**Forsker i køn og ledelse: Drop kvoter – men se i øjnene, at vi alle ubevidst bedømmer mænd og kvinder forskelligt**

Omnibus, uafhængig universitetsavis, Aarhus Universitet.
15. december 2020 **af****Miriam Brems**

Bias er ikke noget, mænd udsætter kvinder for. Vi er alle sammen biased, siger forsker i køn og ledelse ved CBS, Sara Louise Muhr. Hun råder universiteterne til at droppe tiltag, som giver kvinder positiv særbehandling i bestræbelsen på at opnå ligestilling, og i stedet blokere for bias, når de rekrutterer og forfremmer. Hun giver her tre bud på, hvordan det kan gøres.

For snart ti år siden sendte fem amerikanske forskere et fiktivt CV ud til 127 professorer i biologi, kemi og fysik ved seks forskellige amerikanske universiteter. Professorerne fik at vide, at der var tale om en virkelig studerende og blev bedt om at vurdere den studerendes kompetencer. Derudover skulle de angive, hvor tilbøjelige de ville være til at ansætte den studerende i et forskningslaboratorium på deres eget universitet og give et bud på en startløn.

På halvdelen af CV’erne var det John, der søgte stillingen. På den anden halvdel var det Jennifer. Ellers var CV’erne fuldstændigt identiske.

### **Både mandlige og kvindelige professorer foretrækker John**

Studiet viste, at professorerne syntes, at John var mere kvalificeret end Jennifer. De var mere tilbøjelige til at ansætte John – og ville give ham en højere startløn end Jennifer. Det gjaldt, uanset om det var en mandlig eller kvindelig professor, der bedømte CV’et.

Ifølge Sara Louise Muhr, som er professor MSO ved CBS og forsker i køn og ledelse, vidner studiet om to overordnede kendsgerninger.

For det første, at kvinder ikke har samme muligheder som mænd, når det gælder karriere i akademia:

”Hvis man ikke kan bedømme mænd og kvinder lige, har de ikke samme muligheder for forfremmelse,” siger hun.

For det andet, at bias mod kvinder ikke er en disciplin forbeholdt mænd. Vi er alle sammen biased.

”Det betyder ikke, at alle til enhver tid vurderer kvinder ringere end mænd. Men det betyder, at der er en sandsynlighed for det,” siger Sara Louise Muhr.

### **Kun Maria skal vise dokumentation for sine kompetencer**

Sara Louise Muhr fortæller, at en af hendes specialestuderende i 2018 lavede en lignende undersøgelse i mindre skala. Hun sendte et CV til bedømmelse blandt lektorer og professorer på CBS. CV’erne var ens, men bar i halvdelen af tilfældene navnet Maria, i den anden halvdel Martin.

”I vurderingen af Maria blev der blandt andet sat spørgsmålstegn ved, om hendes stærke sider holdt vand, og flere af respondenterne efterspurgte ekstra dokumentation for hendes kompetencer,” siger Sara Louise Muhr.

Modsat blev det kun insinueret, at Martin havde svagheder, mens fokus lå på hans fremadrettede potentiale.

### **Hans ses som en bedre leder end Hanna – selvom de har samme kvalifikationer**

Studiet med John og Jennifer blev meget omtalt, da det blev publiceret i 2012.

”Men herhjemme blev det af mange affejet med, at det var lavet i en amerikansk kontekst, som ikke kunne oversættes til Norden,” siger Sara Louise Muhr.

I mellemtiden har et lignende norsk studie fra 2015 imidlertid vist den samme tendens. Her blev 102 handelshøjskolestuderende delt i to grupper og præsenteret for en beskrivelse af en leder. I den ene gruppe hed lederen Hans, i den anden Hanna. Ellers var de ens.

De norske studerende vurderede Hanna til at være en dårligere leder end Hans, og de kunne samtidig bedre lide Hans som person. En tendens, som i dette studie især var drevet af mændenes svar – de ville også hellere have Hans som mentor, arbejde sammen med Hans og tage en øl med Hans efter arbejde.

### **At blive hjemmegående husfar og kvindelig professor kan være lige svært**

Sara Louise Muhr understreger, at bias ikke kun er et problem for kvinder. Den rammer også mænd, blot med omvendt fortegn.

”Der er eksempelvis ikke den samme kulturelle accept af, at mænd vil have lang barsel. Og det kræver lige så meget rygrad for en mand at tage beslutningen om at blive hjemmegående husfar, som det gør for en kvinde at gå hele vejen til professor,” siger hun.

De forskellige forventninger til de to køn er et problem for begge parter, mener Sara Louise Muhr. Som eksempel nævner forskeren en øvelse, hun ofte giver sine MBA-studerende. De får at vide, at de skal karriererådgive en person, som gerne vil på nedsat tid, fordi barn nummer tre er på vej. Halvdelen får at vide, at personen er en mand; den anden halvdel, at det er en kvinde.

”De studerende forsøger typisk at motivere manden til at blive på fuld tid med en lønforhøjelse, en forfremmelse eller mere spændende opgaver, fordi de tror, han keder sig. Til kvinden siger de ’Det kan vi da godt forstå, vi skal nok finde en fleksibel ordning til dig’.”

For kvinder betyder det, at karrierevejen bliver længere at gå; for mænd, at det er sværere at få mulighed for at investere tid i familielivet.

### **Vi er allesammen biased – også ligestillingsforskeren**

Sara Louise Muhrs studerende bliver ofte overraskede – og lidt flove, når de får afsløret resultatet af opgaven. ”Det demonstrerer forskellen på eksplicit og implicit bias. Vi har ikke nødvendigvis disse holdninger eksplicit – og ønsker ikke at have dem. Derfor bliver vi flove over, at de er der, uden at vi er klar over det,” siger hun. (…)

<https://omnibus.au.dk/arkiv/vis/artikel/forsker-i-koen-og-ledelse-drop-kvoter-men-se-i-oejnene-at-baade-maend-og-kvinder-forskelsbehandler-u>, hentet 8-12-24.