

# Review Artikel: Ubevidst bias i akademia – skabelsen af en myte

Temanummer: Politisk polarisering i Danmark

*Denne artikel viser, hvordan myten om ubevidst bias i akademia er blevet skabt. Fejlslutninger og misinformation er ikke overraskende de foretrukne strategier. Mest brugt er metoden at svare på noget andet end det stillede spørgsmål, typisk at referere artikler om bevidst bias, som om de handlede om ubevidst bias. Ofte fortælles en anden historie, end data understøtter. Andre strategier omfatter ad hoc-hypoteser, der trækkes ud af det blå, ringslutninger, og decideret misinformation. De samme få artikler, der viser noget andet, end de citeres for, skamrides, og en konsensus om, hvordan artiklerne kan og skal udlægges, viderekolporteres, uden at der er tilløb til (selv)kritik.*

*Det er svært at hævde, at der foreligger bevidst svindel, når hver enkelt fejl og fordrejning lige så vel kan være sjusk som en bevidst handling. Den sam-*

*lede mængde er imidlertid så overvældende, at det ligner en strategi. Det, der fremstår som videnskabelige rapporter og publikationer, er i realiteten propaganda forklædt som videnskab.*

*En enkelt rapport indtager en særstatus af to grunde: dels er den i sig selv det fuldstændige sammenbrud af enhver videnskabelighed, dels udgår den fra en organisation af universiteter, der mener, de er de bedste i Europa – LERU. Universiteternes videnskabelige integritet tilføjes her et grundskud – af universiteterne selv. Det er meget bekymrende. Det er ikke først og fremmest manglen på evidens for ubevidst bias i akademia, jeg er ude efter. Det virkelig problematiske er den akademiske selvdestruktion som bestræbelsen på at udbrede myten om ubevidst bias resulterer i.*

Hvis dette var en litteraturgennemgang af evidensen for ubevidst bias mod kvinder i akademia, ville den være slut nu. Der findes ingen primærlitteratur om det. Alligevel produceres rapport efter rapport, der hævder, at ubevidst bias mod kvinder er et stort problem i akademia. Københavns Universitet har ansat en mangfoldighedskonsulent, der skal tage sig af problemet (Baggersgaard, 2018), EU udgiver rapporter, der omtaler ubevidst bias med største selvfølgelighed (European Commission, 2019), ministerier og universitære organisationer (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015; Gvozdanovic og Maes, 2018) producerer rapporter om det, og hvad der kan gøres ved det.

For at konstatere at det forholder sig sådan, skal man læse en del. Det har jeg så gjort, og interesserede læsere kan se resultatet i publikationerne (Skov, 2018b; Skov, 2019a; Skov, 2019b). Men ud over at konstatere, hvordan sagerne står, altså at ingen af publikationerne faktisk påviser ubevidst bias i akademia, trænger et andet spørgsmål sig på, nemlig hvordan det er muligt at gøre som om? Det ikke specielt overraskende svar er, at der systematisk fremføres ugyldige argumenter og præsenteres fordrejede forskningsresultater. Jeg har forsøgt at skabe et overblik over, hvilke metoder der bruges, og hvorfor de

## TORSTEN SKOV

MD, PhD (epidemiologi),  
BA (filosofi),  
torsten.skov@begrund.dk

virker. Jeg vil dog ikke påstå, at jeg har det fulde svar på, hvordan det kan lade sig gøre – faktisk er det stadig lidt af et mysterium for mig.

Jeg begynder med de fejlslutninger, der er så gamle, at de har latinske navne. Derefter beskrives nogle typer af misinformation.

