

Fra feminisme til favorisme? Kønsrepræsentation i universitetsforskning

**Hans Bonde, Professor, Institut for Idræt og Ernæring,
Københavns Universitet,
hbonde@nexs.ku.dk**

Det vil være et stort samfundsmæssigt gode, hvis de enorme investeringer i kvinders uddannelsesniveau giver et større forskningsmæssigt afkast. Allerede i dag udbydes der i de skandinaviske lande da også mentorprogrammer, forskerlederprogrammer og netværksprogrammer specifikt for kvindelige forskere. Gennem de seneste 20 år er der imidlertid indført mere radikale støtteordninger, der skal sikre, at kvinder fritages for konkurrence fra mænd.

Den relativt lave kvindeandel på den danske forsknings højere niveauer er i artiklen forklaret med den skandinaviske velfærdsmodels etablering af muligheder for lang barselsorlov og nedsat arbejdstid, der er kompatibel med mange danske kvinders ønske om en tæt tilknytning til børn og familie.

Programmerne til øgede kvindeandele er i høj grad støttet fra oven af ofte mandlige topledere, uanset om vi taler om universiteternes top eller lederne af de forskellige forskningsråd. Det peger i retning af en paternalistisk tendens til, at mandsdominerede ledelser søger at beskytte kvinder fra især yngre mænds konkurrence. Favoriseringen kan derfor tolkes som hvilende på fordomme om kvinders svaghed og manglende evne til at træffe selvstændige valg, hvilket helt stik imod hensigten kan modvirke en *empowerment of women*.

Favoriseringerne er blevet analyseret i lyset af Adam B. Seligmans teori om »tillid« og især John Rawls teori om »retfærdighed«, der viser, at de danske favoriseringsmekanismer, der skal hjælpe et køn til øget kollektiv repræsentation, ikke kan siges at være filosofisk retfærdiggjort, ikke mindst fordi der ikke kan konstateres diskrimination af kvinder inden for de danske forskningsmiljøer.

»Ikke en eneste paragraf eller tarif må indeholde ordet mand eller kvinde. Overalt må ordet erstattes med menneske. Det er selve demokratiets ide, at man er menneske, før man er arbejder, neger, tysker eller kvinde.«

(Poul Henningsen, 1936,
ifølge Laneth, 2007: 236)

En parallelstrukturs fødsel

Mange ikke-skandinaviske læsere, der kommer fra lande, hvor kvinder aktivt udsættes for diskrimination, vil sikkert undre sig over denne artikels vinkling. Kan det virkelig være rigtigt, at der i de skandinaviske landes forskningssystemer nu foregår og længe har foregået en kvindefavorisering, der diskriminerer mandlige ansøgere? Det er nøjagtig det, som artiklen mener at kunne påvise.

Det virker umiddelbart som et paradoks, at kvinder i de skandinaviske lande i dag gennemsnitligt overgår mænd i uddannelsesniveau, mens det fortsat primært er mænd, der figurerer som topforskere. I Danmark er f.eks. kun 16 pct. af alle professorer kvinder. Dette kan medføre vanskeligheder for forskningen, der ikke er i stand til at trække på hele talentmassen i fuldt omfang, og det kan udgøre et problem for de kvindelige forskere, hvis deres lave andel i topforskning skulle skyldes diskrimination.

Det vil være et stort samfundsmæssigt gode, hvis de enorme investeringer i kvinders uddannelsesniveau giver et større forskningsmæssigt afkast. Allerede i dag udbydes der i de skandinaviske lande da også mentorprogrammer, forskerlederprogrammer og netværksprogrammer specifikt for kvindelige forskere. Gennem de seneste 20 år er der imidlertid indført mere radikale støtteordninger, der skal sikre, at kvinder fritages for konkurrence fra mænd.

Formålet med den følgende analyse er at afdække disse indsatser i Danmark – herunder hvem der er hovedaktører på området – at analysere, hvilke begrundelser der gives for de særlige kvindeprogrammer, at undersøge programmernes legitimitet, samt endelig i lyset af Adam S. Seligmans teori om tillid og ikke mindst John Rawls' retfærdighedsteori afdække, om der kan påvises en diskrimination af kvinder, der kan berettigge de implementerede støtteprogrammer.

Artiklens teoretiske udgangspunkt er kritisk oplysningsfeministisk i den oprindelige version fra John Stuart Mill og Mary Wollstonecraft, for hvem feminismen var sammenkoblet med oplysningstidens insisteren på, at ingen måtte diskrimineres, og at alle f.eks. aristokratiske fødselsprivilegier derfor skulle falde bort. Med John Stuart Mills ord i bogen *Representative Government* er »kønssforskelle lige så irrelevante for politiske rettigheder som forskelle i højde og hårfarve« (Mills, 1861: 182). For Mary Wollstonecraft gjaldt kvindekampen alle menneskers frigørelse, altså også mænds. Feminismen var en del af oplysningsprojektet, hvor alle rettigheder, bedømmelser, udnævnelser og forfremmelser skulle ske uden det ringeste hensyn til borgerens køn, stand, »race« eller etnicitet (Wollstonecraft, 1792/1999).

Gennem de seneste årtier har ligestillingsbegrebet i Skandinavien imidlertid umærkeligt bevæget sig mere og mere fra en kamp for

lighed i startpositionen til en kamp for lighed i slutpositionen, ideelt målsat til en »kønsbalance« på 50 pct.

Artiklen er inspireret af den svenske demokratiforsker og doktor i statsvidenskab Mats Lundströms bog *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa?* (1996). Lundströms bog blev skrevet med udgangspunkt i en kritik af de 30 svenske såkaldte Tham-professorater reserveret for kvinder, der blev vedtaget i 1995. Efterfølgende fik en mandlig forsker, der også havde søgt, i øvrigt medhold af EU-Domstolen i, at han var blevet diskrimineret, og han blev derfor den eneste mand, der blev ansat som professor ved den lejlighed (Gustavsson, 2010: 23).

Artiklen er også inspireret af Simone de Beauvoirs hovedværk *Det andet køn* (1949), hvori hun kritisk påviste, at kvinden udskilles som »det andet« i forhold til manden som den almenmenneskelige norm. Det er nærværende artikels tese, at denne andetgørelse af kvinden paradoksalt nok i dag i høj grad sker på foranledning af toneangivende dele af den moderne feminisme selv via udvikling af særegne beskyttelsesprogrammer.

Endelig vil det danske system til kvindefavorisering i det følgende også blive analyseret ud fra Adam B. Seligmans teori om »tillid« og især John Rawls' teori om »retfærdighed« for at undersøge, om de danske favoriseringsmekanismer kan retfærdiggøres på filosofisk eller politologisk grundlag.

Væsentlige definitioner i det følgende er begrebet *favorisme*, der betegner tendensen til at indføre støtteordninger på områder, uden at der har kunnet dokumenteres systematisk diskrimination af kvinder på disse områder. Med *paternalisme* menes oprindeligt fra latin »faderlig beskyttelse«, og i min sammenhæng betyder det konkret, at forskersystemets hovedsageligt mandlige øverste ledelse intervenserer for at hjælpe kvinder ud fra en

forudsætning om, at de ikke ved egen kraft kan realisere deres fulde arbejdsmæssige potentiale. Man underkender hermed kvinders autonomi og evne til at træffe frie valg og gennemføre egne beslutninger.

Paternalismen har et slægtsskab med termen »benevolent discrimination«, der betegner, at samfundsmæssige institutioner ud fra de bedste hensigter giver støtte til formodet svage grupper, hvorved man skaber et billede af, at de ikke kan klare sig på egen hånd, og dermed styrker den svageliggørelse, man vil bekæmpe.

Med *parallelkultur* menes der, at særreglerne, der beskytter kvinder, medvirker til udviklingen af en kønslig *separatisme*, der behandler mænd og kvinder som to *kønskollektiver*, der formodes at ligge i evig strid med hinanden og derfor skal behandles forskelligt af statsmagten.

I forsøget på at opnå »kønsbalance« på alle samfundets topniveauer, med fifty-fifty repræsentation af de to køn som endemål, kæmpes der for en *kønsrepræsentation* (Bonde, 2012: 12). Herved er der sket en markant forskydning fra den oprindelige oplysningstankes ide om, at individet har rettigheder, til at et kollektiv har rettigheder, fra individets ukrænkelighed til et kønskollektivs ukrænkelighed og ret til bestemte andele af stillinger på eliteniveau. Mest tydeligt ses dette i den norske lov om aktieselskabers pligt til 40 pct. kvindelig repræsentation i bestyrelser. Det islandske Alting besluttede i marts 2010 at indføre kønskvoter i virksomhedsbestyrelser. Selskaber med mere end 50 ansatte skal have begge køn repræsenteret i deres bestyrelse med mindst 40 pct. inden september 2013 (Kvinfo, 2012). I Grønland har man i 2014 indført en ny lovgivning, der kræver, at de selvstyrejede virksomheder skal være repræsenteret med 50 pct. af begge køn i deres bestyrelser (Kvinfo, 2014)

Artiklens data er hovedsageligt baseret på information om initiativer til øgning af andelen af kvindelige forskere, som det fremgår af undersøgelser, rapporter samt via aktindsigter fra Københavns og Aarhus Universitet.

Der er og har været mange tiltag til at fremme andelen af kvindelige forskere i det danske universitetsmiljø – lige fra Freja-programmet, over Statens Humanistiske Forskningsråds kvindeprofessorater til Aarhus og Københavns Universitets økonomiske belønningspolitik ved ansættelse af kvindelige lektorer og professorer. Hertil kommer fra 2006-2008 andre virkemidler målrettet kvindelige forskere såsom postdoc-stipendier til kvinder, Kvindelige Steno-stipendier, Yngre Kvindelige Forskningsledere, Kvindelige Skoustipendier, og Yngre Kvindelige Forskere (herunder Kvinder i Natur og Teknik). I øvrigt er det ikke kun universiteterne, men også private virksomheder som verdens største kosmetik-firma L'Oréal, der siden 1998 og hvert år herefter støtter stipendier til kvinder gennem L'Oréal-UNESCO's »For Women in Science«-legater til »tre unge kvindelige forskere«, fordi der er »brug for kvinder i den videnskab, der skal føre verden videre«.

