

---

# Indledning

# Køn og akademia

AF SEBASTIAN MOHR, NING DE CONINCK-SMITH  
OG JULIA SUÁREZ-KRABBE

---

Hvor ligestillet er dansk akademia egentlig? Ser man på de studerende på danske universiteter, er kvinder i flertal med 57 procent (Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2018). De er også i flertal, når det handler om kandidateksaminer: 56 procent af alle kandidater på danske universiteter er således kvinder (Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2019). Samtidigt uddanner kvinder og mænd sig stadig forskelligt. Køn gør således en forskel i forhold til valg af fag og område. Mens de fleste kvinder vælger en videregående uddannelse inden for sundhedsvidenskab, humaniora eller kunst, vælger de fleste mænd natur- og teknikvidenskabelige uddannelser (Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2018). Køn gør imidlertid en endnu større forskel, når det kommer til spørgsmålet om, hvem der egentlig bedriver forskning og uddannelse i dansk akademia. Uanset at antallet af ph.d.-studerende på danske universiteter er mere eller mindre jævnt fordelt med 51 procent mænd og 49

procent kvinder, forsvinder denne lige fordeling blandt det videnskabelige personale, når stillingerne skal besættes. Blandt adjunkterne udgør kvinder således bare 40 procent, blandt lektorer 33 procent og blandt professorer kun magre 22 procent (Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2019). Med disse tal ligger Danmark efter lande som Sverige, Norge og Finland og på professorsiden under det europæiske gennemsnit. Ser man på, hvem der får tildelt forskningsmidler i Danmark, tegner der sig et lignende billede. Andelen af kvindelige bevillingshavere hos *Danmarks Grundforskningsfond* og *Danmarks Frie Forskningsfond* ligger i gennemsnit på kun 15 respektive 31 procent (Ibid.). Der findes endvidere en ujævn kønnet fordeling blandt det videnskabelige personale på de forskellige akademiske områder. Hvor kvinder udgør 45 procent af det videnskabelige personale på humaniora, er dette tal kun 26 procent i natur- og teknikvidenskaberne (Ibid.). Forskning og vidensproduktion i Danmark anno 2019 er således fortsat et kønnet fænomen og ikke mindst et mandligt domæne. Det har konsekvenser for produktionen af viden, og for hvordan forskning og uddannelse bedrives.

Dansk academia er dog også et racialiseret felt. Det overvældende flertal af studerende og videnskabeligt personale på danske universiteter er hvidt og/eller uden migrationsbaggrund. Samtidigt er antallet af personer, der er kommet til Danmark, og som efterfølgende har gennemgået en videregående uddannelse, blevet fordoblet inden for de sidste ti år (Integrationsministeriet 2017). Mangfoldigheden findes også på universiteterne blandt de studerende og de ansatte. Det er dog ikke ensbetydende med, at minoriteter ikke gør sig diskriminerings erfaringer. Ifølge en rapport fra den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) har 55 procent af de adspurgte i Danmark oplevet diskriminering på grund af deres etnicitet eller indvandrebaggrund inden for de seneste

fem år (European Union Agency for Fundamental Rights 2018). 28 procent har oplevet racediskriminering på arbejde og at få opgaver, der ikke svarer til deres egentlige kvalifikationer, eller ikke at blive forfremmet på grund af deres etniske herkomst eller migrationsbaggrund.

## KØN SOM KATALYSATOR

Når dette nummer af *Kvinder, Køn & Forskning* spørger efter køn i academia, er det således med udgangspunkt i en bevidsthed omkring, at hverdagen på danske universiteter og i den danske forskningsverden er blevet mere mangfoldig, samtidigt med at denne mangfoldighed fastholdes i traditionelle kønsmønstre, racialiserende strukturer såvel som cis- og heteronormative rammer. Hvor tidligere undersøgelser af køn i academia var optaget af glasloft og ligestilling, er bidragene og tilgangen i dette temanummer anderledes. Kønnen intersekter med race, ligestilling med seksualitet og personlige fortællinger møder professionelle oplevelser. Det er et komplekst, kritisk og konfliktfyldt billede, academia tegner i dag. Hvor man måske kunne sige, at tidligere undersøgelser satte lighedstegn mellem køn og kvinder, er bidragene til dette temanummer båret af en ambition om at flytte fokus til relationer mellem mennesker med alt hvad det måtte indbefatte af krop, køn, sansninger og seksualitet. I dette perspektiv er køn ikke en hæmsko eller en klods om benet, men snarere en katalysator i de relationer, som former universitetet.