Først en definition. Ubevidst bias er i næsten al litteraturen synonymt med implicit bias. Der er gjort enkelte forsøg på at adskille dem, mest helhjertet af Cornish og Jones, der giver følgende definitioner:

*”Unconscious bias refers to a bias that we are unaware of, and which happens outside of our control. It is a bias that happens automatically and is triggered by our brain making quick judgments and assessments of people and situations, influenced by our background, cultural environment and personal experiences.*

*Implicit bias refers to the same area, but questions the level to which these biases are unconscious especially as we are being made increasingly aware of them” (Cornish og Jones, 2013: 1).*

Definitionen på implicit bias er temmelig uklar – hvad vil det sige, at implicit bias ”sætter spørgsmålstegn ved, om bias er ubevidst”? – og Cornish og Jones bruger alligevel begreberne synonymt. Mest oplysende er formentlig Correll (2017). Hun bruger begreberne i flæng (hvilket jeg også gør i det følgende) og bemærker, at psykologerne ofte foretrækker ”implicit”, mens praktikerne foretrækker ”ubevidst”.

Jeg understreger i et sikkert forgæves forsøg på at undgå misforståelser, at denne artikel udelukkende handler om ubevidst bias i academia. Jeg tager ikke stilling til ubevidst bias i almindelighed, bias i almindelighed, eller for den sags skyld feministisk forskning eller feminisme i almindelighed. Jeg understreger også, at artiklerne om *bevidst* bias, der nævnes nedenfor, er fra andre steder og tider end danske universiteter anno 2019, og at der ikke er tegn på bias på danske universiteter, hverken bevidst eller ubevidst, se (Skov, 2019b).

## Fejlslutninger

### **Svar på noget andet (*Ignoratio elenchi*)**

Den helt overvejende strategi inden for feltet er substitution af spørgsmålet. Hvis du ikke kan svare på det egentlige spørgsmål, så svar på et andet spørgsmål, og konkluder på det første, her: hvis du ikke kan finde evidens for ubevidst bias mod kvinder, så find noget evidens for diskrimination af kvinder og konkluder, at der findes evidens for *ubevidst* diskrimination af kvinder. Metoden er beskrevet allerede af Aristoteles som *ignoratio elenchi*, men har formentlig været brugt, så længe mennesker har været uenige.

Gvozdanovic og Maes' rapport, "Implicit bias in academia" (Gvozdanovic og Maes, 2018), er en opvisning i *ignoratio elenchi*. Rapporten hævder, at ubevidst bias er en af de vigtigste, hvis ikke den vigtigste, forhindring for kvinders karriere i akademia, og påstår videre, at der foreligger rigelig videnskabelig evidens for det. Der er en længere litteraturgennemgang, som skal godtgøre påstanden, men den opmærksomme læser hæfter sig ved, at implicit eller ubevidst bias ikke omtales, kun bias. Jeg har læst alle de refererede artikler, og den er god nok: ingen af dem handler om ubevidst eller implicit bias (detaljer kan findes i Skov, 2018b).

Dette er gennemgående i rapporterne om ubevidst bias: "ubevidst bias" bruges om den formodet ubevidste modstand mod at stille kvinder lige med mænd, mens "bias" uden "ubevidst" bruges, når man refererer til undersøgelser af fænomenet. Tricket er at lade begreberne flyde. Implicit bias er det samme som ubevidst bias er det samme som bias. Enhver artikel om bias er nu en artikel om ubevidst bias. Det, der skulle bevises, er nu bevist simpelthen ved at jonglere med begreberne.

Det er så primitivt, at man mistror sin mistro. Kan det være sandt, at en rapport fra paraplyorganisationen for de fineste universiteter i Europa, League of European Research Universities, LERU (som København Universitet er medlem af) laver sådan en fejl? Ja, desværre er det sandt, og det er ikke sidste gang, rapporten fra LERU nævnes i denne artikel.

Cornish og Jones' litteraturreview "Unconscious bias and higher education" (2013) bruger samme metode, blot i mindre målestok. De refererer kun til 2 primærartikler (Moss-Racusin o.a., 2012; Steinpreis o.a., 1999)2012; Steinpreis et al., 1999, som begge er med i LERU-rapporten og altså ikke omtaler ubevidst bias.

