

Aarseth, H. & Owesen, I.W. (2022).
Introduksjon. I I.W. Owesen & H. Aarseth (Red.),
Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?
(s. 11–23). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160800>

Introduksjon

Helene Aarseth og Ingeborg W. Owesen

Femti år etter den store utdanningsrevolusjonen, der kvinner for alvor kom inn i høyere utdanning, er det fortsatt stor ubalanse mellom kvinner og menn på professornivå i norsk akademia. Det siste tiåret har kvinner vært i flertall blant masterstudentene. Like mange kvinner som menn tar doktorgrad. Men på toppen er det en vedvarende kjønnsubalanse. Kun en tredjedel av professorer ved norske universiteter er kvinner. Kjønnsbalansen på professornivå er bedre enn gjennomsnittet i Europa (European Commission, 2021). Men i et land som på så mange områder er mindre ulikestilt, ikke minst når det gjelder arbeidsdelingen mellom kvinner og menn i familie og arbeidsliv, har vi likevel å gjøre med et paradoks. Hvordan kan vi forstå dette fenomenet i dagens Norge? Hva er det med akademia som gjør at kvinner faller fra på veien opp mot professornivå? I denne boken har vi invitert forskere med ulike erfaringer, utgangspunkt og faglige tilnærminger til å bidra med nye analyser, forståelser og perspektiver på disse spørsmålene.

Den manglende kjønnsbalansen i akademia står høyt på den politiske dagsordenen, både her hjemme og i EU. Da Norge i 2003 ble dømt i EFTA-domstolen i forbindelse med klagesak mot øremerking av stillinger for kvinner, noe som ble vurdert å være i strid med EUs likebehandlingsdirektiv,

førte dette til behov for å utvikle nye nasjonale initiativer med mål om å øke tempoet for kjønnsbalanse i norsk forskning. I 2012 vedtok Forskningsrådet å opprette BALANSE-programmet, der hovedvekten ble lagt på toppstillinger og strukturell og kulturell fornyelse i forskningssystemet. Tallene viser en positiv utvikling mot mer kjønnsbalanse i løpet av den perioden programmet har virket. I perioden 2011–2019 økte andelen kvinnelige førsteamanuenser fra 39 % til 50 % (NIFU ref). På professornivå ser vi en endring fra 23 % til 32 % i samme periode. Det har altså funnet sted en endring i riktig retning. Men 32 % kvinner er fortsatt et oppsiktsvekkende lavt tall.

Tematikken er langt fra ny. Sosiologen Elisabeth L'orange Fürst demonstrerte allerede i 1988 en skjevhet i akademia med boken *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* Hun beskrev det som senere er blitt et sentralt tema i faglitteraturen på dette området, nemlig at det fantes ubevisste tolkningsskjemaer eller fordommer, *unconscious bias*, som gjorde at kvinners arbeider ble vurdert annerledes enn menns i kvinners disfavør. Nyere nordiske studier peker i retning av at slike ubevisste fordommer i dag kan se ut til å være mindre viktig når vi skal forklare den vedvarende kjønnsulikestillingen, i alle fall om man ser på formelle vurderingsprosesser i forbindelse med ansettelse (Carlsson mfl., 2021). Dette betyr selvsagt ikke at det ikke kan finne sted mindre formelle, men like fullt svært virkningsfulle former for ulikebehandling på samhandlingsnivå (Holter & Snickare, 2021). Uavhengig av hvordan man forstår dette, blir det maktpåliggende å undersøke hvilke andre dynamikker og mekanismer som kan forklare den vedvarende ulikestillingen.