Som en central institution i nutidens samfund har universitetet nemlig flere opgaver end at bedrive uddannelse og forskning. Universitetet er fx også et sted, hvor (ligestillings)politik bliver til praksis. Som Bente Rosenbeck skriver i *Har videnskaben køn?*, er de danske universiteter blevet mere demokratiske, i takt med at flere kvinder er kommet til som studerende, undervisere og forskere (2014). Samtidigt er nutidens videnskab – både personale- og indholds-

mæssigt – dog også fortløbende udemokratisk og forhindrer dermed reel ligestilling. Skal der ændres på disse forhold, vil det ifølge Bente Rosenbeck kræve:

(...) at videnskaben er indstillet på at gøre op med sit eget snæversyn og forholde sig til det omgivende samfund ved f.eks. at afspejle befolkningens sammensætning og problemer på en bedre måde end i dag. Det er nødvendigt med en større bredde og en udvidelse af, hvad der betragtes som legitime forskningsområder og synsvinkler. Det handler både om en bedre kønsbalance, om bredere rekruttering og om at få flere til at deltage i det videnskabelige projekt. (Rosenbeck 2014, 247)

#### KØNNETS MØDE MED UNIVERSITETET

Kønnet møder universitetet drejer sig således ikke alene om forskning, men også om en kønnet hverdag mellem mennesker, som begår sig på universitetet. Tit omfatter denne hverdag kønsdiskriminering og seksuel chikane. Som Anette Borchorst og Line Rolandsen Agustín viser i deres gennemgang af sager om sexchikane i Danmark, så foregår sexchikane næsten altid over længere tid (Borchorst og Agustín 2017). På baggrund af deres analyse beskriver de det sædvanlige sexchikaneforløb således:

Det begynder ofte med mindre tilnærmelser, der i første omgang kan virke uskyldige og ubetydelige. Ofte beskrives forløb, hvor der først har været et godt og anerkendende forhold mellem krænker og krænkede, hvilket med tiden udvikler sig til tilnærmelser, der bliver flere og værre, og ofte ender med, at den krænkede ikke kan se en vej ud af situationen og til sidst sygemeldes. (Borchorst og Agustín 2017, 77-78)

At sexchikane oftest først bliver anmeldt efter et langt forløb, hænger højest sandsynligt sammen med en normalisering af sexchikane på arbejdspladser, studiesteder og andre organisationer. Denne normalisering af sex-

chikane og sexistiske holdninger er omdrejningspunktet i to bidrag til dette nummer af *Kvinder, Køn & Forskning*. I artiklen *Sexual Harassment in Higher Education – Experiences and Perceptions among Students at a Danish University* undersøger forfatterne Bontu Lucie Guschke, Kaitlin Busse, Farhiya Khalid, Sara Louise Muhr og Sine Nørholm Just oplevelsen af sexchikane blandt studerende på et dansk universitet. 342 studerende blev spurgt om deres forhold til og forståelse af seksuel chikane/overgreb i deres universitetstid. Undersøgelsen viser, at oplevelsen af seksuel chikane ikke bare er subjektiv, men også afhængig af konteksten og de normer, som hersker i det universitære rum. Mens næsten halvdelen af alle adspurgte var enige i, at sexchikane er et problem på deres universitet, var der flere kvinder end mænd og flere udenlandske end danske studerende, der var enige i dette udsagn. Accepten af sexchikane er således mere normaliseret blandt mandlige og danske studerende.

Men også blandt universitetsansatte er sexistiske holdninger normaliseret. I *Attitudes to Sexism and Gender Equity at a Danish University* beskæftiger forfatterne Lea Skewes, Joshua Skewes og Michelle Ryan sig med sexistiske holdninger og indstillinger til ligestilling på et dansk universitet. Deres spørgeskemaundersøgelse viser, at de adspurgte universitetsundervisere scorer højere på en række sexisme-skalaer sammenlignet med lignende udenlandske undersøgelser. Samtidigt finder de også en decideret modstand mod ligestillingsarbejde blandt de ansatte, som synes, at ligestilling på deres universitet er gået for langt. Sådan en normalisering af sexisme rummer udfordringer for det konkrete ligestillingsarbejde. Ifølge de tre forfattere fører det nemlig til, at organisationen ikke kan se de forhold, der blokerer for ligestilling.