Atewologun o.a. (2018: 11) lægger ud med statementet "[Unconscious Bias Training] is often designed, developed and modified on the basis of *the large body of research on unconscious bias*" (min udhævning) og belægger denne påstand med "ample research documenting the influence of stereotypes on workplace evaluations and decision making". Men dette er jo et andet spørgsmål end det stillede.

### **Træk hjælpehypoteser ud af det blå (ad hoc hypoteser)**

Det forekommer, at data taler så klart imod den forudfattede teori, at det ikke kan skjules. Her er *ad hoc*-hypoteserne nyttige. Herhjemme har en ministerielt nedsat arbejdsgruppe med det velklingende navn "Taskforcen for flere kvinder i forskning" set på statistikker om kvinder i akademia og bl.a. fundet, at når der er kvalificerede ansøgere af begge køn til en akademisk stilling, har kvinderne en højere succesrate end mændene (hvilket i øvrigt har været kendt siden 1990'erne (Stähle, 1999)). Jeg citerer *ad hoc*-hypotesen i sin helhed:

*"En fortolkning af tallene er, at kvinder kan være tilbøjelige til at søge senere end mænd, dvs. først når de er mere sikkert kvalificerede. De kvin-*

*delige forskere er gode, når de først er i position til at søge, og så faktisk søger, men der er formentlig en række mekanismer, der gør, at kvinder søger i mindre grad i [sic] end mænd. Det er en ledelsesopgave at adressere disse” (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015: 26).*

Der er ingen evidens for *ad hoc*-hypotesen. Alligevel er taskforcen parat til at udnævne kvindernes formodet senere ansøgninger til et problem, som ledelsen skal løse.

Lerback og Hanson (2017) har analyseret et stort datamateriale om review og optagelse af artikler i 20 tidsskrifter. Deres hovedkonklusion er, at tidsskrifterne inviterer for få kvinder til at reviewe, og de mener, at ubevidst bias ligger bag. Det er der ganske vist ingen evidens for i data, og analyserne er øvrigt forkerte. En korrekt analyse viser en lille numerisk fordel til kvinderne (Skov og Knudsen, indsendt til Nature). Det interessante er imidlertid, at Lerback og Hanson også finder, at artikler med kvindelige forfattere har en højere chance for at blive antaget end artikler med mandlige forfattere. Der kunne være to forklaringer, siger de:

*“It could imply that female ... authors are enjoying ‘reverse sex discrimination’ ... Or – and this is the possibility we favour – the higher acceptance rates reflect the authors’ more considered approach when submitting manuscripts, including better targeting of papers to a journal”.*

Hvorfor foretrækker forfatterne mon den sidste hypotese? Det er i hvert fald ikke på baggrund af deres data.

Et af de mest eklatante eksempler er den såkaldte orkesterundersøgelse (Goldin og Rouse, 2000), hvor forfatterne måtte smide 80 pct. af materialet væk ved hjælp af en ubegrundet hjælpehypotese for at få analysen til at give det ønskede resultat (Skov, 2018a).

### **Forudsæt konklusionen (*petitio principii*)**

En implementering af fejlslutningen *petitio principii* består i at skabe en forventning om argumentation, men i stedet præsentere de data, der skulle forklare. Metodens effektivitet ligger muligvis i læserens uvilje mod at læse side op og side ned i forgæves søgen efter det fremlyste argument. Så hellere tro, at det er der.

Igen er LERU-rapporten et illustrativt eksempel. Under overskriften ”The impact of implicit gender bias on working conditions” præsenteres statistikker for vertikal segregering, lønforskelle mellem mænd og kvinder, og forskelle i deltidsstillinger og tidsbegrænsede ansættelser. Præcis de data, man har sat sig for at forklare med ubevidst bias. Nu er de så forklaret ved sig selv. Det er så primitivt, at det burde være overflødigt at gøre opmærksom på det.