Samlet set søger programmerne at give kvindelige forskere en privilegeret adgang både til at blive lektorer og professorer og til millionstøtte til at etablere sig som forskergruppeledere.

FREJA-programmet

I slutningen af 1990'erne besluttede Det Frie Forskningsråd, der er en paraplyorganisation for de statslige danske forskningsråd, at der skulle en særlig indsats til for at få især yngre kvinder videre i deres forskerkarriere og gøre »kvindelige forskere mere synlige i forskningsverdenen«. I 1998-2001 blev programmet FREJA søsat med dispensation fra det danske Ligestillingsråd. Ikke kun bevillingsmodtagerne skulle være kvinder, men FREJA-projekterne skulle også have »til

opgave at samle nye større eller mindre forskergrupper af yngre forskere, gerne kvinder, omkring sig» (Andersen, Maule, Skyt Nielsen, & Verner, 2005). 78 mio. kroner blev fordelt til 16 kvinder ud af de 327 ansøgere, der skulle søge om mindst en million primært til etablering af forskergrupper.

Navnet Freja henviser til en feministisk retorik: *Female Researchers in Joint Action* (FREJA). I nordisk mytologi forbindes gudinden Freja med eros gennem de to forbundne kar: frugtbarhed og rigdom, symboliseret i form af guld og ikke mindst hendes smykke Brisngamen.

Alle seksten fastholdt deres faste stillinger i deres videre karriereforsløb, og ti blev professorer, så astrofysikeren Anja C. Andersen og hendes medredaktører konkluderede i en folder, der gjorde status på FREJA: »Det betaler sig at støtte kvinders forskning!« (Andersen, Maule, Skyt Nielsen & Verner, 2005).

Argumentationen for Freja-programmet var i høj grad baseret på at trods mange årtiers formel ligestilling, udgjorde kvinder fortsat en faldende andel af forskerne, jo højere niveauer der var tale om, fra postdocs og adjunkter til lektorater og professorater. Der kunne kort sagt registreres en tendens til, at mange kvindelige forskere faldt fra på et tidspunkt i karriereforsløbet.

Danmark har en fornem tradition for forskning i køn og forskerrekruttering. Netop i 1998, da FREJA startede, kunne statistikerne Bertel Ståhle vise, at »til både lektor- og adjunktstillingerne med kvalificerede ansøgere af begge køn, var der i gennemsnit dobbelt så mange kvalificerede mandlige som kvalificerede kvindelige ansøgere« (Ståhle, 1998: 225f). Det viste sig, at kvinderne i begge kategorier, til trods for det langt mindre antal kvindelige ansøgere, opnåede lidt over halvdelen af stillingerne. Det kunne altså på ingen måde via statistikken påvises, at kvindelige

forskere blev diskrimineret i deres karriereforsløb.

Freja-midlerne blev efterfulgt af et initiativ fra det danske Statens Humanistiske Forskningsråd. I 2003 opslug rådet fem nye professorater, »der så vidt muligt ønskes besat med kvinder«. Den danske videnskabsminister Helge Sander (V) vendte sig imod, hvad han kaldte opslagens »betonafspærring for mandlige ansøgere« (Dannemand, 2003).

Det var ellers hans eget ministerium, der havde givet dispensation til, at man ved lige kvalificerede ansøgere af begge køn burde foretrække den kvindelige. Sander skrev i en pressemeddelelse, at:

Det er en uværdig fremgangsmåde ... Jeg finder, at overskriften i det aktuelle stillingsopslag er helt urimelig over for potentielle mandlige ansøgere. Disse bør dog nu være fuldstændig klar over, at deres ansøgninger er lige så velkomne som ansøgninger fra kvinder (Fahrendorff, 2004)

Videnskabsministeren undlod dog at kalde opslagene tilbage. På trods af Sanders erklæring blev der ansat fem kvindelige professorer og ingen mandlige.

Poul Holm, formand for Det Humanistiske Forskningsråd, udtalte til Politiken, at:

Lykkeligvis blev det ikke nødvendigt at tage dispensationen fra ligestillingsministeren i brug. Det var ikke sådan, at to kandidater stod lige. Tværtimod har vi fundet de bedste, vi kunne finde (Aarsland, 2004: 6)

Herved undgik han en potentiel fare for, at komme i konflikt med ligestillingsloven. En af de mandlige ansøgere var filosof og lektor dr.phil. Jan Faye, der skrev i Politiken, at:

Facit var dog givet på forhånd. Der er som så ofte før i den slags sager tale om en politisk beslutning ... Når Poul Holm siger sådan, er det for at undgå ballade med forskningsministeren, der havde udtrykt sin misbilligelse over fremgangsmåden med at øremærke

professorater til kvinder. Jeg er en af de formastelige mænd, der havde søgt et af kønsprofessoraterne. Faktisk gjorde jeg det, fordi jeg var blevet opfordret til det af andre, selv om jeg ikke selv troede på ideen. Mine mange år i universitetsverdenen giver mig ikke illusioner om, at faglighed modsvarer af saglighed. Men modargumentet lød, at med den kritik, forskningsministeren havde været ude med, måtte man forvente udnævnelse af mindst en mand. Så jeg forsøgte alligevel. Men Poul Holm og det øvrige forskningsråd er jo også en slags politikere. De ved godt, hvordan man snører sin minister. Ingen mænd må naturligvis vise sig at være lige så gode som kvinderne (Faye, 2004: 4).

Faye nævnte videre, at:

Nogle læsere vil måske genkende navne som Mogens Herman Hansen, Henrik Jensen, Jens Høyrup, Carl Henrik Koch og Sten Ebbesen, for blot at nævne nogle stykker jeg kender til. I enhver anden verden, og uden for Danmark, ville de alle være blevet professorer (Faye, 2004: 4)

Dette henviser til en skjult dimension i den danske debat om professorater tildelt på basis af køn. Det hævdes, at en del kvalificerede kvinder er blevet forbigået som professorer. Men det er ikke blevet godtgjort, at en måske lige så stor population af mandlige talenter, ikke ligeledes er blevet overset. Kort sagt kan det være, at det var et generelt problem, at en del højt kvalificerede lektorer af begge køn ikke kan komme videre i deres karriereforløb. Og hvis man begynder at forfremme kvinder til professorer på grund af køn, risikerer de højt kvalificerede mandlige lektorer så ikke at blive dobbelt tilsidesat?

Københavns Universitets tre-punktplan¹

De danske universitetsledelser befinder sig i et vanskeligt krydspres. Først og fremmest er der et reelt behov for at få mere gavn af de danske kvinders høje uddannelsesniveau især inden for de teknisk-naturvidenskabelige fag, hvor der ofte er for få kvindelige ansøgere. Dernæst kræves der kvantitativ målopfyldelse i Uddannelsesministeriets ud-

viklingskontrakter, der kan omfatte et krav til universiteterne om at skabe procedurer for en øget andel af kvinder. Endelig er universitetets ledelse presset af den stærke feministiske opinion, ikke mindst lokaliseret omkring centrene for kvinde-/kønsforskning.

På universiteterne kræver den herskende ide om ligestilling i stigende grad udnævnelse af kvinder, eller som det ofte hedder »det underrepræsenterede køn« til bedømmelsesudvalg, ansættelsesudvalg og priser. Faktisk kræver rektoratet på Københavns Universitet direkte »en øget bevidsthed om, at universitetet i sine udadvendte aktiviteter«, såsom udnævnelse af æresdoktorer, fremstår som en »arbejdsplads med rollemønstre for begge køn« (Københavns Universitet, 2008: 5). Denne form for kønsrepræsentation vil dog ikke være tematet her.

I 2008 indledte Københavns Universitet et forsøg på at øge antallet af kvindelige professorer ud fra en forestilling om ideelt set minimum 40 % stillinger til det »underrepræsenterede køn«. Udgangspunktet var en spirende generel tendens blandt danske universiteter til at ville øge kvindeandelen:

Ligesom KU har andre universiteter også på det seneste intensiveret arbejdet med mangfoldighed. Aarhus Universitet har f.eks. taget initiativ til, at stillinger slås bredere op, og at ansættelsesudvalg sammensættes af begge køn. Aalborg har nedfældet et mål for at øge kvindeandelen i Udviklingskontrakten. SDU har besluttet at øge andelen af kvinder ansat i lektor- og professorstillinger med 2 pct. inden den 31.12.08 (Københavns Universitet, 2008: 9).

Heller ikke på dette tidspunkt var der imidlertid påvist en diskrimination af kvinder, der kunne begrunde introduktionen af en kvindelig belønningsplan. Tværtimod tydede alt på, at der på universiteterne i høj grad fortsat var bevågenhed over for at ansætte kvindelige talenter. Således har Bertel Ståhle vist, at bille-

det af kønsfordelingen i ansættelserne 2007-2009 er stort set det samme som tidligere:

Endelig var kvindeandelen i alle tre stillingskategorier højere blandt dem, der fik stillingerne, end blandt de kvalificerede ansøgere. Mens kvindeandelen udgjorde 27 pct. af samtlige kvalificerede ansøgere, var kvindeandelen 32 pct. blandt dem, der fik stillingerne. I adjunktkategorien var kvindeandelen blandt dem, der blev ansat, syv procentpoint højere, i lektorkategorien fem procentpoint højere og i professor-kategorien knap tre procentpoint højere end blandt de kvalificerede ansøgere (Stähle, 2011: 71).