Forskningsresultater som disse minder om erindringer skrevet af nogle af de første generationer af kvindelige studerende i Danmark. Også dengang normaliseredes

kønsdiskriminering og sexchikane. Nielsine Nielsen, den ene af de to første kvindelige lægestuderende, skildrer fx i sine erindringer, hvordan en stribe af mandlige overlæger i ind- og udland chikanerede hende – og andre kvindelige lægestuderende – og udviste kvindehad og -foragt (Nielsen 1986). Andre erindringer viser, hvilke effekter denne normalisering havde, nemlig at kvinderne selv ikke erkendte diskriminering og chikane som problemer. Øjenlægen Estrid Hein skriver således i sine erindringer om lægestudiet i 1890'erne:

Jeg var i min Studietid en flink Elev – jeg havde let ved at lære – og jeg blev behandlet godt af mine mandlige Kammerater. Jeg var aldrig udsat for nogen Géne fra Deres Side – ud over et Par meningsløse Frierier – og de vanskelige Situationer ved Medicinen har aldrig være til Géne hverken for mig eller – saavidt jeg ved – for dem. (Gengivet i Lillelund 2018)

Uanset hvordan man vender og drejer disse fortællinger, vidner de om, at kønnet blev sat på universiteternes dagsorden, da kvinderne trådte ind ad porten. Tingene var ikke lige så selvfølgelige som førhen, der skulle kæmpes for at bevare den maskuline dominans i f.eks. Studenterforeningen i København – og der skulle arbejdes for at fastholde kvinderne i marginaliserede positioner mellem kvindelighed og akademisk kunnen. Samtidig kunne århundredeskiftets uddannelsesforskere konstatere, at kvinderne ikke bare var kommet for at blive, de havde også opnået bedre karakterer ved den adgangsgivende studentereksamen (Alsing og Nybølle 1933). Tankevækkende er det, at da det store forskningsprojekt *Kønnets betydning – barrierer og karrierer i de højere uddannelser og forskning* blev søsat i midten af 1990'erne – altså 100 år efter at Estrid Hein læste til øjenlæge – var konklusionerne langt hen ad vejen de samme: kønnet var en udfordring ved et mandligt domineret universitet på alle niveauer

(Reisby 2001).

For de første generationer af kvindelige studerende var adgangen til universitetets hellige haller privat undervisning eller et studenterkursus hos Th. Lang i Silkeborg eller Natalie Zahle i København, for frem til 1903 havde kvinder ikke adgang til latinskolerne, datidens gymnasier. Det begrænsede antallet af kvindelige studerende, men herefter steg deres antal markant. I mellemkrigsårene udgjorde de ca. en tredjedel af de studerende i København og omkring en femtedel i Århus. Det var dog ikke ensbetydende med, at kvinder og mænd studerede på lige fod. Da det nye kollegieuniversitet i Århus blev til i 1928, var det langt fra en given sag, at det var sundt for unge kvinder at bo på kollegium – og slet ikke på et kollegium fælles for mænd og kvinder. Da de omsider, i 1941, kunne rykke ind i Marselisborg studentergård, som mændene havde forladt til fordel for de nyopførte kollegier på campus, stillede de krav om eget spisekøkken. De ville lave deres egen mad – og spise, når det passede dem, hvorimod mændene havde fået maden lavet og serveret af pedellens hustru. Andre billeder fra Aarhus universitets righoldige arkiv viser, at der skulle balanceres mellem flid og flirt for at undgå betegnelsen 'blåstrømpe' eller det, som var værre. Aviserne bragte imidlertid beroligende reportager om, at uanset de unge kvinder nu boede for sig selv, var de kvinder først og fremmest – med kvindelige interesser som at sy, lave mad og vaske tøj. Forsiden på Studenterhåndbogen fra 1947 gjorde det klart: De kvindelige studerendes største fortrin var deres udseende og ikke deres faglige kunnen (de Coninck-Smith 2019). Billederne til dette nummer af *Kvinder, Køn & Forskning* viser således et glimt af den kønnede hverdag på datidens Aarhus Universitet.