De siste ti–femten årene har norske universiteter og høyskoler gjennomgått flere radikale endringer. Økt vekt på internasjonalisering er en viktig driver her. Internasjonalisering bidrar til mer samarbeid og økt mobilitet på tvers av landegrensene, men endrer også konkurransebetingelsene. Særlig gjelder dette konkurransen om stillinger og forskningsmidler. I norsk sammenheng har internasjonaliseringen falt sammen med en utvikling med økt vekt på ekstern finansiering og ny betoning av «eksellens», definert som skår i forhold til bestemte standardiserte mål (Rasmussen, 2015; Henningsen & Liestøl, 2013; denne boken). Denne utviklingen startet i engelskspråklige land allerede på 1980-tallet (Willmott, 1995). De siste 20 årene er også europeiske universiteter i større eller mindre grad blitt underlagt mer markedsbaserte styringsformer (Moutsios, 2012; Wilsdon mfl., 2015).

Økt internasjonalisering og nye styringsformer bringer noen nye utfordringer, muligheter og dilemmaer med hensyn til kjønnslikestilling i academia. I den internasjonale forskningslitteraturen, som nå har rukket å bli omfangsrik, er det ulike perspektiver på hvordan kjønnslikestilling påvirkes av disse utviklingstrekkene. I en tidlig fase var det flere kjønnsforskere som argumenterte for at mer standardiserte mål bidrar til mer transparens og mer objektive kriterier og dermed kan bidra til å motvirke diskriminering av alle slag (Husu, 2000; van den Brink & Benschop, 2010). Jo mer standardiserte og «objektive» kriterier konkurransen organiseres ut fra, dess mindre spillerom får ubevisste fordommer og regelrett diskriminerende praksiser. Samtidig ser vi en utvikling der de standardiserte målene i større grad inngår i nye former for styring (Shore & Wright, 2000; Wilsdon mfl., 2015). Konkurransen om stillinger og forskningsmidler blir i større grad en individuell konkurranse om å oppnå høyest mulig skår på en rekke standardiserte mål for eksellens. En slik konkurranse kan bidra til å forsterke eksisterende strukturelle ulikheter (van den Brink & Benschop, 2012; Nielsen, 2015). Spilereglerne blir kanskje mer transparente og rettfærdige, men om man deltar i spillet med ulike forutsetninger, kan den reelle ulikheten likevel forsterkes. Noen argumenterer også for at de nye styringslogikkene nettopp ved å bidra til mer markedsstyrte former for konkurranse favoriserer mannsdominerte fag og væremåter (Henningsen & Liestøl, 2013; Lund, 2015). På denne måten bidrar disse styringsformene til en indirekte remaskulinisering (Slaughter & Leslie, 2001). Denne remaskuliniseringen handler ikke først og fremst om ulikestilling mellom individer med ulike identitetskjenner, men om hvilke faglige og menneskelige orienteringer og motivasjonsformer som hemmes og fremmes i academia (Henningsen & Liestøl, 2013; Lund & Tienari, 2019; Aarseth, 2022). Dette innvirker også på hva slags kunnskap og hvilke forståelser av verden som produseres (Keller, 1985; Longino, 1993).

Vi har hittil relativt få studier av hvordan disse endringsprosessene vil virke inn på likestillingssituasjonen i norsk sammenheng (men se Henningsen & Liestøl, 2013; Orupabo & Mangset, 2022). Flere av kapitlene i denne boken bidrar nettopp til å utforske hvordan disse endringsprosessene spiller seg ut og oppleves i ulike institusjoner og deler av Norge. Et viktig moment her er den nordiske arbeids- og familielivsmodellen. Norge har, sammen med de nordiske landene, lagt til rette for at både kvinner og menn skal ha mulighet til og ansvar for å delta både i hverdagsliv og arbeidsliv. Denne «doble

likestillingsmodellen» (Ellingsæter & Leira, 2006) har gjort det mindre vanlig å sette ut omsorgs- og husarbeid, slik det har vært normen i andre vestlige land. Dette har skapt bedre betingelser for både kvinner og menn til å være investert i flere livsområder. Samtidig kan det ha bidratt til å bremse kvinners, og mange menns, muligheter til å konkurrere i arbeidslivets toppsjikt (Halrynjo & Lyng, 2009). I dag har vi fortsatt en såkalt familievennlig velferdsstat med lang foreldrepermisjon, fedrekvote og et offentlig finansiert barnehage tilbud som både legger til rette for og skaper føringer for utstrakt involvering i daglig omsorgsarbeid. Den andre pilaren i denne modellen, et arbeidsliv som lar seg kombinere med omsorg og familieansvar, kan imidlertid være under press når unge akademikere i Norge skal hevde seg i konkurransen med aktører med helt andre arbeids- og familiemodeller.