Ideen bag Københavns Universitets nye kønspolitik var, at man overordnet belønnede fakulteter og institutter, der ansatte kvinder, hvorved man tilsyneladende ikke kom på kant med ligestillingsloven ved at gribe direkte ind i ansættelsessituationen.

I den danske lov om ligebehandling står, at: »Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser« Det fremhæves også, at: »der ikke – heller ikke efter tilladelse fra ressortministeren – kan iværksættes initiativer, hvor det ene køn får fortrinsstilling ved f.eks. ansættelse, da kvalifikationer altid skal være afgørende« (Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, 2009: 18-20).

Københavns Universitets (KU) såkaldte »Tre-punkts-plan« medførte med virkning fra 2008, at: »Frem for direkte at øremærke stillinger til kvinder vil KU belønne de fakulteter, der formår at identificere og ansætte kvalificerede kvinder i professorstillinger«. Belønningen gennemføres på to måder:

- a) KU indfører et generelt *belønningsprincip*, hvor fakulteternes ansættelse af kvindelige professorer belønnes med ekstra professorstilling (M/K). Det ekstra professorat (til fakultetet), der betales af en central pulje i en periode på fem år, udløses det følgende år. Den konkrete model tager højde for fakulteternes forskellige størrelse.
- b) KU opretter en central *bonuspulje*, hvor fakulteter,

der øger procenten af nyansatte kvindelige professorer med 5 procentpoint i forhold til perioden 1. januar 2006-31. december 2007, får en bonus. LIFE, SUND og NAT får hver 3 mio. kr.; HUM og SAMF hver to mio. kr. og TEO, JUR og FARMA hver 1 mio. kr. efter udgangen af 2009 (Københavns Universitet, 2008: 7).

Spørgsmålet er så, om man kan undgå at gribe ind i ansættelsesproceduren og at favorisere et bestemt køn, når ansættelsesudvalget ved, at hvis man ansætter to kvindelige professorer, så får instituttet tildelt et helt gratis ekstra professorat? Og samtidig belønnes fakultetet med et millionbeløb, når et givet antal kvindelige professorer er ansat?

I dag, hvor den universitære virkelighed mere end nogensinde handler om selvfinansiering, er de økonomiske parametre et meget virksomt instrument. Der findes områder på universitetet med en relativt høj andel af kvindelige professorer som på medicin, jura, teologi, odontologi, psykologi, arkæologi, pædagogik og religionsvidenskab samt sprog og kunsthænge, men også disse fakulteter og institutter belønnes ved øgning af antallet af kvindelige professorer.

Som følge af planen steg den årlige andel af kvindelige professorer ved Københavns Universitet. Andelen af kvindelige professorer »udgjorde i 2007 15,3 pct. og ved udgangen af 2012 udgjorde andelen af kvindelige professorer 20,6 pct. af alle professorer på KU« (Københavns Universitet, 2014: 2). Lige før de kvindelige belønningsplaner bortfaldt, skyndte man sig i 2013 mange steder på Københavns Universitet at få speedet op for ansættelsen af kvindelige professorer. Således blev »der i første halvdel af 2013 ansat i alt 52 professorer, hvoraf præcis halvdelen var kvinder« (Københavns Universitet, 2014b: 8).

På institutniveau er belønningsprincipperne imidlertid mange steder blevet udmøntet langt mere radikalt, således at opgraderingen af alle kvindelige lektorer til professorer er

lønmæssigt omkostningsneutral de første fem år af deres ansættelse. I tilfælde med femårige professorater er det altså gratis at opgradere en kvinde. Fakulteterne kan simpelthen udsende en liste, hvori det angives, at institutterne belønnes f.eks. med et par millioner kroner, hvis de ansætter en kvinde.

På Det Samfundsvidenskabelige og Det Naturvidenskabelige Fakultet har man således indført direkte millionbelønninger til institutter, der ansætter kvindelige professorer. Her er et eksempel:

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet
Indberetningsskema vedrørende belønningskriterier til Budget 2011:

... Ansættelse af kvindelig professor på fakultetsniveau belønnes instituttet med 400.000 kr. i fem år ...

... Ansættelse af kvindelig lektor på fakultetsniveau eller institutniveau belønnes instituttet med 200.000 kr. i fem år ...²

Spørgsmålet er imidlertid, om ikke denne praksis med at give institutter to millioner kroner med i handlen, når de ansætter en kvinde som professor i virkeligheden ikke gælder hele Københavns Universitet. I hvert fald har det ikke været muligt via aktindsigt at få Københavns Universitet til at udlevere oplysninger om de bonusprofessorater m/k, der skulle være tildelt fakulteter, der ansætter kvindelige professorer.³

Det kunne tyde på, at der slet ikke er blevet oprettet nogen bonusprofessorater m/k, og at pengene derfor i stedet på alle fakulteter kanaliseres direkte til institutternes og fakulteternes fælleskasse, når de ansætter kvinder. Det må siges at være et virksomt incitament til at øge kvindeandelen.

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har, som vist i skemaet, også overført dette belønningsprincip på kvinder, der udnævnes til lektorer, hvilket Uddannelsesministeriet dog efter en klage i 2011 (Københavns Univer-

sitet, 2014b: 11) har erklæret uden juridisk hjemmel, da der i Københavns Universitets dispensation fra Uddannelsesministeriet kun tales om professorer og ikke lektorer. Denne praksis er altså nu standset, dog uden at de mandlige forskere, der kan være blevet diskrimineret i forbindelse med opslag af lektorer, er blevet informeret herom, eller der på anden vis er forsøgt rådet bod på den direkte diskrimination, de har været udsat for.

Københavns Universitets plan til øgning af antallet af kvindelige professorer blev indført af den senere ligestillingsminister fra partiet Venstre, Lykke Friis, da hun var prorektor på universitetet (2006-2009).⁴

Det var ved denne lejlighed tydeligt, at Københavns Universitets eget kvinde-/kønsforskningscenter havde opnået en central rolle i udviklingen af belønningsstrukturerne, herunder ikke mindst centrets leder, Bente Rosenbeck, der i 2009 blev professor, og som sad både i task force bag belønningsplanerne og holdt åbningstalen ved konferencen i Københavns Universitets festsal.

I Københavns Universitets task force, der var nedsat til at komme med inspiration til at skabe Tre-punkts-planen, var der ingen mandlige lektorer, skønt det ellers i høj grad ville være dem, der risikerede ikke at kunne ansøge om professorater på lige vilkår. Der sad derimod professorer, dekaner og prodekaner.

I øvrigt bestod den øverste universitetsledelse i Danmark på det tidspunkt af otte mandlige og ingen kvindelige universitetsrektorer, og Københavns Universitets topledelse bestod af fire mænd: Det henviser til en mere generel tendens til, at planer om stærkere kvinderepræsentation paradoksalt ofte fremsættes af mandsdominerede ledelser ikke med henblik på ændring af ledelsens egen kønslige komposition, men for at skabe »kønsbalance« på lavere niveauer i organisationen. Det kan ses som et tegn på en paternalisme, hvor ældre

topledere støtter de ofte yngre kvinder ud fra en betragtning om, at de ikke kan klare sig ved åben og fair konkurrence.

På Københavns Universitet er reglerne til fremme af flere kvindelige professorer indrettet således, at institut- og fakultetsledelsen animeres til at opslå professorater til kvindelige forskere enten ved opslag eller ved en såkaldt »kaldelse«, hvor stillingen besættes via en faglig bedømmelse af kandidaten. Når stillingen i princippet slås åbent op, kan mandlige ansøgere konkret føle sig diskrimineret. En mandlig lektor på Københavns Universitet, der i 2011 ansøgte om et professorat, fik til sin overraskelse at vide, at ledelsen ønskede at ansætte en kvinde. Lektoren skrev herom:

Jeg er lektor på en afdeling på Københavns Universitet. Instituttet slår så et professorat op lige netop inden for mit felt. Jeg er gruppens ledende forsker, med ubestrideligt flest publikationer, studerende, samarbejdsaftaler og større internationale bevillinger. Jeg kontakter så ledelsen lidt undrende over, at jeg ikke havde hørt noget, om hvad det opslag handlede om, og yderst trykkede fortalte de, at stillingen var øremærket en kvinde, så instituttet kunne få udløst en »professorbonus« fra dekanatet. Jeg søgte selvfølgelig for at blive professorvurderet, og ansættelsessamtalen var en pinlig affære, idet den anden ansøger (en kvinde) ikke var specielt kvalificeret eller fremtrædende inden for instituttet (men var blevet eksternt kvalificeret).⁵

Hvad angår planens legitimitet, blev et udsnit af befolkningen i en undersøgelse for Politiken og TV2 spurgt, om »den københavnske bonusordning, der giver universitetet mulighed for at give fakulteterne økonomisk belønning, når de ansætter kvindelige professorer, er en god idé«. Til dette svarede 17 pct.: »Helt eller overvejende enig«, mens 41 pct. svarede »Helt eller overvejende uenig« (Bonde, 2012: 147).

Men heller ikke universitetsforskerne selv ønsker kønskvotering. Et stort flertal på 60 pct. af de danske universitetslærere er imod, at »den skæve kønsfordeling skal løses via

kønskvotering« (Forskerforum, 2012). 20 pct. er dog positive over for kønskvotering, og i det tal gemmer der sig en markant kønsforskel, idet 1/3 af kvinderne støtter kønskvotering, men kun 1/10 af mændene (Forskerforum, 2012). Denne undersøgelse er dog behæftet med betydelig større usikkerhed, da den taler om kønskvotering, mens Politikens og TV2's undersøgelse mere præcist spørger til »den københavnske bonusordning«.

Aarhus Universitet følger efter

Efter at det var lykkedes Københavns Universitet at øge andelen af kvindeprofessorer via økonomiske belønninger, blev også Aarhus Universitet inspireret, oven i købet via en endnu mere radikal belønningspraksis. Aarhus Universitet besluttede med virkning fra 1. februar 2011 – via en dispensation fra Uddannelsesministeriet – at oprette ti kvindelektorater og ti femårige kvindeprofessorater »med særlige opgaver« (MSO) med økonomisk støtte til disse kvinder.