## DIVERSITET OG IDENTITET

I feministisk forskning har man siden 1970'erne stillet spørgsmålet om, hvad

der forhindrer flere i at deltage i det videnskabelige projekt. Et af svarene er kommet fra feministisk organisationsanalyse og institutionsteori. Her er argumentet, at organisationer og sociale institutioner er kønnede og kønnende fænomener, der på den ene side er præget af køn som social kategori og på den anden (re)producerer køn som en ulighedsskabende virkelighed. Særligt Joan Acker (1990; 1992; 2006; 2012) har med sit arbejde bidraget til det begrebsapparat, som feminister benytter sig af i analysen af universitetet og akademien. Begreber som *gendered institutions* anvendes til at udforske, hvordan akademien og mere specifikt universiteterne er indrettet efter en dikotomisk kønsorden, mens et begreb som *inequality regimes* peger på den komplekse samvirken mellem forskellige sociale kategorier som køn, race og klasse i opretholdelsen af ulighed i og igennem akademien. Som Sara Ahmed beskriver det i bogen *On being included* reproduceres racialiseret ulighed i akademien nemlig tit under paraplybegrebet mangfoldighed: "Diversity becomes about changing perceptions of whiteness rather than changing the whiteness of organizations. Changing perceptions of whiteness can be how an institution can reproduce whiteness, as that which exists but is no longer perceived" (2012, 34). Lignende dynamikker er også til stede ved indsatsen, der har som mål at skabe mere inkluderende akademiske miljøer for LGBTQ-studerende, undervisere og forskere. Uanset om dette arbejde i udgangspunktet har et ambitiøst mål om at forandre organisationer, ender det ofte kun med at ændre på måden, hvorpå organisationen opfattes, i stedet for at gøre noget ved selve eksklusionsmekanismerne. Resultatet er, at organisationens cis- og heteronormative arbejdsstrukturer og -kulturer trives lige så godt, som inden forandringsindsatsen gik i gang (Rumens 2018).

Organisatorisk forandringsarbejde skaber altså ikke altid den tilsigtede forandring. I artiklen *Jämställdhetsintegrering vid svenska*

*universitet och högskolor* viser Birgitta Jordansson og Helen Peterson, at dette skyldes, at der ikke tages højde for ulighedens kompleksitet i de konkrete ligestillingsplaner på de højere læreanstalter. Fremfor at forandre organisationens rammer og kultur bliver det planlagte ligestillingsarbejde i stedet til en øvelse i tilpasning til den eksisterende organisationskultur. Samtidigt er det praktiske ligestillingsarbejde næsten altid koncentreret på kvinder frem for at være et spørgsmål om kønnets intersektionalitet, hvilket også bidrager til at formindske chancerne for succes.

Mathilde Cecchini, Maria Lehman og Ea Høg Utoft peger i deres artikel *Gender Dynamics in Academic Networks* på en anden vigtig dimension i ligestillingsarbejdet. Ved hjælp af en litteraturgennemgang viser de nemlig, at mulighederne for ligestilling i akademien er tæt knyttet til formelt og uformelt netværksarbejde. Men fremfor bare at konstatere, at netværk er vigtige for ligestilling, argumenterer forfatterne for, at det er nødvendigt at analysere, hvordan køn gøres som en del af et netværksarbejde og ikke mindst, hvordan netværksarbejde (re)konstruerer køn som social kategori.

Det klassiske ligestillings- og forandringsarbejde har således sine grænser. Som dekoloniale, kritiske race-perspektiver og feminismer fra Syd har insisteret på igennem en årrække, kan diversitet ikke reduceres til et spørgsmål om demografisk sammensætning, selvom denne sammensætning er vigtigt. Afkolonisering og afpatriarkalisering handler i lige så høj grad om epistemologisk og ontologisk positionering i teori og i praksis. Selvom de danske universiteter inden for de seneste år har haft et voksende fokus på ligestilling og diversitet, reduceres forståelsen af diversitet tit til et spørgsmål om køn – her nærmere bestemt hvide kvinder – og internationalisering – nærmere bestemt antallet af internationale studerende og ansatte. Forstået i et antikonionalt og antipatriarkalsk perspektiv handler diversitet derimod om, hvordan videns-, undervis-

nings- og ansættelsespraksisser på universiteterne (re)producerer ulighed og reducer diversitet til ensartethed. Dette samspil er undersøgelsesgenstand i rapporten *Let's Do Diversity* udarbejdet af Amsterdam Universitets mangfoldighedskommission (Wekker et al. 2016). Rapporten behandler spørgsmålet om demografisk diversitet sammen med spørgsmålet om vidensproduktion og -formidling. Således undersøger rapporten, hvordan viden produceres, hvem der producerer den, til hvad og med hvem, og ikke mindst, hvordan der undervises i denne viden.