Kjønnslikestillingsprosjektet befinner seg også av andre grunner ved et veiskille. Flere aktører på dette feltet, både universitetene, Forskningsrådet og EU, dreier nå innsatsen mot større vekt på mangfold. Hva innebærer dette for arbeidet med kjønnslikestilling? Mange nærmer seg dette som en utvidelse eller videreutvikling av kjønnsbalansetenkningen der det rett og slett handler om å ta hensyn til flere diskrimineringsgrunnlag og marginaliseringsprosesser. Men en slik utvidelse reiser flere prinsipielle og praktiske dilemmaer og utfordringer. Hvilke diskrimineringsgrunnlag skal vektlegges og ut fra hvilke begrunnelser? Et viktig spørsmål er hvordan innsikter fra kjønnslikestillingsarbeidet kan kaste lys over disse dilemmaene. Kan noe av grunnlagstenkningen eller innsiktene fra arbeidet for kjønnslikestilling overføres til en bredere likestillings- og mangfoldspolitikk? Og hvilke forståelser av ulikestilling bør vi i så fall ta med oss?

Dette er noen av problemstillingene artiklene i denne boken vil dykke ned i og analysere på ulike vis. Vi har bedt bidragsyterne om å reflektere over og bidra med perspektiver på kjønn og akademia i en norsk kontekst i lys av utviklingstrekkene over. Boken er delt i fire deler. I den første delen finner vi teoretiske diskusjoner og empiriske analyser av hvordan vi skal forstå kjønnsulikestilling slik dette utspiller seg i dagens samfunn og akademiske institusjoner. I den neste delen undersøkes hvordan begrepene på dette feltet har utviklet seg over tid og hva det kan si om vår forståelse av fenomenet likestilling og kjønnsbalanse. Den tredje delen handler om ulike former for endringsarbeid og motstandsstrategier. Boken avsluttes med refleksjoner om kvinners tilgang til tenkning og skriving i vid forstand.

I: Hvordan skal vi forstå betydningen av kjønn i akademia?

Kapitlene i den første delen av denne boken diskuterer ulike måter å forstå kjønnsulikestilling på. Bidragene undersøker dels teoretisk, dels empirisk om de presumptivt nøytrale og standardiserte målene som den nye forståelsen av kvalitet baseres på, kan sies å være nøytrale i betydning ikke befeste allerede eksisterende hierarkier og ulikheter knyttet til kjønn. Dette spørsmålet aksentueres med den økte vektleggingen av standardiserte mål for eksellens. Med litt ulike innfallsvinkler argumenterer kapitlene i denne delen for at man bør flytte fokus vekk fra diskriminering i streng forstand, det vil si ulik behandling av like tilfeller, og i stedet vende blikket mot hva slags type erfaringer og forståelsesformer som verdsettes og selekteres inn i dagens akademia.

Delen åpner med kapittelet *Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?*. Etter en gjennomgang av nyere forskning argumenterer forfatterne, Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen, for at det er lagt for stor vekt på betydningen av ubevisste fordommer når man skal forklare den vedvarende kjønnsulikestillingen. Oppmerksomheten bør i større grad rettes mot et bredt felt av ulikhetsskapende mekanismer, som arbeidsdelingen mellom kvinner og menn både innenfor akademia på den ene siden og mellom familie- og omsorgsarbeid på den andre. I forlengelsen av dette spør forfatterne om det forskningspolitiske målet om fremragende forskning nødvendigvis må være i konflikt med likestillingshensyn. Kan vi i stedet tenke oss at det kan være noen begrensninger i hvordan det akademisk fremragende og mål om kjønnsbalanse og mangfold er blitt forstått? Forfatterne peker på at den rådende logikken i rekrutteringsprosesser er dårlig tilpasset mål om likestilling og mangfold. De mener det i dag er grunn for en viss bekymring for at en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens og vellykkede akademiske liv og karrierer, kan begrense akademias tilgang til et nødvendig mangfold av erfaringer, kunnskap og talent.