Princippet er at udbetale økonomiske bonusser til de hovedområder, der ansætter kvindelige postdocs som lektorer:

Hvis disse stillinger bliver besat med en kvindelig ansøger, vil universitetet fra en central pulje betale det faglige hovedområde lønnen under postdoc-forløbet og et beløb på kr. 100.000 i forskningsmidler ved overgang til lektorstillingen. Endvidere vil universitetet fra en central pulje betale forskellen mellem lektorlønnen og lønnen til en professor med særlige opgaver i de første 2½ år, hvis en sådan professorstilling besættes med en kvinde.⁶

Endvidere hed det, at: »Beløbet, der udbetales fra den centrale pulje, udgør for fuldtidsstillinger 568.000 kr. for lektorater og 250.000 kr. for de femårige MSO-professorater.«⁷

Der er altså indbygget stærke økonomiske incitamenter til, at dekan og institutleder slår en stilling op til en kvindelig forsker. De vil kunne spare over en halv million kroner ved

at ansætte en kvindelig lektor i stedet for en mandlig, og en kvindelig MSO-professor vil være gratis i halvdelen af den femårige professorperiode.

Hvad angår de nye reglers legitimitet blev reglerne om kvindestillingerne ifølge Jens Bigum, Aarhus Universitets daværende bestyrelsesformand, vedtaget af rektoratet uden at inddrage bestyrelsen (Gregersen og Jensen, 2010b). Aarhus Universitets medarbejdere var heller ikke hverken inddraget eller informeret, idet der »ikke har været afholdt særlige arrangementer om de særlige lektorer og MSO-professorater for at bekendtgøre ordningen for medarbejderne«.⁸

En rundspørge foretaget af Altinget.dk viste endvidere, at der selv på lederniveau var betragtelig modstand imod planen. Af de dekaner og prodekaner, der var til at få fat på, og som ønskede at udtale sig, var seks imod ordningen, mens fem var for (Gregersen og Jensen, 2010a). Også Studenterrådet gik imod ordningen, og der blev oprettet en Facebook-gruppe blandt de studerende under navnet »Drop Kønsdiskrimineringen på Aarhus Universitet«. Filosofi professor Anders Fogh Jensen sagde på et senere tidspunkt ligeud, at: »Faktisk foregår der i Danmark i disse årtier en diskrimination af mændene, fordi der bindes penge til ansættelse af kvinder, som de økonomisk pressede institutter har hårdt brug for« (Information, 2013).

Ved udløbet af 2013 var »18 ud af de 20 stillinger blevet besat med kvinder (jf. gældende retningslinjer for ordningen). 2 MSO professorater blev ikke forbrugt inden ordningens ophør i 2013« (Aaen, 2014).

Mere overraskende var det, at der var mange mandlige ansøgere til stillingerne. Det skyldtes muligvis, at man i stillingsopslagene ikke havde oplyst, at der var tale om eksklusive stillinger til kvinder, måske for at give programmet et skær af kønsneutralitet.

Formodentlig er en del af de mandlige ansøgere blevet ret mystificerede over afslaget, og måske har de fortsat ikke kendskab til de bagvedliggende strukturer, der favoriserer kvinder. Mest markant var det, at der til en stilling som seniorforsker inden for Science and Technology var én kvinde og seks mænd som ansøgere.⁹

I den task force, der skulle udklække den kvindelige belønningsplan, sad der ligesom i Københavns Universitets task force to kvindelige lektorer, der i øvrigt var medlem af et netværk til fremme af kvinders karrieremuligheder, det såkaldte frAU – »female researchers at Aarhus University«. Dette netværks hovedformål er kønsrepræsentation i form af: 1) »at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt det videnskabelige personale ved Aarhus Universitet« og 2) »at sikre kvindelig repræsentation i interne råd og nævn på Aarhus Universitet«. Bl.a. arbejdes der på at »sikre, at kvindelige forskeres interesser tilgodeses i forbindelse med politiske tiltag på universitetet«.¹⁰

I dag er dispensationen til begge de to universiteters kvindeprogrammer udløbet, og måske grundet den store kritik i offentligheden de seneste år, har ingen af universiteterne forsøgt at etablere nye belønningsstrukturer.

YDUN-programmet

I finanslovsforhandlingerne i november 2013 blev endnu et initiativ til fremme af kvindelige forskere vedtaget, det såkaldte YDUN-program (»Younger women Devoted to a UNiversity career«), der sikrede 110 millioner kroner til potentielle kvindelige forskergruppeludere finansieret af Det Frie Forskningsråd og en ekstraordinær bevilling fra staten. Ligesom »Freja-programmet« spiller forkortelsen YDUN også på den nordiske mytologis stærke kvinder, her i form af gudinden YDUN, der uddeler de guldæbler, der sikrer guderne evig ungdom.

De borgerlige partier samlede sig imidlertid i finanslovsforhandlingerne mod YDUN og fik den foreslåede statsstøtte forhandlet ned fra 80 til 70 millioner kroner, mens Liberal Alliance i protest trådte helt ud af forhandlingerne. I Berlingske Tidende understregede forskningsordførerne fra Konservative, Dansk Folkeparti og Venstre, at »kvinder ikke skal have særrettigheder i det danske forskningsmiljø. De skal bevilges penge på grund af deres kvaliteter og forskningshøjden i deres arbejde. Alt andet er et skråplan«. De tilføjede, at YDUN-programmet »sætter store spørgsmålstejn ved dømmekraften i Det Frie Forskningsråd, og vi må naturligvis overveje nøje, hvordan fremtiden skal se ud for et forskningsråd, der så eklatant har misforstået sin opgave« (Kier, Thulesen Dahl og Lunde Larsen, 2013). Hermed er der for første gang i historien opstået en hidtil uhørt massiv parlamentarisk modstand mod særstøtte til kvindelige forskere.

Også ved YDUN-programmet kan der registreres paternalistiske strukturer. Det Frie Forskningsråd består af fem mænd og en kvinde, der alle er formænd for hver deres faglige underafdeling. Her er der altså ikke »kønsbalance« eller – med rådsledernes eget plusord – »diversitet« (Christiansen *et al.*, 2013).

Argumentationen bag kvindeprogrammerne er i høj grad statistisk. Kernen i YDUNs argumentation er EU's såkaldte She-Figures. Med Det Frie Forskningsråds ord:

Tal viser med al tydelighed, at mandlige forskere langt hyppigere end kvindelige ansættes i de øverste stillinger på universiteterne. Det gælder for hele Europa, men i særlig grad for Danmark, hvor kvinderne eksempelvis blot beklæder 16 procent af samtlige professorater (Christiansen *et al.*, 2013)

En nærmere undersøgelse viser imidlertid, at Danmark især overgås af lande som Letland (32 pct.) og Rumænien (36 pct.) (Euro-

pean Commission, 2013: 90), kort sagt lande, danskerne normalt ikke indgår som positive rollemodeller for Danmark hverken socialt, økonomisk eller forskningsmæssigt. Tværtimod ligger f.eks. Rumænien i den absolutte bund med allerlaveste score (35,3) på EU's nye ligestillingsindeks. Til sammenligning opnår Danmark et index-tal på 73,6 og indtager en topplacering kun overgået af Sverige (EIGE, 2013). Et højt antal kvindelige professorer i sådanne lande kan vel derfor ikke direkte tages som indtægt for, at: »Hjælp til kvinder gavner forskningen« (Christiansen *et al.*, 2013), som Det Frie Forskningsråds ledere fremfører? At Norge ligger relativt højt, skyldes, at man i modsætning til Danmark her har indført et langt mindre restriktivt professorsystem, hvor højtydende lektorer simpelt hen kan ansøge om opgradering til professor.

Heller ikke Det Frie Forskningsråd har ført bevis for, at kvinder forfordes ved forskningsansøgninger. Tværtimod har Det Frie Forskningsråds eget forskerkarriereprogram »Sapere Aude«¹¹ en samlet succesrate på tværs af trin på 14,5 pct. for kvinder og 13,9 pct. for mænd. Det øverste niveau »DFF topforsker« har »en succesrate for topforskere, der er cirka dobbelt så høj for kvindelige ansøgere« (Bloch og Henriksen, 2013).

Ud over den statistiske argumentation henter Det Frie Forskningsråd også argumenter fra det familiepolitiske niveau, idet rådets leder fremhæver:

En af de helt åbenlyse grunde er selvfølgelig, at det er kvinderne, der føder børn, tager mest barsel og lægger flest kræfter i familierne efterfølgende, hvorfor det kan være svært at etablere en forskerkarriere, der kræver langt mere end 37 ugentlige arbejdstimer. (Christiansen *et al.*, 2013)

Eller med Det Frie Forskningsråds formand Peter Munk Christiansens ord: »Det er ikke, fordi mænd er klogere end kvinder, så det må have noget at gøre med den tid og de ressour-

cer, man sætter af til at stile højere og arbejde mere« (Seeberg, 2013). Han mener, at »mange kvindelige forskere vælger universitetet fra til fordel for karriereveje, der giver større sikkerhed og mere tid til familien« (Seeberg, 2013). Sandsynligvis var disse udsagn inspireret af professor Nina Smith, der på Det Frie Forskningsråds konference om YDUN bakkede op om programmet med udsagnet: »Men man bliver altså ikke professor med en 37-timers arbejdsuge, så mændene må mere på banen i familien, hvis kvinderne skal gøre sig forhåbninger om at nå til tops.«¹²

Ingen af deltagerne på konferencen kom imidlertid ind på, hvorfor og hvordan et problem på det familiepolitiske niveau kunne løses på det ansættelsespolitiske niveau.