I *Minoritetsbeskatning* tager Tess Skadegård Thorsen det ekstraarbejde op, som minoritiserede forskere på universitetet forventes at udføre på baggrund af, at de positioneres som minoritet. Med udgangspunkt i hendes egne erfaringer fra forskellige universiteter i Danmark tegner hun et billede af et akademisk landskab, hvor usynligt affektivt ekstraarbejde såvel som konkret målbart merarbejde forventes (mere eller mindre implicit) af de ansatte, som falder uden for majoritetens normativitet. Thorsens videreudvikling af Amado Padillas begreb gør minoretetsbeskatning til et analytisk såvel som et praktisk værktøj i arbejdet med diskriminering i academia. Hendes fokus på hverdagsracisme og hverdagssexisme synliggør nemlig, hvor normaliseret disse former for magtudøvelse er.

Den dominerende hvidhed i dansk academia og dens racistiske magtudøvelse på mange planer og i forskellige situationer italesættes også i Jin Hui Lis, Louise Young Nielsens, Marlene Spangers og Lene Myongs essay *De andre tegn på kroppen*. Ved at tage udgangspunkt i deres oplevelser af blandt andet at blive forvekslet med hinanden, synliggør forfatterne, at det identitets-politiske udøves via hvidhedens homogenisering af ikke-hvid diversitet og individuel forskellighed. Denne homogenisering sker på forskellige niveauer: Fra det interpersonelle og kollegiale, til det forsknings- og undervisningsmæssige, samt i for-

fatternes introducerende overvejelser om betydningen af individualitet og fællesskab i hvid academia.

Kirsten Hvenegård-Lassen og Dorthe Staunæs beskæftiger sig ligeledes med race og racialisering i dansk academia i deres bidrag *Elefanten i bederummet*. Med udgangspunkt i den danske debat om bederum på universiteterne, og med inspiration fra affektteori og nymaterialisme såvel som postkolonial litteratur, forsøger Hvenegård-Lassen og Staunæs at indfange hvidhedens normativitet og magt. Dertil tilbyder de en metodologi – idiomatisk diffraktion – der skal synliggøre den institutionaliserede hvidhed i kontekster, hvor den ellers nemt kan forsvinde, selvom den så at sige er *elefanten i rummet*. Herigennem viser de, hvor let udøvelsen af kolonial og racistisk-patriarkalsk vold kan forsvinde for hvide forskere som dem selv. Staunæs og Hvenegård-Lassens artikel søger således dels at synliggøre og dels at gøre op med de komplekse mekanismer, hvorved en hvid identitetspolitik udøves.

I FRONTS bidrag til dette nummer står det systematiske arbejde med dekolonialisering og anti-diskrimination i centrum. Her får vi et indblik i det aktivistiske arbejde, som studerende bedriver på de danske universiteter med henblik på at bekæmpe kolonialisme og diskriminering i de højere uddannelser. Som andre bevægelser har gjort før i tiden, insisterer FRONT på, at universiteterne bør tage deres samfundsansvar alvorligt. De opfordrer derfor til, at universiteterne aktivt arbejder på at udforme studiekulturer, der er inkluderende, og pensa, som stiller sig kritisk over for videnskabens koloniale arv.

Uanset det faktum, at studerende ved de danske universiteter i stigende grad udfordrer udøvelsen af kolonial magt i pensum og i selve undervisningspraksis, har den offentlige diskurs reduceret disse handlinger til et spørgsmål om krænkelseskultur og identitetspolitik og dermed til noget problematisk og overdrevet. I en dekolonial og

antipatriarkalsk videnskabskritik er identitetspolitik imidlertid knyttet til de videnskabelige traditioner, som den koloniale og patriarkalske akademiske orden konstruerer som illegitim. I denne orden kan/bør viden afkobles fra de mennesker, der producerer den, og fra deres sociale, økonomiske, politiske og epistemiske lokalisering og positionering. Identitetspolitik og feministisk standpunktsteori argumenterer derimod for, at viden altid er situeret og dermed forbundet med akademikernes sociale positionering. Identitetspolitik handler således om epistemisk og politisk eksistens i akademien, og indgår som et led i kampen mod de koloniale og patriarkalske strukturer, der kontinuerligt reproducerer sig selv.

