet ovenfor beskrev sitt forskningsområde da hun presenterte seg for en seminargruppe, forsto deltakerne godt hva hun mente. Flere av dem refererte til Gretes beskrivelse i sine presentasjoner. Jorunn, også kvinnelig postdoktor, sa for eksempel: «*Forskningsområdet mitt regnes også som mykt. Det har heller ikke høy status. Jeg tror det er fordi gruppen min består av forskere fra to forskjellige institutter.*» Marit, kvinnelig postdoktor, beskriver på samme måte hvordan hennes gruppe blir sett på som «soft». På tross av at hun jobber i en gruppe med lav status, mener hun likevel at hun som individ blir sett på som kompetent selv utenfor gruppen. Noe hun tror har å gjøre med at hennes utdannelsesbakgrunn er innenfor fagets kjerne. Den er «veldig sånn teknisk teoretisk»:

«Jeg tror akkurat den velviljen strekker seg utenfor gruppen også. Fordi jeg har en veldig sånn teoretisk bakgrunn. Men denne gruppen vår ses på som soft, som en bløt vinkling innen faget. Og jeg vet godt at mange av de som selv regner seg som kjernen i faget, som er sånn tungt teknisk eller veldig matematisk teknisk, de synes kanskje det vi driver med er litt sånn soft og kanskje ikke en ekte del av faget.»

Tidligere studier har vist en overensstemmelse mellom kjønnsbalanse og faghierarki; dess høyere opp i hierarkiet et fag plasserer seg, desto lavere andel kvinner. For eksempel viser Henningsen og Liestøl (2013) at kvinner på gruppenivå foretar faglige prioriteringer som impliserer at de kommer inn i nedre del av det som kan betegnes som akademias verdsettings- eller prestisjehierarkier. De fagdisiplinene som tradisjonelt er ansett for «harde» og som er plassert på toppen av hierarkiet har lavest kvinneandel, mens de fagene som tradisjonelt er blitt ansett som «myke» har størst kvinneandel. Assosiasjonen er meget sterk. Faghierarkiet og skillet mellom «harde» og «myke» fagdisipliner er videre knyttet til kulturell prestisje, belønning og status (Henningsen & Liestøl, 2013).

I undersøkelsen til masterstudenter spurte vi om de opplever at deres masterprogram blir oppfattet som feminint eller maskulint. 10 prosent svarte ja feminint, 18 prosent ja maskulint, og 69 prosent nei ingen av delene. På spørsmål om hvilke fagområder som har høyest status,

feminine eller maskuline, svarte 11 prosent maskuline og 1 prosent feminine. Men de fleste svarte samme status (30 prosent) eller unnlot å svare. Resultatene kan tolkes i retning av at masterstudentene har stor tro på at likestilling er etablert – kjønn *bør* ikke spille en rolle.

Menn i mannsdominerte fag

Hvordan virker faghierarkier inn på menns situasjon ved fakultetet? Gjør menn det bedre innen mannsdominerte fag? Ut fra anonymitetshensyn var variabelen institutt/enhet utelatt fra databasen med resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. For å likevel kunne undersøke effekten av faghierarkier ble det utarbeidet en variabel «faghierarki», der enhetene på fakultetet ble slått sammen til følgende tre faghierarkiske nivåer:

- Høyt nivå tilsvarer de «hardeste» fagene (matematikk, fysikk, astrofysikk)
- Middels nivå tilsvarer fag i midten (informatikk, geofag, kjemi)
- Lavt nivå tilsvarer de «mykeste» fagene (biologi, farmasi)