Gennem snart mange år har Nina Smith og andre feministiske økonomer og samfundsforskere forsøgt at vise, at der foregår, hvad man kalder »statistisk diskrimination« eller *gender stereotyping* i samfundslivet, hvilket f.eks. kan influere på arbejdsgiveres tilbageholdenhed overfor at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Spørgsmålet er imidlertid, om ikke YDUN-programmet selv netop bygger på »statistisk diskrimination«, hvor forskerne opdeles på basis af forventninger til, hvordan de to køn statistisk vil agere uden hensyn til den enkeltes individuelle profil. Kort sagt, at en mand f.eks. har fire børn, som han er gået og går meget op i og måske har taget barsels- og forældreorlov til, er irrelevant, fordi han henregnes til mænds gennemsnitlige relativt lavere familieengagement. Omvendt med en kvindelig forsker uden børn, der frit kan søge de forskellige særpuljer til kvinder samt alle andre puljer.

YDUN-programmet er nu kommet i alvorlig modvind. Uddannelsesministeren og ministeren for ligestilling har i april været indkaldt til et samråd af Venstre, Konservative og Dansk Folkeparti – bakket op af Liberal Alliance. Her kom ministrene under heftig kritik,

og Venstres uddannelsespolitiske ordfører erklærede, at fremtidige blå regeringer ikke længere vil acceptere kønsdiskriminerende dispensationer bl.a. med begrundelse i faren for at stemple kvindelige aspiranter som et B-hold. For første gang har næsten et halvt folketing altså eksplicit vendt sig mod kvindedefavorisering inden for forskningen (se videoen fra Samrådet: <http://www.ft.dk/webtv/video/20131/fiv/td.1106285.aspx?as=1>).

Tillidens erosion

I mange samfundssystemer kan der i nutiden registreres en tendens til øget kontrol inden for offentlige systemer som folkeskole, universiteter og sundhedssektor. De offentlige organisationer bliver i stigende grad underlagt økonomiske rammer og resultatkrav. Gevinsten ved denne offentlige detailstyring kan være en øget effektivisering og produktivitet, men faren er, at den opleves som udtryk for mistillid til den enkelte medarbejders loyalitet og evne til selvregulering, hvorved arbejdsglæde, motivation og loyalitet overfor ledelsen mindskes (Pedersen, 2011: 205-238)

I bogen *The Problem of Trust* har professor i religion Adam B. Seligman forsøgt at vise, at tillid som et væsentligt socialt kit i øjeblikket eroderer i den vestlige verden. Seligman gennemgår »a wide range of examples, from the minutiae of everyday manners to central problems of political and economic life, showing throughout how civility and trust are being displaced in contemporary life by new »external« system constraints inimical to the development of trust«.

Seligman viser, at »trust is losing its unifying power precisely because the individual, long assumed to be the ultimate repository of rights and values, is being reduced to a sum of group identities and an abstract matrix of rules«. For Seligman er det ironisk, at »in becoming postmodern, we seem to be moving backward to a pre-modern condition in which

group sanctions rather than trust are the basis of group life«.

Som et eksempel nævner Seligman, at efter »the prohibition of smoking in public places« stoppede han med at spørge »the people around him if it bothered them«. »From my perspective the matter had been taken out of my hands: It was no longer something to be negotiated by the partners to the interaction but was now solely the function of legal and abstract dicta. Where I was legally prevented from smoking, I did not smoke, but where it was legally permissible I stopped thinking to ask people if it bothered them« (Seligman, 2000: 172 ff.).

Personligt går jeg ind for forbud mod rygning i offentlige bygninger, men når f.eks. DSB i 2014 har forbudt rygning på togperroner, ligner det efter min mening mere social kontrol end en beskyttelse af ikke-rygernes sundhed.

Seligman observerer en forskydning i opfattelsen af, hvad der må forstås som uundgåelige fejlmuligheder i alle sociale systemer – som f.eks. (om end sjældent) i skandinaviske forskningsansættelser. I nutiden bliver sådanne fejl ikke længere forstået som en nødvendig »risiko«, der ikke kan elimineres totalt i det komplekse sociale liv, men i stigende grad som en »fare«, der kræver skabelse af systematiske modforholdsregler, som det i denne artikels kontekst ses med de danske universitære programmer til øgning af kvindeandelen. Seligman bruger 1990'ernes amerikanske universitetssystem som sit hovedeksempel:

When every sentence, if not every word, that a university professor utters to colleagues or students has to be thought through twice to be sure that it conforms to current codes of racial, ethnic, or gender »sensitivity,« it is clear that we are no longer defining interlocution in terms of risk and trust, but in terms of competing »systems« each potentially dangerous to the other – as we stand poised to call in those system experts who

will analyze the speech for its potentially damaging (dangerous) components and impose the necessary sanctions (Seligman, *ibid*).

Seligman advarer imod en ghettoisering af samfundet, hvor de to køn fra statsligt hold defineres som to gensidigt fjendtlige grupper.

This assumption is, in turn, predicated on the idea that the interaction between the parties is best characterized as one of potential danger rather than risk. The parties to the interlocution or interaction are thus not seen as inhabiting an essentially shared symbolic, moral, or ethical space, especially in the case of relations between the genders ... Rather, the partners to myriad interactions are seen as inhabiting decidedly separate and potentially opposing, or hostile, symbolic universes (i.e., being external to one another, each actor is seen as an almost autonomous system) whose actions carry the threat of danger the one to the other. And, if there is danger, there is the necessity to impose strict legal codes and regulations, to replace trust with strictly defined system boundaries (Seligman, *ibid*).

Seligmans pointer kan anvendes til at fortolke de kvindelige favoriseringssystemer inden for dansk forskning. I stedet for aktivt at bekæmpe en eventuel diskrimination af kvinder indføres der i nutiden favoriseringssystemer, der bygger på en mistillid til, at det universitære system af sig selv kan sikre en retfærdig sagsbehandling. F.eks. rettede Københavns Universitets rektor i 2008 en hård kritik mod universitetets mandlige forskere og forskningsledere, idet han sagde at: »Vores tese er, at der er mange kvinder med potentiale, som ikke kommer frem til ansøgningsbordet«, og han gav »broderskabskulturen« en del af ansvaret (Brix, 2008). Hermed risikerer man at skubbe til en mere uhæmmet kønsinteresse ved stillingsbesættelser, da det nu er ovenfra udtrykt, at der ikke er tillid til kønsneutrale stillingsbesættelser. I stedet for at nedbryde klientalistiske gruppeidentiteter risikerer man at medvirke til en øget opsplitning og interessekamp på baggrund af køn.

En teori om retfærdighed

I 1971 fremsatte den amerikanske filosof John Rawls sin skelsættende teori om retfærdighed, hvori han søgte at finde løsninger på den evige konflikt mellem frihed og lighed. Heri slog han til lyd for to hovedprincipper, der efter hans opfattelse skulle være basis for et retfærdigt samfund: frihedsprincippet og forskelsprincippet (*the difference principle*), der tillader individer at skille sig ud via deres egendynamik. Det første princip handler om frihedsrettigheder i form af de grundlæggende rettigheder i et samfund, herunder ytringsfrihed, trykkefrihed, universel stemmeret, demonstrationsfrihed, forsamlingsfrihed og fair og lige adgang til at søge stillinger. Det andet princip implicerer retten til at skille sig ud via selvstændige, produktive handlinger (Rawls, 1971: 60).

For at nå frem til retfærdige samfundsmæssige grundprincipper opererer Rawls med et hypotetisk eksempel, hvor samfundsmedlemmerne under et såkaldt uvidenheds slør (*veil of ignorance*) skal beslutte de grundlæggende sociale spilleregler. Borgerne skal altså fastlægge disse principper uden at kende den position og de indkomstforhold, som de faktisk har opnået eller vil opnå i samfundet. Under disse omstændigheder vil de kunne diskutere ud fra et universelt standpunkt frem for at kæmpe for egne snævre særinteresser. Rawls mener, at en sådan åben diskussion vil føre til en afbalancering af the liberty principle med det andet hovedprincip; the difference principle, der kun anerkender forskelle i *distribution of goods*, hvis de også kommer de ikke-privilegerede samfundsborgere til gode. Frihedsprincippet kan altså indskrænkes, hvis det vil medføre en negativ effekt for de mindrebemidlede.

Hvis vi overfører Rawls' positioner på indførslen af særmidler og -stillinger til kvindelige forskere, kunne man hævde, at der ikke er en fair distribution af topstillinger mellem de to køn på de danske universiteter. Derfor

er det nødvendigt at indføre foranstaltninger, der beskytter de kvindelige forskere mod en konkurrence, hvor de er forhindret i at deltage på det samme niveau som de mandlige forskere. Det er præcis dette argument, som fremføres f.eks. som begrundelse for YDUN-programmet af Det Frie Forskningsråd, der peger på, at kvinders traditionelle bundethed til familielivet forhindrer kvinder i at opnå et professorjob, der kræver langt mere end en 37-timers arbejdsuge.¹³ Det er her værd at notere, at Rawls netop er blevet kritiseret fra traditionelt feministisk hold som f.eks. Susan Moller Okin (1989), der har påpeget, at Rawls' teori ikke adækvat inddrager uretfærdigheder og hierarkier i relation til de to køns binding til familiære relationer.

Hvis denne øgede kvindelige binding til arbejdslivet skulle kunne karakteriseres som uretfærdig i Rawls' forstand kræver det imidlertid, at nærheden til familielivet skulle være påtvungen, uønsket og/eller underprivilegeret. Der er dog ikke meget, der tyder på, at danske kvinder generelt opfatter det således. For det første stemmer kvinder typisk på partier, der går mest helhjetet ind for velfærdsordninger, som giver mulighed for mere fravær fra arbejdet, herunder syge- og omsorgsdage, deltidsarbejde, lang barselsorlov og mulighed for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – alt sammen ordninger, som i særlig grad kvinder benytter sig af. Ifølge Ritzaus opinionsundersøgelse udført for Voxmeter i marts 2011 ville en rød blok alene og altså uden De Radikale få flertal i Folketinget med 52 pct., hvis det kun var kvinderne, der stemte (Ritzau, 2011).