Bidragene til dette nummer tager stilling til denne problematik på forskellig vis. Som temareaktion kunne vi nemt have placeret alle bidrag i en bestemt orden, fx ordnet efter bestemte analytisk-teoretiske forankringer eller efter bestemte metodiske tilgange. Vi har imidlertid valgt ikke at gøre dette, idet vi på tværs af alle bidragene kunne konstatere, at en analyse af køn i dagens akademien kræver en anden analyse end den, som alene holder sig til kategoriale inddelinger.

Hvis kønnets magt i akademien skal tages alvorligt, må dens elementære intersektionalitet anerkendes – i det aktivistiske, i det politiske, i undervisningen og ikke mindst i det videnskabelige arbejde. Derfor skal rækkefølgen af bidragene ikke forstås som en orden, men snarere som et forsøg på at tage intersektionalitetens nødvendighed alvorligt.

På vegne af temareaktionen:  
*God læselyst!*

## LITTERATUR:

- Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. 4(2): 139-158. DOI: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. 1992. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*. 21(5): 565-569. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2075528>
- Acker, J. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*. 20(4): 441-464. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, J. 2012. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*. 31(3): 214-224. DOI: [10.1108/02610151211209072](https://doi.org/10.1108/02610151211209072)
- Ahmed, S. 2012. *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Alsing, J. og Nybølle, H. Cl. 1933. Studenterne 1913-24. En Statistisk Studie. Nationaløkonomisk Tidsskrift. 71 (binds tillægshæfte).
- Borchorst, A. og Augustín, L. R. 2017. *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- de Coninck-Smith, N. 2019. Gender encounters university – university encounters gender: affective archives Aarhus University, Denmark 1928-1953. *Women's History Review*, DOI: [10.1080/09612025.2019.1611123](https://doi.org/10.1080/09612025.2019.1611123)
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2018. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU*. Luxembourg: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Integrationsministeriet. 2017. *Langt flere nydanskere får en videregående uddannelse, men ikke en erhvervsfaglig uddannelse*. [Online]. [09.07.2019]. Tilgængelig på: <http://uim.dk/nyheder/integration-i-tal/integration-i-tal-nr-5-9-maj-2017/langt-flere-nydanskere-far-en-videregaende-uddannelse-men-ikke-en-erhvervsfaglig-uddannelse>
- Lillelund, R.P. 2018. *De første kvinder ved universitetet. Mellem forventninger, ambitioner og videnskab. De første kvindelige universitetsstuderende i Danmark. En undersøgelse af uddannelses-, arbejds- og privatliv*. Speciale, Saxo Institutet, Københavns Universitet.
- Nielsen, N. 1986. *Nielsine Nielsens erindringer: Danmarks første kvindelige lege*. København: Nyt Nordisk Forlag.
- Reisby, K. 2001. *Kønsblik – resumé. Sammenfattende resumé fra projekt "Kønnets betydning – barrierer og karrierer i de højere uddannelser og forsk-*

- ning.” Danmarks Pædagogiske Universitet. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Rosenbeck, B. 2014. *Har videnskaben køn? Kvinder i forskning*. København: Museum Tusulanums Forlag.
  - Rumens, N. 2018. *Queer Business: Queering Organization Sexualities*. New York: Routledge.
  - Styrelsen for Forskning og Uddannelse. 2018. *Optag 2018 – Køn*. København: Styrelsen for Forskning og Uddannelse.
  - Styrelsen for Forskning og Uddannelse. 2019. *Mænd og kvinder på de danske universiteter*. København: Styrelsen for Forskning og Uddannelse.
  - Wekker, G., Sloomman, M., Icaza, R., Jansen, H. og Vázquez, R. 2016. *Let's Do Diversity. Report of the Diversity Commission, University of Amsterdam*. Amsterdam: University of Amsterdam.