Det andre kapittelet i denne bolken er også opptatt av hvilke praksiser og orienteringer som fremmes og hemmes i en konkurranse basert på standardiserte mål. I kapittelet *Kjønnsbalanse i tellekantenes tid: epistemisk mangfold eller monokultur på speed?* argumenterer forfatterne Helene Aarseth, Beret Bråten og Rebecca Lund for at utviklingen mot en mer markeds-

basert konkurranselogikk kan bidra til en innsnevring av forståelsesformer og erfaringsgrunnlag. Forfatterne henter frem begrunnelsene for likestilling i akademia i de tidlige vitenskapsteoretiske bidragene på 1980-tallet. Disse bidragene var opptatt av den underliggende splittelsen i måter å forstå verden på. Denne splittelsen oppstod som følge av samfunnets kjønnsdelte organisering, med omsorg og nære relasjoner i en privat sfære og markeds- og arbeidslivsrelasjoner i en offentlig sfære. Denne splittelsen er mindre distinkt i dag. Kapitelforfatterne argumenterer likevel for at motsigelsen mellom investering i og ivaretagelse av menneskelige behov og relasjoner på den ene siden og optimalisering av utbytte fortsatt er virksom. Den spiller seg bare ut på noen nye måter. Utbredelsen av markedsbaserte styringsformer spiller en viktig rolle her. Når det er målbare resultater som teller, blir praksiser og væremåter orientert mot menneskelige behov, enten disse er knyttet til menn eller kvinner, familie eller arbeidsliv, en tydeligere hemsko. Målstyringens konkurranselogikk kan derfor tenkes å fremme ensretting og monokultur framfor mangfold i perspektiver.

I essayet *Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt* argumenterer Dag Gjerløw Aasland for at kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger henger sammen med hvordan forskningen formes, utføres, dens innhold, metoder samt organisering. Ved å trekke veksler på Edith Steins tenkning, og Edmund Husserls fenomenologi, foreslår Aasland å bruke begrepene *monorasjonell* og *multirasjonell* som en måte å forstå ulike deler av akademia på som også kan ha en betydning for nettopp kjønn. Det monorasjonelle forstår han som vitenskapens smale, snevre verden, som ene og alene går ut fra kognitive og analytiske perspektiver, mens det multirasjonelle er den verden utenfor hvor vi lever våre daglige liv, og der både følelser og sanseintrykk er gyldige. For å lykkes i akademia er det en monorasjonell tilnærming som premieres.

Inge Henningsen og Knut Liestøls kapittel *Kjønnsbalanse i akademia. Er eksellens for menn og Grand Challenges for kvinner?* har tidligere vært publisert som artikkel i Tidsskrift for kjønnsforskning (Henningsen & Liestøl, 2013). Forfatterne utforsker sammenhengen mellom faglige hierarkier og vurdering av eksellens. De finner på det aktuelle tidspunktet en tydelig sammenheng mellom vurdering av eksellens, målt som tildeling av midler øremerket fremragende forskning, og et faglig hierarki. Kort sagt; jo mer et fagområde befatter seg med menneskelige følelser, ideer og relasjoner, jo

flere kvinner er det der og jo mindre eksellens. Omvendt er det slik at jo mer abstrakte fagene er, det vil si jo mer man distanserer seg fra følelser og relasjoner, jo flere menn finner man i fagene og jo mer eksellens.