Meget tyder faktisk på, at kvinderne selv i udstrakt grad er tilfredse med den arbejdsfordeling, der finder sted med hensyn til familie- og karriereliv.

I hvert fald viser en stor undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet, at færre kvinder (23 pct.) end mænd (37 pct.) går ind for

øremærket barsel til mænd, i hvert fald hvis mændenes barselstid skal tages fra kvinderne (Olsen, 2007).

Resultater valget af større engagement i familien frem for i karrieren i en underprivilegeret position i social-økonomisk forstand, og bliver kvinderne ikke forfordelt med hensyn til løn? I 2008 nedsatte den danske regering den såkaldte Lønkommission, der blandt andet havde til opgave at undersøge lønstrukturerne i den offentlige sektor. Rapporten, der lå klar i 2010, viste, at det ganske vist er korrekt, at den samlede lønforskel imellem mænd og kvinder er mellem 14 pct. og 18 pct. Men det skyldes, at mænd og kvinder er beskæftiget inden for forskellige områder og med forskelligt engagement i karrieren. Tager man højde for det, er forskellen i de to køns løn ifølge Lønkommissionens undersøgelse kun 3 til 6 pct., hvor vi trods alt er nede på marginalerne (Lønkommissionen, 2010).

Lønkommissionen har regnet sig frem til, at en meget stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder skyldes kvindernes forærlighed for fleksible job og deltidsarbejde. Hvis man omregner disse velfærdsgoder til pengebeløb, vil man kunne se, at kvinder faktisk tjener langt mere end normalt beregnet, fordi man udelader de ikke-lønmæssige goder af beregningerne. På visse områder forsvinder lønforskellen helt, hvis disse goder indregnes. Lønkommissionen konkluderer:

Denne analyse viser, at mænd over livet tjener mere end kvinder, og at forskellen først og fremmest skyldes, at kvinder arbejder færre timer gennem arbejdslivet end mænd, og at de trækker sig tilbage fra arbejdslivet før mænd (Lønkommissionen, 2010: 18).

Hertil kommer, at mange familiers fællesøkonomi er med til at udjævne det økonomiske rådighedsbeløb mellem mand og kvinde, så de potentielt har samme disponible forbrug, selvom de ikke tjener det samme. Ser man på hele billedet over de to køns indkomster,

viser det sig, at de danske kvinder samlet set har en større såkaldt ækvivaleret disponibel indkomst (479 milliarder kroner) end de danske mænd (475 milliarder kroner) (ATP faktum, 2010).

Også hvad angår pensionen, sker der en udjævning mellem de to køn. I februar 2013 offentliggjorde ATP en undersøgelse, der overraskende konkluderede, at: »Kvindes pension stort set [er] upåvirket af barsel, orlov og deltid« (ATP faktum, 2013: 1).

Kvindernes lavere gennemsnitlige nettobidrag i den erhvervsaktive alder og længere middellevetid betyder, at en gennemsnitlig nyfødt pige over sit livsforløb kan forvente at modtage 1,6 mio. kr. mere fra det offentlige, end hun betaler.

Til sammenligning forventes en gennemsnitlig nyfødt dreng at komme til at betale 0,6 mio. kr. netto til det offentlige gennem sit liv.¹⁴ Mænd forsørger altså stadig kvinder, men nu i høj grad over velfærdsstatens udligninger. Det betyder imidlertid ikke, at kvinderne yder mindre end mændene. De gør det blot andre steder, for eksempel mere i relation til børn, familie og barsel, det »skjulte bnp«.

Alt i alt er der intet, der tyder på, at the difference principle, der tillader forskere frit at konkurrere på stillinger, medfører udskilning af kvinder, der i deres samlede livsperspektiv lander i en underprivilegeret position.

Faktisk kan Rawls' eksperiment med *the veil of ignorance* godt udføres i relation til det moderne samfunds kønspolitiske indretning. Det er klart, at en del kvinder, der i dag har valgt et liv præget af dybe familiære relationer, lang barselsorlov og en relativt mindre tilknytning til arbejdslivet, kan være præget af ærgrelse over ikke at være kommet længere med karrieren. Lige så logisk er det, at en del karrierekvinder, der har skudt familielivet og det at få børn meget til side, kan fortry-

de denne stærke satsning på karrieren. Men hvis man spurgte kvinder under et, uden at de havde denne viden om deres senere position, mon så ikke langt de fleste ville synes, at den mest hensigtsmæssige samfundsmæssige indretning var den skandinaviske velfærdsmodel, hvor kvinder har et valg mellem de to livsformer eller eventuelle blandingsformer?

Heroverfor kan det kritisk hævdes, at kvinder jo ikke nødvendigvis frivilligt vælger en familiestruktur, der gør en erhvervskarriere vanskelig, men at der kan ligge forskellige strukturelle forhold i form af f.eks. barselsorlovens indretning og arbejdsgivernes forventninger til deres partners eller ægtefællers arbejdsengagement. Men hvis det er tilfældet, er det vel et familiepolitisk problem, der må løses på det familiepolitiske niveau, og dermed ikke et spørgsmål, der kan løses ved at sætte ansøgnings- og ansættelsesreglerne ud af kraft på helt andre niveauer i samfundet?

Alt i alt ses den danske forsknings kvindelige favoriseringsregler ikke at leve op til Rawls' kriterier for, at *the liberty principle* kan sættes ud af kraft ud fra et retfærdighedsprincip.

Diskussion – patriarkatet 2:0?

Lad os med udgangspunkt i Simone De Beauvoirs begreb »Det andet køn« afslutningsvis forsøge at sætte dansk forsknings kønsfavoriseringer ind i en større sammenhæng. Ved indførelse af lektorater, professorater og midler til at etablere forskergrupper eksklusivt til kvinder er man på vej til at indføre en kønslig adskillelse i forskningen, hvor der er midler, som alle kan opnå og midler, som kun kvinder kan opnå. Dele af de samfundsmæssige goder distribueres altså herved på forhånd ud fra en kønslig sortering.

Spørgsmålet rejser sig derfor, om der i de skandinaviske samfund ikke er ved at udvikle sig en ny tendens til etablering af en parallelkultur, hvor kvinder igen rubriceres som »den anden«, som et særtilfælde der kræver sam-

fundets støtte på mange andre felter? Her skal blot gives et par stikprøveagtige eksempler. Hvad angår det politiske liv, har de seneste både røde og blå danske regeringer ved regeringsdannelser søgt mod fifty-fifty repræsentation af mænd og kvinder.¹⁵ Det samme gælder både Angela Merkels nye tyske og Matteo Renzis nye italienske regeringskoalition fra 2014.

Ved Lars Løkke Rasmussens (V) regeringsdannelse i februar 2010 var der for første gang tale om en bevidst tilstræbt total kønsbalance med 9 ministre af hvert køn inklusive en kvindelig forsvars- og udenrigsminister.

På spørgsmålet, om der ville blive en kvote for antallet af ministre i Helle Thorningss nye regering i 2012, svarede hun, at: »Jeg kan ikke forestille mig en regering uden reel ligestilling. Jeg så også meget gerne, vi fik flere synlige indvandrerpolitikere, også gerne som ministre.«¹⁶ De to venstrefløjspartier i Thorningss regering (Socialdemokratiet og SF) udpegede da også 8 kvindelige ministre og 9 mandlige til den nye regering, hvorimod det tredje parti i regeringsalliancen, De Radikale, udpegede 5 mandlige og kun en kvindelig minister i form af partiets leder, økonomi- og indenrigsminister, Margrethe Vestager.¹⁷

Rent lovgivningsmæssigt er der også flere og flere områder, hvor det offentlige rubricerer kvinder som en kategori med særlige rettigheder, der skal sikre kollektiv repræsentation. I den danske ligestillingslovs § 11 står der f.eks., at: »Bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektiv ledelse i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd«.¹⁸

Direktøren for Danfoss, Jørgen Mads Clausen, udtalte i den anledning: »Jeg kan ikke lide ideen om kønskvotering i bestyrelser. I Risø's bestyrelse og i Højteknologifondens bestyrelse, hvor jeg sidder, er der kønskvotering. Det er gået fint nok, og vi har nogle

kompetente kvinder, men der sidder nogle mænd rundt omkring, vi hellere ville have haft, som er endnu mere kompetente.«¹⁹

Hvis vi undersøger erhvervslivet, så foregår der for øjeblikket en såkaldt mainstreaming, altså et forsøg på at gennemføre ligestillingspolitikken overalt på samfundets lokale niveauer. I 2012 indførte Folketinget nye lovkrav om rapportering af måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i ledelser og bestyrelser. Lovkravene forpligter de 1.100 største private virksomheder i Danmark samt alle statslige institutioner og virksomheder til at redegøre for deres arbejde med at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser, herunder at opstille måltal for andelen af »det underrepræsenterede køn« i det øverste ledelsesorgan, ligesom: »virksomhederne også skal have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesniveauer. Endelig skal virksomhederne redegøre for udviklingen i relation til de opstillede måltal«. Virksomheder, der ikke har opstillet måltal, kan pålægges en bøde (Ligebehandlingsnævnet, 2013: 16).