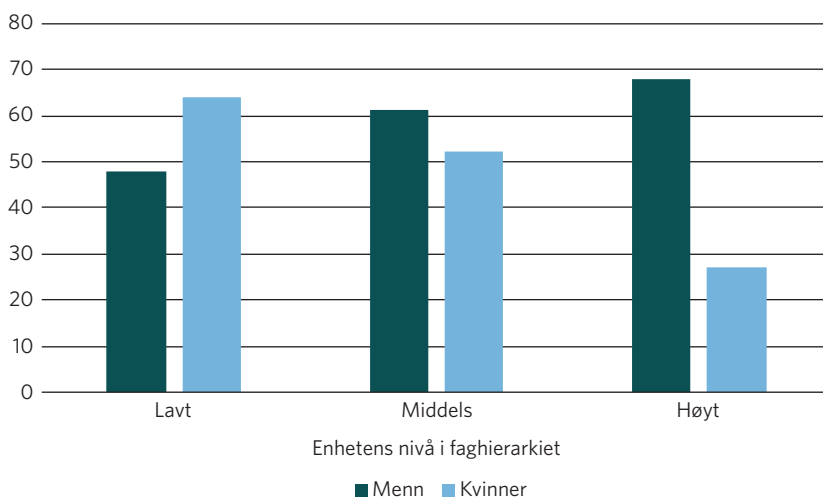
Nivåene er delvis inspirert av det klassiske positivistiske faghierarkiet formulert av August Comte for nær 200 år siden, men er åpenbart en svært grov eller bred kategorisering med stor variasjon innenfor kategoriene.

Faghierarkiet ovenfor viser den forventede sammenheng med kjønn: høyt nivå er numerisk mannsdominert, omtrent to av tre forskere er menn, mens lavt nivå er kvinnedominert, to av tre er kvinner når alle stillingsnivåer ses samlet. Men betydning er liten i forhold til mange viktige variabler i undersøkelsen inklusive miljøvariabler som negativ faglig oppmerksomhet og uønsket seksuell oppmerksomhet og kulturvariabler som at enheten er ikke-sexistisk. Mønsteret som fremkommer ut fra separate analyser av menn og kvinner er omtrent det samme; forskjellene er små og ikke signifikante.

Den viktigste årsaken til at faghierarki ikke spiller en tydeligere rolle her kan være at variabelen er for grovmasket samt potensielt store lokale variasjoner. Den tredelte hierarkivariabelen får ikke med seg den

kjønnsmessige arbeidsdelingen og prestisjehierarkiet innad på hvert fagområde. Dette kan illustreres numerisk av situasjonen ved Institutt for informatikk; for de seks større masterprogrammene ved instituttet varierte kvinneandelen i 2020 fra 14 prosent opp til 59 prosent, og med parallelle forskjeller i lærerstaben. En annen mulig tolkning er at fagorientering (hard, middels, myk) ikke betyr så mye i seg selv, men er en strukturell faktor i bakgrunnen som betyr mer når den kombineres med andre faktorer – f.eks. en flytende overgang mellom «prestisje» og «maskulinitet».

På et viktig punkt indikerer likevel spørreundersøkelsen klare kjønnsforskjeller når det gjelder betydningen av faghierarkivariabelen. Det gjelder spørsmålet om man føler at man har fått tilfredsstilt sine karriereambisjoner i nåværende stilling, som figur 2.1 viser.



Figur 2.1. Andel som har oppfylt karriereambisjon i nåværende stilling, etter kjønn og faghierarki. Tallene vises i prosent. Kilde: FRONT ansatt-survey (N = 409 vitenskapelig ansatte).

Her er ulikheten mellom menns og kvinners opplevelser svært tydelig. På lavere prestisjenivå / områder med mange kvinner er kvinnene oftere tilfreds (ambisjon oppfylt) enn menn. På høyt nivå / mannsdominerte fag er menn mer enn dobbelt så ofte tilfredse sammenliknet med kvinner. Disse ulikhetene skyldes ikke ulikt stillingsnivå, siden kontroll for stillingsnivå viser at dette i liten grad spiller inn.

Kurvene for de to kjønn tegner et ganske overbevisende bilde av at faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner. For menn er det tenkelig at det gir en ekstra gevinst å ha lykkes i et fag i toppen av et hierarki primært utformet av menn. For kvinner kan det «mannsgenererte» hierarkiet virke svakere inn, og muligens er det lettere å lykkes – og å oppfatte seg som vellykket – i et fag hvor mange kvinner søker seg inn. Og muligens føler begge kjønn at det er lettere i være i fag hvor det er mange av eget kjønn, slik vi så eksempler på i intervjuene gjengitt over (se f.eks. Holter & Rogg, 2010).