I artikkelen til Dag W. Aksnes, Fredrik N. Piro og Lynn P. Nygaard, *Kjønn og vitenskapelig publisering – betydningen av kontekst*, vendes blikket mot publiseringspraksiser. Aksnes mfl. tar utgangspunkt i en vanlig forestilling om at kvinner publiserer mindre enn menn. Ved å bryte opp tall for gjennomsnittlig publisering blant menn på den ene siden og kvinner på den andre siden, viser forfatterne et mer sammensatt bilde. Et viktig poeng er at mye av kjønnsforskjellen er knyttet til andre, underliggende forhold, som hvor man befinner seg i stillingshierarkiet og hva som er publiseringsnormen i den disiplinen man tilhører. Litt enkelt formulert er det ikke nødvendigvis slik at menn publiserer flere artikler fordi de er menn, men fordi de befinner seg i fag og forskningsfelt der det publiseres mange artikler heller enn få bøker.

Den siste artikkelen i denne delen vender blikket mot karriereprofil. I artikkelen *Langsom karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia* problematiserer forfatterne Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og Astri Dankertsen den lineære tidsrytmen som ligger til grunn for dagens karrierenorm. Forfatterne tar utgangspunkt i utviklingen i retning av et standardisert, oversiktlig og effektivt utdanningssystem som har bidratt til at de yrkesnære og praksisorienterte profesjonsutdanningene er blitt «akademiserete». Skjerpede kompetansekrav og en akademisk karrierelogikk har forsterket spenningen mellom forskning og omsorg. De argumenterer for at praksiser og livsformer organisert ut fra omsorgsrasjonalitet som kunne tenkes å være særlig relevante innenfor praksisrettede profesjonsfag, kan komme i konflikt med denne lineære karrierelogikken. Marginaliseringen av slike livserfaringer kan skape kognitiv dissonans og forsterke følelsen mange kvinner har, av å være fremmed i en verden skapt av og for menn. Til erstatning for den lineære karrierelogikken foreslår forfatterne en livsfaseorientert karrieropolitikk tilpasset de kontekster eller livssammenhenger ansatte befinner seg i.

II: Mangfold, likestilling og balanse: Begrepenes betydning og genealogi

I denne andre delen av boken diskuterer forfatterne terminologien på kjønnslikestillingsfeltet og hvilken betydning bruk av ulike begreper har for hvordan man tenker og hva dette kan være uttrykk for. I kapittelet '*Academic excellence*' på norsk? *Critical genealogy of a gendered, imported concept* foretar Sofia Moratti en genealogisk gjennomgang av begrepet *eksellens*. Moratti ser på begrepets opphav, opprinnelige betydning, hvordan det har utviklet seg, og hvordan vi bruker det i dag. En slik detaljert begrepsanalyse viste seg vanskelig å oversette, kapittelet publiseres derfor slik det er skrevet på engelsk, selv om konteksten delvis er norsk. Kapittelet er på mange måter et nybrottsarbeid, en slik gjennomgang og analyse av eksellensbegrepet finnes ikke fra før.

I kapittelet *Mellom likestilling og kjønnsbalanse: begrepsutvikling, bruk og konsekvenser* ser Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen på hvordan begreper som likestilling og kjønnsbalanse har utviklet seg over tid, med et særlig blikk på universitets- og høyskolesektoren. Forfatterne leser offentlige dokumenter som strategier, planer og policyer, og forsøker via en dekonstruktiv lesning å si noe om hvordan disse begrepene brukes og forstås i dag. Mens man for noen tiår siden nesten utelukkende snakket om likestilling, er det kjønnsbalanse som er gjennomgående mest brukt i dag. Utgjør denne endringen noen forskjell? Kjønnsbalanse knyttes også stadig oftere tett på ambisjoner om mangfold og integrering. Suboticki og Sørensen diskuterer hvorvidt denne begrepsbruken også endrer hvordan vi forstår disse fenomenene, selv om de konkluderer med at det ikke er noen entydig begrepsbruk i universitets- og høyskolesektoren.