Tag også tendensen til at oprette »kvindepriiser«, der er meget udbredt i Danmark. Der er f.eks. Årets Kvindelige Kok, Årets Kvindelige Kunstner, Årets Businesskvinde, Årets IT-kvinde, Årets Kvindelige Tv-vært, Årets Kvindelige Virksomhedsejer, Årets Kvindelige Kunstner, Årets Kvindelige Leder, Årets Kvindelige Sportstalent, Årets Kvindelige Vokal, Årets Kvindelige TV-Skuespiller, Årets Kvindelige Forbillede i Ejendomsbranchen, Årets Kvindelige Iværksætter med Anden Etnisk Baggrund, Kvindeprisen og fra 2014 den nye Årets Kvindelige Bestyrelsesmedlem. Man kan her spørge, om det gavner kvinders selvfølelse, at de på forhånd formodes ikke at kunne gøre sig i konkurrencen med mænd og derfor må have deres egen lukkede kategori at konkurrere i?

Endnu et mere internationalt eksempel på

tendensen til at skabe en kønsopdelt struktur er tankesport som bridge, skak, go, dam og xiangqi (kinesisk skak), som der f.eks. kæmpes i ved OL i Tankesport. Det er klart, at der er kønsadskillelse inden for den fysiske elitesport pga. den fysiologiske forskel mellem mænd og kvinder. Men på trods af at skak er et kognitivt spil, og derfor ifølge lighedstænkningen burde ligge lige godt for mænd og kvinder, har også skakken indført kønsopdeling med særskilte kvindeturneringer. Skakspillet kan ses som et prisme på, at kvinder mere generelt skærmes fra at deltage i åben konkurrence og skal sikres de højeste placeringer ved at fjerne konkurrencen fra den mandlige elite.

Det kunne tyde på, at princippet om at beskytte kvinder mod kappestrid med de mest ekstremt dedikerede mænd er en mere universel figur, hvilket passer præcist med de tendenser, vi i de foregående afsnit har set inden for det danske erhvervsliv, det politiske liv, kulturlivet og den danske forskerverden. Alle disse fora har det tilfælles, at der arbejdes for oprettelse af beskyttede kategorier til kvinder med henblik på at skaffe dem de samme guldmedaljer, præmiepenge, stillinger og titler som de højest placerede mænd.

Vil ideen om at tildele procentvise rettigheder til de to kønskollektiver vinde frem også internationalt? Der er stærke strømninger i overstatslige strukturer for at indføre forskellige støtteordninger for kvinder. EU-Kommissionen fremsatte i slutningen af 2012 et direktivforslag om, at »40 procent af bestyrelsesmedlemmerne i EU's børsnoterede virksomheder inden 2020 bør være kvinder«. Forslaget indbefattede »et lovmæssigt krav om bindende kvoter med indbyggede straffeforanstaltninger«. Forslaget blev imidlertid forkastet, og er »nu modereret til at indeholde en målsætning om, at der i de enkelte medlemslande skal vedtages handlingsplaner for, hvordan de vil sikre flere kvinder på bestyrel-

sesposter«. (Ligebehandlingsnævnet, 2013: 16)

Hvad er hele dette kvindelige favoriserings-system egentlig udtryk for? Tilbage i vores egen historie har der ofte eksisteret instanser, der beskyttede kvinder og børn i et hårdt samfund, der kom under indre og ydre pres. Samtidig udviklede kvinder mere indirekte magtformer, som virkede på det psykiske plan frem for ved fysisk styrke og aggressiv – udadvendt kraft.

Hermed viser der sig en overraskende kontinuitet fra førmoderne til moderne tid. Hvor samfundet tidligere slog ring om kvinder og beskyttede dem mod at indgå i ofte farefulde aktioner, der indbefattede risikobetonet arbejde, konflikt, kamp og krig, foregår beskyttelsen i moderne tid på en mere spidsfindig måde, skal kvinderne nu ud i de tidligere eksklusive mandezoner, der handler om magt og indflydelse, men helst så de beskyttes mod den fri konkurrences udfordringer og nederlag.

Det er min tese, at den toneangivende del af den moderne skandinaviske feminisme forstår sig selv som progressiv og antipatriarkalsk, men samtidig fortsætter med at sætte ældgamle kvindelige magtformer i spil for at bakke op om nye former for beskyttelse og appeller om ridderlighed, der skal værne kvinder mod de hårde krav på vejen mod de samfundsmæssige topposter. Vi er derfor landet i det paradoks, at den tilsyneladende mest antipatriarkalske ideologi, feminismen, i praksis videregiver patriarkalske, kvindelige svaghedsstrategier i en moderne form, som vi kan kalde »favorisme«.

Måske er det derfor, at ingen toneangivende feminister gennem de sidste års danske debat har villet eller kunnet givet svar på, 1) om universiteternes tidligere og det Frie Forskningsråds nuværende praksis med at friholde hundrede millioner af kroner til eksklusiv

ansættelse af kvindelige lektorer, professorer og forskergrupeledere uden åben konkurrence ikke i virkeligheden bygger på en favorisering af kvinder og en diskrimination af mænd? 2) Om det gavner eventuelt diskriminerede kvinder, at kvinder et helt andet sted i universitetssystemet favoriseres? 3) Om ikke diskriminationen samlet set stiger, når mænd, der intet har med diskrimination af kvinder at gøre, skal bøde for en sådan formodet diskrimination? 4) Om man kan bekæmpe diskrimination med diskrimination?

Fairness, meritokrati og retfærdighed?

For at vende tilbage til de indledende forskningsspørgsmål kan der i nutidens Danmark inden for den seneste snes år konstateres en stærk tendens til særlige programmer kun for kvindelige topforskere med henblik på at øge andelen af kvindelige professorer og forskergrupeledere. Herved har toneangivende dele af den moderne feminisme bevæget sig væk fra den oprindelige oplysningsfeminismes krav om, at »ingen må diskrimineres« til, at diskrimination kan være et nødvendigt værktøj for at opnå statistisk kønsbalance.

Hvad angår spørgsmålet om programmernes legitimitet, er det i artiklen vist, at de for det første er indført fra oven, oven i købet med et minimum af diskussion mellem forskellige positioner om deres berettigelse, og for det andet at befolkningen generelt tager afstand fra dem, hvilket også gælder forskere og studerende. Endog i de højere ledelseslag kan der registreres modstand, som eksemplet med Aarhus Universitet viste. Det er sandsynligvis på grund af denne manglende legitimitet og den offentlige kritik, at København og Aarhus ikke har forsøgt at videreføre deres kvindelige belønningsstrukturer i 2014.

Den danske idehistoriker, Lars-Henrik Schmidt, har vist (Schmidt, 2010), hvordan det ikke længere er fader-søn-forholdet i Ødipuskomplekset, der kendetegner vores kultur, men derimod et »Lear-kompleks«,

hvor døtrene får overdraget magt fra fædrene, hvilket skal gøre fædrene endnu mere magtfuldkomne, da de bestemmer, hvem der loyalt og taknemmeligt skal videreføre arven og forvalte magt. Lear-komplekset er opkaldt efter Shakespeares drama om Kong Lear, der afgav sin magt til sine døtre.

Fædrene er ridderlige, men på andres vegne. Den magt, de afgiver til kvinderne, er taget ved at formene de unge mænd fra at deltage i åben konkurrence og med lige muligheder i spillet om samfundsmæssige ressourcer. Ridderlighed per stedfortræder. I virkeligheden er det de unge mænd, der skal afgive magt, og ikke kan sige imod, fordi de er bundet af galanthedens koder.

Ud fra en feministisk betragtning er det faktisk ikke så indlysende, at denne samfundsmæssige dobbeltstruktur på længere sigt gavner kvindefrigørelsen. Sender det ikke et signal om, at kvinder er for svage til at indgå i åben konkurrence, hvor alle, også mænd, kan stille op? Risikerer vi ikke udvikling af en ny paternalisme, eller ligefrem konturerne til et patriarkat 2:0, hvor ældre mænd i høje samfundspositioner sætter konkurrencen ud af kraft på niveauerne nedenunder og begynder at sortere på køn i den gode sags tjeneste?

De europæiske universiteter var oprindeligt spydspidser i oplysningstidens kamp for, at alle gamle privilegier skulle afskaffes. Kriterier som social byrd, alder og køn blev i stigende grad opfattet som irrelevante. I Danmark var det et meget vigtigt fremskridt, at Nielsine Nielsen, som den første kvinde, i 1877 blev optaget på Københavns Universitets medicinstudium.

Hvis kønsrepræsentationen nu åbner op for, at andre særgrupper også skal tildeles repræsentation, risikerer vi så ikke, at det splintrer oplysningens ideal om, at mennesket optræder først som statsborger og siden med allehånde andre særidentiteter? Samfundet ri-

sikerer at blive fragmenteret af særinteresser, hvor grupperes særlige kendetegn bliver opfattet som væsensforskelle, som statsmagten må anerkende i form af særregler.

Det vil være et enormt samfundsmæssigt gode, hvis de enorme investeringer i kvinders uddannelsesniveau giver et større forskningsmæssigt afkast, og heldigvis går det også fremad. Allerede i dag udbydes der da også mentorprogrammer, forskerlederprogrammer og netværksprogrammer specifikt for kvindelige forskere. Men er vi ikke på vej til at bryde med det moderne samfunds fundamentale principper om fairness, meritokrati og retfærdighed, hvis vi tildeler forskningsmidler og stillinger på baggrund af køn?

Noter

1. Jeg har personligt været involveret i en igangværende debat i offentligheden om kvindefavorisering, der startede med min kritik af Københavns Universitets Tre-punkts-plan og kulminerede med udgivelsen af debatbogen: *Fordi du fortjener det* (Gyldendal) i april 2013.
2. Internt dokument fra Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, KU, 2011 sendt per mail til mig 08-09-2011. Afsenderens identitet er mig bekendt, men vedkommende ønsker at være anonym.
3. Jf. mail fra journalist på Information Emil Rottbøll til undertegnede, 27-08-2013. Emil Rottbøll skriver: »KU kan ikke dokumentere, at fakulteterne har brugt de ekstra midler til at ansætte en ekstra professor (m/k), som de ellers ikke vil have ansat. Fakulteterne medregner nemlig bonusmidlerne i deres almindelige planlægning, lyder forklaringen.«
4. Lykke Friis vendte i sommeren 2013 tilbage til Københavns Universitet som prorektor for uddannelse
5. E-mail til Hans Bonde af 28. august 2011.
6. Brev af 15.7.2010, fra Videnskabsministeriet til Aarhus Universitet.
7. Svar fra specialkonsulent Jens Kristian Birthin til Hans Bonde, 25. november 2011.
8. Svar fra specialkonsulent Jens Kristian Birthin til Hans Bonde, 25. november 2011, jf. vedhæftning I, bilag 0.
9. Svar fra HR-afdelingen, Aarhus Universitet til Hans Bonde, 1.12.2012.