Diskusjon

Det empiriske materialet i dette kapitlet viser en tydelig tendens til at menn opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner. Vi ser tendenser til uformelt fellesskap mellom menn, en lite reflektert majoritetsposisjon og at en akademisk karriere settes i kontrast til familie og omsorg – ikke bare for kvinner, men også for menn. Det er også indikasjoner på at faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner.

At menn opplever færre problemer i arbeidsmiljø og fagkultur enn kvinner er ikke et resultat som er spesielt for vårt materiale. Tvert imot er resultatene tilsvarende resultater fra undersøkelser gjennomført i akademiske organisasjoner i bl.a. Irland og Storbritannia. Spørreskjemaet i ansattundersøkelsen i FRONT bygger på skjemaene fra den irske undersøkelsen Integer og undersøkelsen Asset fra Storbritannia (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013), noe som gjør at resultatene kan sammenliknes mer presist. Integer og FRONT gir et nesten overraskende likt bilde av kvinners og menns oppfatninger av arbeidsmiljøet. Også i den irske undersøkelsen fant man at kvinner sjeldnere enn menn opplevde at kolleger ba om deres synspunkter og oftere enn menn opplevde at de var utsatt for negativ faglig oppmerksomhet («scrutiny») fra kollegene. Betydelig færre kvinner enn menn mente også at kulturen på enheten var ikke-sexistisk eller respektfull, og mannlige respondenter følte seg bedre evaluert enn deres kvinnelige motpart i både undervisning og forskning

(Drew, 2013). Også resultatene fra Asset-undersøkelsen tilsvarer våre. Her fant man at kvinner fikk mindre positive tilbakemeldinger, mindre anerkjennelse og hadde mindre ressurser og støtte enn menn (Aldercotte et al., 2017).⁵

Materialet i dette kapitlet må ses i lys av «kjønns-gapet» i erfaringer som oppsummeres mer helhetlig i kapittel 5 «Erfaringer i akademia – en ny kartlegging». Effekten av kvinners større problemer med arbeidsmiljø og fagkultur ble formulert allerede på 1990-tallet i hypotesen «akkumulering av ulempe». Hypotesen, som bl.a. bygger på studier fra USA, går ut på at det ikke er én enkelt faktor som skviser kvinnene ut oppover i karriereløpet, men at det i stedet er en sammensatt prosess med mange komponenter med ulike årsaker og virkemåter (se f.eks. Blue et al., 2018; Husu, 2005; Ivle, 2012; Pollack, 2013). I kapittel 7 drøftes denne hypotesen nærmere.

Fellesskap mellom menn

Kan de tendenser til uformelt fellesskap mellom menn som finnes i det empiriske materialet være en av årsakene til at menn rapporterer færre problemer med arbeidsmiljø og fagkultur? Hva betyr det for andre menn at flere mannlige forskere gir uttrykk for at de er mer bekvemme med å inkludere menn enn kvinner i uformelle sammenkomster og nettverk? Uformelt fellesskap mellom menn er et element som har vært beskrevet i mange teoritradisjoner og ofte er betegnet som homososialitet (se f.eks. Holgersson, 2006, 2013; Lindgren, 1996). Det er også knyttet til teori om «hersketeknikker» (H. Holter, 1981). I organisasjoner der menn dominerer på de høyeste stillingene, som i akademia, betyr dette at menn både identifiserer seg med, vil arbeide med og forstår sin posisjon i forhold til andre menn. Kvinner blir ekskludert fordi de forstyrrer den dominerende kulturen og fordi de ikke har maktressursene som gjør det verdt å inkludere dem (Lindgren, 1996). Konkret fungerer homososiale strukturer slik at menn i høyere posisjoner hjelper menn i lavere posisjoner gjennom for eksempel å invitere dem inn i forskjellige nettverk. Det er

⁵ Data fra Integer og Asset beskrives nærmere i kapittel 7.

forventet at de som blir invitert inn «betaler tilbake» ved å vise lojalitet og samme type hjelp når de selv har oppnådd maktposisjoner (se f.eks. Hamrén, 2007; Snickare, 2012). Husu (2005) beskriver at det er vanskelig for de som ikke inngår i de homososiale strukturene å se hva som skjer, ettersom det kommer til syne som ikke-hendelser for de som står utenfor:

Det som skjer [for de som står utenfor de homososiale strukturene, vår anm.] kan egentlig være at 'ingenting skjer', eller at noe som burde skje i karrieren ikke skjer – man blir ikke sett, hørt, lest, referert eller sitert, invitert, oppmuntret, får ikke støtte, blir ikke validert og bekreftet. (Husu, 2005, s. 25, vår oversettelse)

Brandser og Sümer (2017) mener at homososiale strukturer ikke bare kommer til syne i ikke-hendelser for de som ikke er inkludert, men at det også på høyere stillingsnivåer kommer til syne som en aktiv motstand.