III: Endringsarbeid og motstandsstrategier

Den tredje bolken utforsker ulike former for endring og motstand innenfor det akademiske feltet. Felles for disse bidragene er en ambisjon om å sette ord på prosesser som kan bidra til å utvide og utfordre de tatt for gitte eller naturaliserte forståelsene av hva som er gjeldende norm. Delen åpner med kapittelet til Hanne Haaland, Rebecca Lund, May-Linda Magnussen og

Hege Wallevik. I kapittelet *Professorkvalifiseringens affektive økonomi: styring, følelser og motstand* undersøker forfatterne de affektive dynamikkene som ansføres i møte med de standardiserte kompetansemålene. Kapittelet beskriver hvordan standardiserte mål som brukes til å vurdere og sammenligne individers produktivitet, mobiliserer og spiller på affekter og følelser. Disse affektene bidrar til at styringsformene basert på konkurranse blir så effektive. Med utgangspunkt i institusjonell etnografi som metode undersøker forfatterne hvordan økt forståelse for og bevissthet om hvordan disse styringslogikkene virker, kan åpne for å utvide handlingsrommet til den enkelte samtidig som man forholder seg til de standardiserte kravene. Det vil alltid være en konflikt her, mellom den enkeltes handlingsrom og de standardiserte styringslogikkene, men gjennom kollektiv kritisk refleksjon er det mulig å se seg selv som aktører som er en del av, og aktivt produserer, den virkeligheten vi er en del av. Dette betyr at vi også har mulighet for å endre den.

I kapittelet *Från meritokrati till ojämställdhet – hur synen på akademien förändras genom att erfarenheter delas i ett nätverk* analyserer Lotta Snickare et aksjonsforskningsprosjekt der forskere har fulgt et nettverk av kvinnelige toppforskere. Utgangspunktet er et sentralt dilemma i arbeidet med likestilling i akademien. Hvordan kan man både argumentere for at det må arbeides for å øke kvinneandelen og samtidig tro på ideen om at akademien er organisert som et meritokrati der det kun er kvalifikasjoner og talent som ligger til grunn når stillinger og ressurser skal fordeles? Snickare argumenterer for at diskursen om akademien som et fungerende meritokrati dekker over ulikhetsskapende dynamikker i akademiske organisasjoner og hindrer økt erkjennelse og forståelse av disse prosessene. Å lykkes blir et spørsmål om individuelle prestasjoner. Om du ikke lykkes, er det kun fordi du ikke jobber hardt nok og ikke er dyktig nok. Snickare beskriver hvordan de kvinnelige toppforskerne gjennom en kollektiv prosess gradvis finner et språk der de kan sette ord på erfaringer av formelle og uformelle strukturer som skaper ulikestilling, og der de i større grad kan begynne å se på akademien som et sted for samarbeid for best mulig kunnskapsutvikling snarere enn en individuell konkurranse om å være best.

I det siste kapittelet i denne delen undersøker Cathrine Egeland og Agnete Vabø hvordan betydningen av kjønn aktiveres og utfordres i et globalisert og tverrfaglig forskerfellesskap. I *Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper. En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen* utforsker de

kompleksiteten som preger internasjonaliserte forskningsmiljøer. Kapittelet tar, som tittelen indikerer, utgangspunkt i en studie av klimaforskningen, som representant for et utpreget internasjonalt og tverrfaglig forskningsfelt. Forfatterne argumenterer for at nødvendigheten av å samarbeide og jobbe tverrfaglig på den måten som kreves innenfor dette feltet, bidrar til å bryte med tradisjonelle forestillinger om disiplinære statushierarkier og åpner opp for at epistemisk mangfold og kjønnsbalanse i seg selv kan forstås som viktig for å få god gruppedynamikk i samarbeid. Vektleggingen av individuelle karriereløp smuldrer så å si opp i møte med epistemiske praksiser og organisasjonsformer der oppmerksomheten rettes mot forskergruppene og konkrete samarbeidspraksiser. Kapitelforfatterne argumenterer for at arbeidet med kjønnslikestilling må unngå å legge til grunn at det er de samme segregerende dynamikkene som utfolder seg på samme måte i alle deler av academia. I stedet må man ha blick for hvordan internasjonalisering samspiller med arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre i ulike fagfelt. Ved å rette oppmerksomheten mot forskergrupper og samarbeidspraksiser kan det åpnes for en forståelse for kompleksiteten som preger internasjonalisering og kjønnsbalanse.