10. <http://frau.au.dk/>
11. Om Sapere Aude programmet, se <http://fivu.dk/forskning-og-innovation/tilskud-til-forskning-og-innovation/find-danske-tilskudsprogrammer/dff-sapere-aude>
12. DFF's forskningskonference 2013, se: <http://fivu.dk/aktuelt/nyheder/2013/dff2019s-forskningskonference-2013>
13. Ibid.
14. www.dors.dk/graphics/Synkron-Library/50%C5rsJubil%C3%A0r/144_157_nina_smith.pdf
15. <http://www.information.dk/225395>
16. jf. Noa Redington, Den første, s. 209
17. jf. www2.kvinfo.dk/mena/danmark-har-faaet-sin-første-kvindelige-statsminister
18. Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, Socialministeriet, Ligestillingsafdelingen, den 19. september 2007, se: www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=20929
19. www.business.dk/karriere/overvaegt-af-kvinder-i-statslige-bestyrelser

Referencer

- Aaen, L. (2014), »Aktindsigt i stillingsopslag – Særlige stillinger« (e-mail svar til Hans Bonde fra udviklingskonsulent HR/AU), 1. april.
- Aarsland, L. (2004), »Fem kvinder fik professorater«, *Politiken*, 21. februar, p. 6.
- Andersen, A.C., Maule, C.F., Skyt Nielsen, H. og Verner, M. (2005), *Det betaler sig at støtte kvinders forskning! En præsentation af FREJA-projekterne*, Aarhus: Netværk for Kvinder i Fysik.
- Baggersgaard, C. (2009), »Går i protest mod ledelsens magt«, *Universitetsavisen*, 1. april.
- Beauvoir, S. de (1949), *Le Deuxième Sexe*, Paris: Gallimard.
- Bloch, C. og Henriksen, D. (2013), *Køn og forskning i Det Frie Forskningsråd – Tabelsamling*, København: Styrelsen for Forskning og Innovation.
- Brix, S.M. (2008), »Gulerødder skal skaffe flere kvindelige top-akademikere«. *Universitetsavisen*, 29. februar.
- Bonde, H. (2011), KU som spydspids for det kønskvoterede samfund. *Universitetsavisen, netversion*, <http://universitetsavisen.dk/debat/ku-som-spydspids-det-konskvoterede-samfund>
- Bonde, H. (2012), *Fordi du fortjener det*, København: Gyldendal.
- Bundgaard, B. (2013a), »Kvindebonus: Tjeneste eller børnetjeneste?« *Ugeskrift for læger*, 40: 2314-7.
- Bundgaard, B. (2013b), »Er du kvinde, kan du få ...«, *Ugeskriftet.dk*, 49, <http://ugeskriftet.dk/nyhed/er-du-kvinde-kan-du-faa-8>.
- Christiansen, P.M., Warring, A., Solovej, J.P., Kongsted, H.C., Borregaard, N., og Thomsen, O.T. (2013), »Kronik: Hjælp til kvinder gavner forskningen«, *Berlingske Tidende*, 1. november.
- European Commission (2013), *She Figures 2012, Gender in Research and Innovation*, Bruxelles: European Commission.
- EIGE (2013), »Gender-equality-index«, <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>
- Fahrendorff, L. (2004), »To professorater til humaniora på Aarhus Universitet«, pressemeddelelse fra Det Humanistiske Fakultet. *HUMavisen*, 20. februar.
- Faye, J. (2004), »Debat: Forskningsrådets selvmodsigelse«, *Politiken*, 1. marts, p. 4.
- ATP faktum (2010), »5 milliarder pensionskroner optjent af mænd går til kvinders pension«, *ATP faktum, nyhedsbrev*, maj.
- ATP faktum (2013, februar), »Kvinders pension stort set upåvirket af barsel, orlov og deltid«, *ATP faktum, nyhedsbrev*, februar.
- Forskerforum (2012), »Uni-lærer imod kønskvotering«, *Forskerforum*, 30. oktober.
- Gregersen, C. og Jensen, M.Ø. (2010a), »Kvindebonus splitter lederne på Aarhus Universitet«, *Altinget/EU*, 4. oktober.
- Gregersen, C. og Jensen, M.Ø. (2010b), »Kvindebonus splitter lederne på Aarhus Universitet«, *Roskilde Universitet*, 5. oktober www.ruc.dk/om-universitetet/nyhedsportal/nyheder-udefra/vis/article/kvindebonus-splitter-lederne-paa-aarhus-universitet/back/arkiv-nyheder-udefra/archive/2010/october/
- Gustavsson, M. (2010), *Positiv särbehandling och kvotering ur ett arbetsrättsligt perspektiv*, Luleå: Luleå, tekniske Universitet, D-Uppsats, Rättsvetenskap.
- Information (2013), »Bliver kvindelige filosoffer diskrimineret?« www.information.dk/468418
- Kier, V., Thulesen Dahl, J.H. og Lunde Larsen, E. (2013, november 4), »YDUN – af to onder ...«, *Berlingske, kommentar*.
- Københavns Universitet (2008), *Dagsnotat: Mangfoldighed på KU – Flere kvinder i forskning og ledelse*, 25. februar, http://mangfoldighed.ku.dk/pdf/bestyrelsesrapport_endelig__let_redigeret_til_hj.sidebrug_.pdf
- Københavns Universitet (2014a), »Bestyrelsesmøde nr. 71«, den 21. januar 2014, pkt. 4. Sagsfremstil-

- ling, <http://bestyrelse.ku.dk/moeder/moeder2014/71/pkt04.pdf/>
- Københavns Universitet (2014b), »Bestyrelsesmøde nr. 71«, den 21. januar 2014, Pkt. 4. Bilag 1, <http://bestyrelse.ku.dk/moeder/moeder2014/71/pkt04.01.pdf/>
- Kvinfo (2012), »Fokus på kvinder i ledelse og bestyrelsen«, http://forside.kvinfo.dk/tema/Fokus_paa_kvinder_i_ledelse_og_bestyrelser
- Kvinfo (2014), »Kønskvoter«, <http://forside.kvinfo.dk/nyhed/groenland-lov-om-koenskvoter-giver-udskiftning-i-bestyrelser>
- Laneth P.F. (2007), *Lillys danmarkshistorie. Kvindelev i fire generationer*, København: Gyldendal.
- Ligebehandlingsnævnet (2013), »Ligebehandlingsnævnets Årsberetning 2012«, København: Ligebehandlingsnævnet.
- Lundström, M. (1996), *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa? – En kritisk studie av svensk jämställdhetspolitik*, Stockholm: SNS förlag.
- Lundström, M. (1999), »Er ligestilling det samme som lige kønsbalance«? i Fiig, H.C., red., *Behandler man folk lige når man behandler dem ens?* København: Ligestillingsrådet.
- Lønkommissionen (2010), *Lønkommissionens redegørelse. Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Bind I*. Albertslund: Rosendahl-Schultz Grafisk.
- Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (2013, marts 20), »DFF's Forskningskonference 2013«, København: Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser.
- Ministeriet for Ligestilling og Kirke (2012), *Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012*, København: Ministeriet for Ligestilling og Kirke.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009), *Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve*, København: Schultz Grafisk A/S.
- Nielsen, J. (2013), »Årsager og forklaringer«, *Kvinfo*, marts.
- Okin, S.M. (1989), *Justice, Gender, and the Family*, New York: Basic Books.
- Olsen, B.M. red. (2007), *Evaluering af den fleksible barselsorlov*, København: SFI.
- Pedersen, Ove K. (2011), *Konkurrencestaten*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Rawls, John (1971), *A Theory of Justice*, Harvard University Press.
- Ritzau (2011), »Danske kvinder stemmer på de røde«, *Berlingske Tidende*, 14. marts.
- Rosenbeck, B. (2011), »Ligestilling: ingen grund til bekymring«, *Universitetsavisen, netversion*, 2. december.
- Saietz, D. (2011), »Mænd gør oprør over kvindebonus«, *Politiken*, 1. oktober, p. 1.
- Schmidt, L.H. (2010), *Lærkomplekset, Religion, filosofi og okkultisme*, Aarhus, Aarhus Universitetsforlag.
- Seeberg, D. (2013), »Kvinder siger nej til forskning – og bliver valgt fra«, *Jyllandsposten*, 15. december.
- Seligman, S.: *The Problem og Trust*, Princeton, 1997.
- Stampe, C. (2011), »Rektor på KU: Mændene må klage«, *Information*, 9. november.
- Ståhle, B. (1998), *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne: En undersøgelse af kønsfordelingen i det videnskabelige personale og ved besættelse af videnskabelige stillinger ved universitetsinstitutionerne i Danmark 1993-1996. (Bind 1)*, København: Undervisningsministeriets Forlag.
- Ståhle, B. (2011), *En forskerstab i vækst. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2007-2009*, København: UNI•C Statistik & Analyse.
- Tholl, S. (2012), »Forældreansvarsloven lader fædrene i stikken. Information«, *Information*, 13 januar.
- Wollstonecraft, M. (1792/1999), *A Vindication of the Rights of Woman. With strictures on Political and Moral Subjects*. Boston: Peter Edes for Thomas and Andrews, Faust's statue, no. 45, Newburystreet MDCCXCII/New York: Bartleby.com.