Det er ingen tvil om at nettverk har betydning for arbeid og karriere i akademia (se f.eks. van Balen et al., 2012; Caplan, 1995; Pourciau, 2006). Kriteriene for vitenskapelig suksess og utmerkelse skapes og defineres i nettverk av forskere – forskere som igjen inngår i andre nettverk som universiteter, forskningsentra, vitenskapelige tidsskrifter og forskningsråd. Portvokterne til disse arenaene – som altså sitter med en definisjonsmakt hva angår vitenskapelig kvalitet og anseelse – er fortsatt i hovedsak menn (Nielsen, 2015; Osborn et al., 2000). Også rekrutteringen til slike portvokterposisjoner er i stor grad uformell, og foregår ofte ved at man blir invitert på bakgrunn av ens posisjon i et nettverk (van den Brink, 2010).

I begynnelsen av en forskerkarriere er det vanlig med langvarige midlertidige ansettelser. For at yngre forskere skal få bli i akademia, må de ses av og ansettes av forskere med mer erfaring og høyere posisjoner. Nielsen (2016) viser hvordan homososiale strukturer påvirker rekrutteringen i akademia. Menn i ledende stillinger bidrar til å gjenskape mannlig dominans i organisasjonen ved å «se» og vurdere kompetansen til andre menn. Slik dannes en uformell gruppe for de som blir «godkjent» og tiltenkt ulike karrieremuligheter. Ifølge Nielsen (2017) kan en konsekvens av dette være at kvinner ser at de ikke inngår i disse homososiale strukturene som kan gi karrieremessig suksess, og dermed velger å forlate akademia eller lar være å investere i kampen om de absolutte topp-posisjonene.

Vår studie bekrefter og utdyper resultatene av de refererte studiene. At menn er mer komfortable sammen med andre menn og derfor bygger nettverk med menn i større grad enn med kvinner, beskrives av både menn og kvinner ved fakultetet. Samtidig er det en annen motstridende tendens i vårt materiale. Som beskrevet i kapittel 1, «Likestilt ubalanse?», ønsker både kvinner og menn likestilling og fremfor alt på studentnivå også kjønnsbalanse. Dermed er det også en preferanse for heterososialitet, samarbeid på tvers av kjønn – i det minste når det gjelder holdninger og idealer. Selv om de intervjuede er bevisste på de homososiale strukturene som forekommer, har de imidlertid sjelden en tilsvarende bevissthet om hvilke konsekvenser disse strukturene får for kvinner og menn i en organisasjon som academia, der en overveiende del av de høyeste posisjonene – så vel formelle som uformelle – innehas av menn. Vi tolker dette som at ønsket om likestilling og kjønnsbalanse som eksisterer er mer et uttrykk for et ideal enn bevissthet om urettferdige forhold.

Menn og omsorgsforpliktelser

I kapittel 1, «Likestilt ubalanse?», ser vi at det finnes en forestilling i organisasjonen om at kvinner forlater academia fordi det er vanskelig å kombinere en akademisk karriere med foreldreskap. Ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som et «fantom» som arbeider døgnet rundt er sterk, og ses i motsetning til omsorgsforpliktelser. I dette kapitlet viser vi en tendens til at omsorgsarbeid ses som et karrierehinder ikke bare for kvinner, men også for menn. I intervjuene forteller flere av mennene om hvordan grensen mellom de som kan og ikke kan oppfylle kravene til den akademiske idealarbeideren går mellom de som har og de som ikke har omsorgsforpliktelser og barn. Intervjuundersøkelsen støtter ikke en oppfatning om at kvinner og menn stiller likt på dette punkt, men det er utvilsomt en sterk oppfatning hos noen menn at de er like utsatt.