IV: «Et eget rom»: Kvinner og skriving

Etter å ha gått igjennom flere kritiske utforskninger av samtidens kjønnsulikestilling, avrundes boken med Ingeborg W. Owesens kapittel «*A Room of One's Own?*» *En historie om kvinners vanskeliggjorte veier inn i academia*. Owsen viser hvordan universiteter og academia oppstod med utgangspunkt i kristendom og klostervesen og med behovet for å utdanne prester. Dette var altså fra starten av institusjoner forbeholdt menn, i og med at det bare var menn som kunne bli prester. Gjennom eksemplene Mary Astell, Émilie du Châtelet og Mary Wollstonecraft viser Owsen hvordan kvinner har måttet kjempe for å bli en del av academia. Kapittelet analyserer hvordan kvinners kamp for en plass i academia må ses i lys av hvordan academia har oppstått og utviklet seg opp gjennom historien. Dermed vendes tanken ikke bare mot kvinners kamp for tilgang og representasjon, men leseren inviteres også til å tenke over hvilken form arbeidet med ideer, tenkning, skriving og lesing har hatt i ulike samfunnsformasjoner og historiske epoker, og hvordan dette henger sammen med forståelsen av kjønn.

Som en ekstra bonus har vi også vært heldige og fått lov til å publisere et ferskt intervju Jessica Swoboda har gjort med Toril Moi, *Det talende subjekt*. Her diskuterer Moi sine erfaringer med akademisk skriving. Å skrive og tenke er to sider av samme sak, sier Moi i dette intervjuet. Men på samme måte som vi lett overtar en forestilling om den ideelle intellektuelle eller forskeren, overtar vi også mer eller mindre ubevisst en forestilling om hvordan man bør skrive akademisk. Moi oppfordrer studentene sine til å bli mer bevisste på hvordan de skriver og å finne fram til sin egen måte å skrive på. Vår måte å skrive og uttrykke oss på sier noe om hvem vi er, hevder hun.

Referanser

- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H. & Rafnsdóttir, G.L. (2021). Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2006). *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Polity Press.
- Fürst, E.L. (1988). *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers 1. *The British journal of sociology*, 60(2), 321–343.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3(4).
- Husu, L. (2000). Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher education in Europe*, 25(2), 221–228.
- Keller, E.F. (1985). *Reflections on gender and science*. Yale University Press.
- Longino, H. (1993). Subjects, power & knowledge. I L. Alcoff & E. Potter (Red.), *Feminist Epistemologies* (s. 101–120). Routledge.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and Eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121.
- Nielsen, M.W. (2015) *New and persistent gender equality challenges in academia*. Department of Political Science and Government, Aarhus University.
- NIFU (2020). Hebe Gunnes.
- Moutsios, S. (2012). Academic autonomy and the Bologna process. *Aarhus: Epoke*. Working papers on the University Reform no. 19.
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2022). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the 'Black Box' of academic hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
- Rasmussen, B. (2015). From collegial organization to strategic management of resources: Changes in recruitment in a Norwegian university. *Sage Open*, 5(3), 2158244015603904
- Shore, C. & Wright, S. (2000). Coercive accountability. I M. Strathern (Red.), *Audit cultures: Anthropological studies in accountability, ethics, and the academy* (s. 57–89). Routledge.
- Slaughter, S. & Leslie, L.L. (2001). Expanding and elaborating the concept of academic capitalism. *Organization*, 8(2), 154–161.

- Van den Brink, M., Benschop, Y. & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organization Studies*, 31(11), 1459–1483.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.
- Willmott, H. (1995). Managing the academics: Commodification and control in the development of university education in the UK, *Human Relations*, 48(9), 993–1028.
- Wilsdon, J., Allen, L., Belfiore, E. & Campbell, P. (2015). The metric tide. *Report of the independent review of the role of metrics in research assessment and management*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>
- Aarseth, H. (2022). The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university. *Critical Studies in Education*, 1–17.