Disse funnene styrkes av europeiske organisasjonsstudier som viser nye trekk blant menn sammenlignet med den mer tradisjonelle maskuliniteten (Puchert et al., 2009; Scambor et al., 2013). Scambor et al. (2013) viser at, særlig yngre, menn legger mer vekt på personlige relasjoner og

omsorg. Menns omsorg er en sentral del av forskningen på dette feltet, inkludert fedres omsorg for egne barn (Ø. Holter, 2007). Brandth og Kvande (2015) mener at dersom forholdene legges til rette for slike nye tendenser, kan det føre til store endringer blant menn. I en studie fra et finsk universitet bruker Lund et al. (2019) begrepet *new masculinities* for å beskrive fremveksten av en mer relasjonelt innstilt maskulinitet. Den relasjonelle maskuliniteten erstatter ikke en hegemonisk maskulinitet, men både former og formes av den.

Faghierarkier

Teori om hegemonisk maskulinitet kan bidra til å forklare assosiasjonen mellom faglig prestisje og maskulinitet som finnes i det empiriske materialet. Teorien beskriver et sosialpsykologisk nivå av delvis skjult og delvis ubevisst samspill mellom menn som resulterer i en uoffisiell rangordning – som altså ikke nødvendigvis er i samsvar med den formelle organisasjonsstrukturen. Menn i «hegemoniske» posisjoner er ikke nødvendigvis sjefer eller overordnede.

Flere trekk ved akademia gjør dette teoriperspektivet relevant. Systemet er hierarkisk, der forskere på lavere nivåer er sterkt avhengige av de på høyere nivåer. Arbeidshverdagen er preget av uformelle relasjoner – noe som tydelig kommer frem i våre data, bl.a. når det gjelder nettverk og støtte til karriereutvikling. Et ytterligere moment er høy grad av usikkerhet, inkludert midlertidighet, på lavere nivåer, og sterk konkurranse. Alt dette er trekk som assosieres med hegemonisk maskulinitet i den internasjonale forskningen (se f.eks. Kimmel et al., 2004).

Den klassiske teorien om hegemonisk maskulinitet antok en forholdsvis *åpen* markering av maskulinitet, altså, et spill om makt der vinneren var «mer mann» enn taperen. Det stemmer med bl.a. norsk forskning om makt mellom gutter i en periode der fysisk styrke er avgjørende (Ø. Holter, 1989). Her er mannlighet direkte på spill. Men til og med klassisk teori om hegemonisk maskulinitet skyver denne «direkte» maktformen i retning «indirekte». Man *sier ikke* at det handler om maskulin rang, selv om man *gjør det* – man markerer rang i praksis. Dette kan handle om «taus kunnskap» og kroppsspråk – man vender seg mot

den dominerende mannen, skyver ut de andre og følger i hans fotspor (Messerschmidt, 2015). Det handler også om *oversettelse*. Altså at et kjønnet ord (som mannlig, kvinnelig) blir byttet ut med ord som er kjønnsrelatert, men ikke direkte handler om kjønn (som sterk, svak). Noen forskere kaller dette «symbolsk oversettelse» av kjønn (Solheim, 2002).

Dermed kan vi forstå hvorfor hegemonisk maskulinitetsteori kan peke mot «the missing link» i forholdet mellom menn og faglig prestisje i akademien. Vi har å gjøre med en underliggende mekanisme som oversetter reelle maktforhold til andre, kjønnsnøytrale termer. På overflaten sies ingenting om maskulinitet når det handler om hvem som skal bli det nye akademiske «stjerneskjuddet». Det er kjønnsnøytrale normer som rå. Samtidig kan den hegemoniske maskuline maktordningen spille inn, i forhold til den nøytrale verdsettingen.

FRONT-materialet gir en god del støtte til hypotesen om en modifisert form av hegemonisk maskulinitet. Intervjuer forteller om menn, særlig på høyt nivå, som tar mannlige fordeler og privilegier for gitt. Spørreundersøkelsene forteller om pågående skjevbehandling, uten at det oftest oppleves som et problem i intervjuene med menn. Samtidig er også menn i intervjuene inne på at det nok foregår en viss «moderat» kvotering, til fordel for menn eller iallfall, at en viss forskjellsbehandling har vært del av tradisjonen.

Spørreundersøkelsene viser at hvert kjønn føler seg mest hjemme og at deres ambisjonsnivå blir best ivaretatt på fagområder der deres kjønn er godt representert (ikke i mindretall). Menn er langt mindre villige til å tenke at kulturen på deres institutt kan være sexistisk enn kvinner, og de er også mindre kritiske til fagmiljøet generelt sett.

Hegemonisk maskulinitetsteori antar at den formelle meritokratiske modellen i viktige faser og kontekster «slår sprekker» og ikke fungerer som den skal. Den antyder viktige faktorer som spiller inn for at dette skjer, inkludert tradisjonelle kjønnsroller, konkurranse, fallhøyde, angst og makt. Mye av dette er på spill i karriereveien oppover i akademien.

I faser av omstilling og truende nedleggelse kan arbeidsorganisasjoner, ty til mer tradisjonell kjønnsrettet makt (Ø. Holter et al., 1998). Det er ikke nødvendigvis nedskjæring og omstilling som preger universitetet. Men elementene av trussel, mulig fare og stadig nedbemanning

oppover i karriereløpet, kan likne en god del – sett fra den enkeltes ståsted. Ut fra den enkelte kandidats synspunkt og erfaring er det ofte både stadig omstilling og truende nedleggelse av karrieren som gjelder, med stadig sterkere og dessuten nye krav til hver enkelt. Forskning viser at dermed øker antakelig tendensen til å «falle tilbake» på nokså tradisjonelle kjønnsoppfatninger, med mindre dette blir spesifikt motvirket (Dockweiler et al., 2018).

Konklusjon

Menn som gruppe opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner som gruppe. Det kjønnsgapet i menns favør som spørreundersøkelsene viser (og som vi utdyper i kapittel 5), bekreftes av kvalitative data i form av intervjuer og observasjoner. Både blant studenter og ansatte forteller menn betydelig sjeldnere om problemer, sammenlignet med kvinner. Dette betyr ikke at ingen menn har problemer. En av tre som forteller at de opplever problemer med faglig devaluering, er mann. Men menn og kvinner kommer enten ut omtrent likt, eller så kommer menn bedre ut. Det er ikke noe tydelig mønster av ekstra belastninger for menn, som kvinner sjelden opplever, i våre data.

For både kvinner og menn settes en akademisk karriere i kontrast til familie og omsorg. Menn kan oppleve likestillingsinitiativ som urettferdige ut fra at de ser seg selv som like belastet av familieansvar.

Menns dominans i høyere stillinger har innvirkning på både arbeidsmiljøet og karriereveiene. Både menn og kvinner mener at det å være i majoritet respektive minoritet har betydning for arbeidet. Menn beskriver at det er lettere å arbeide med andre menn, samtidig som kvinner ofte beskriver sin mindretallsposisjon som at de føler seg ensomme eller utenfor. Begge kjønn mener at det er uformelle situasjoner i forbindelse med arbeidet som er vanskeligst for de som er i mindretall. De beskriver også hvordan nettverkene som er avgjørende for en karriere i akademien skapes i slike uformelle situasjoner og bygger på at man er bekvemme i hverandres nærvær. Til tross for tydelige beskrivelser av det å være i majoritet respektive minoritet, er betydningen av å være i majoritet lite reflektert i majoritetsgruppen.

Fakultetet er ikke bare kjønnsdelt mellom institutter, også innenfor instituttene er kjønnsdelingen tydelig. Det kvalitative materialet viser tydelig at visse forskningsretninger og -grupper har høyere status enn andre. Fagfelt og grupper høyest opp i hierarkiet har ofte lav andel kvinner. Faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner. Kvinner er mer tilfredse i fag i de lavere delene av hierarkiene – der de ikke er i mindretall – mens menn opplever høyere tilfredshet i de høyere delene – der de er i majoritet.

Referanser

- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Blue, J., Traxler, A. L. & Cid, X. C. (2018). Gender matters. *Physics Today*, 71(3), 40–46. <https://doi.org/10.1063/PT.3.3870>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 22–38.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015). Parental leave and classed fathering practices in Norway. I G. B. Eydal & T. Rostgaard (Red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Policy Press.
- Caplan, P. J. (1995). *Lifting a ton of feathers: A woman's guide for surviving in the academic world*. University of Toronto Press.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- Ekenstam, C., Frykman, J. & Johansson, T. (1998). *Rädd att falla: Studier i manlighet*. Gidlunds förlag.
- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (Red.). (2002). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal.

- Hamrén, R. (2007). *Homosocialitet. Vi är bara några kompisar som träffas ibland – Rotary som en manlig arena* [Doktorgradsavhandling, Linköpings universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-11227>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. *Norma, Nordic journal for masculinity studies*, 1(1), 24–41.
- Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender Work & Organization*, 20(4), 454–466. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>
- Holter, H. (1981). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I K. Andenæs, T. Johansen & T. Mathisen (Red.), *Maktens ansikter – perspektiver på makt og maktforskning* (s. 216–235). Gyldendal.
- Holter, Ø. G. (1989). *Menn*. Aschehoug.
- Holter, Ø. G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G., Karlsen, B. & Salomon, R. (1998). *Omstillinger i arbeidslivet*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life: A Nordic perspective*. The Nordic Gender Institute. https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2009_ligestillingspolitik_M%C3%A6nd-og-maskuliniteter-_Gender-Equality-Qualit-yo-fLifeEng.pdf
- Holter, Ø. G. & Rogg, E. (2010). Kjønn og makt i Norden – tolkninger og forklaringsforsøk. I K. Niskanen & A. Nyberg (Red.), *Køn och makt i Norden – Del 2: Sammanfattande diskussion och analys* (s. 113–132). <http://www.norden.org/da/publikationer/publikationer/2010-525>
- Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor. Osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41). <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2960/1487841895063/0541R.pdf>
- Ivle, R. (2012). Women in physics: A tale of limits. *Physics Today*, 65(2), 47–50. <https://doi.org/10.1063/PT.3.1439>
- Kimmel, M., Hearn, J. & Connell R. W. (Red.). (2004). *Handbook of men and masculinities*. Sage.
- Lorentzen, J. (1996). *Mannlighetens muligheter. Om mannlig under, erfaring og etikk i det moderne gjennombrudds litteratur* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Lorentzen, J. & Ekenstam, C. (Red.). (2006). *Män i Norden, manlighet och modernitet 1840–1940*. Gidlunds forlag.

- Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 4–14.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121. <https://doi.org/10.1177/1350508418805283>
- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Nielsen, M. W. (2015). Gender consequences of a national performance-based funding model: New pieces in an old puzzle. *Studies in Higher Education*, 42(6), 1033–1055. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1075197>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, M. W. (2017). Reasons for leaving the academy: A case study on the «opt out» phenomenon among young female researchers. *Gender Work Organization*, 24(2), 134–155. <https://doi.org/10.1111/gwao.12151>
- Osborn, M., Rees, T., Bosch, M., Ebeling, H., Hermann, C., Hilden, J., McLaren, A., Palomba, R., Peltonen, L., Vela, C., Weis, D. & Wold, A. (2000). *Science policies in the EU: Promoting excellence through mainstreaming gender equality* (ETAN rapport). Office of the Official publication of the European Communities.
- Pollack, E. (2013, 3. oktober). Why are there still so few women in science? *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/2013/10/06/magazine/why-are-there-still-so-few-women-in-science.html>
- Pourciau, T. A. (2006). *Leadership for scholarly excellence: A qualitative examination of department chair facilitation methods to promote research productivity in pre-tenure biological sciences faculty* [Doktorgradsavhandling, Louisiana State University]. LSU Digital Commons. https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1227
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes bender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Snickare, L. (2012). *Makt utan magi – en studie av chefers yrkeskunskande* [Doktorgradsavhandling, Kungliga Tekniska Högskolan]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-94874>

- Solheim, J. (2002). Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I A.-L. Ellingsæter & L. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Makt- og demokratiutredningen* (s. 110–136). Gyldendal Akademisk.
- van Balen, B., van Arensbergen, P., van der Weijden, I. & van den Besselaar, P. (2012). Determinants of success in academic careers. *Higher Education Policy*, 25, 313–334. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.14>
- van den Brink, M. (2010). *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam University Press.