## Misinformation

### **Data betyder ikke noget. Det er historien, du fortæller, der betyder noget**

Vi starter med den grove version, hvor der fortælles en historie i direkte modstrid med den artikel, man refererer til. Robertson o.a. (2017: 59) overvejer, om der kan være bias mod kvinder i bedømmelser af videnskabelige ansøgninger og artikler, og siger: "There is widespread evidence of the existence of "implicit bias" in science ...", med reference til McNutt (2016). Går man til kilden ser man, at den er et 1-sides referat fra en konference. Der er ingen data. Det refereres fra konferencen, at kvinders chance for at få artikler antaget er på niveau med eller højere end mænds. Den implicitte bias, der omtales, handler om bias mod ikke-vestlige landes forfattere, ikke kvinder.

LERU-rapporten refererer en publikation af Maliniak o.a. (2013), der har analyseret citeringer af 3.000 artikler. Maliniak o.a. konkluderer, at mænd citerer mænd, og kvinder citerer kvinder – derfor citeres kvinderne alt i alt mindre end mændene. LERU-rapporten får følgende ud af Maliniak o.a.:

*"papers, ostensibly authored by males, acquire higher scores on quality than papers ostensibly authored by females".*

Der er imidlertid tale om virkelige publikationer, ikke publikationer, der er "ostensibly authored", og publikationerne blev ikke scoret for kvalitet. Der er simpelt hen ingen sammenhæng mellem LERU's referat af artiklen og artiklens faktiske indhold. Flere af LERU's fordrejninger er beskrevet i (Skov, 2018b).

Her er et mere subtilt eksempel. Moss-Racusin o.a. citeres rutinemæssigt som evidens for ubevidst bias (Gvozdanovic og Maes, 2018: 11; Cornish og Jones, 2013: 8; Grogan, 2019; Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2017: 23). Sagen er imidlertid, at hverken ubevidst eller implicit bias nævnes i artiklen.

Her er den besværlige version: Forsøgstilrettelæggerne skrev en ansøgning, satte et kvindenavn på halvdelen og et mandnavn på resten og sendte en af dem til 127 professorer, som skulle tage stilling til bl.a., om de ville ansætte vedkommende og til hvilken løn. De medvirkende professorer blev også bedt om at udfylde et spørgeskema, som bl.a. indeholdt spørgsmålene "I de senere år har regering og medier været mere optaget af behandlingen af kvinder end det er berettiget ud fra kvindernes faktiske oplevelser", og "Det er nemt at forstå de amerikanske kvindebevægelses vrede". De professorer, der var biased imod kvinder i disse spørgsmål, var mindre tilbøjelige til at ansætte kvinder. Sat på spidsen fandt man, at professorer, som ikke forstod kvinders vrede, og som syntes, at kvinder allerede fik rigelig positiv særbehandling, havde en tendens til at ansætte mænd. Det må man vel formode, at de pågældende har været helt bevidste om.

Men nok så interessant er det, hvis de andre, der mener, at kvindesagen er berettiget, og kvinder ikke får for megen særbehandling, *ikke* diskriminerer. Så taler Moss-Racusin o.a.s undersøgelse *imod* hypotesen om ubevidst bias. Ifølge teorien får ubevidst bias os til at træffe de forkerte valg, selv om vi vil det rigtige. Men det ser ud, til at de, der vil det rigtige i Moss-Racusins undersøgelse, træffer de rigtige valg. Moss-Racusin o.a.s artikel er ikke helt klar på dette punkt, og jeg har skrevet til Moss-Racusin og bedt om en uddybning eller adgang til rådata, men har (som forventet) ikke fået noget svar.

Indtil videre er den mest rimelige fortolkning af data, at de taler imod ubevidst diskrimination. Der fortælles imidlertid en anden historie, nemlig at Moss-Racusin o.a. viser ubevidst bias. Uddannelses- og Forskningsministeriets rapport om mænd og kvinder på de danske universiteter (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2017: 23) hævder – uden kildehenvisning – at ubevidst kønsbias er ”påvist i en lang række studier”, og nævner herefter 2, hvoraf Moss-Racusin er den ene. Den refereres således:

*”Studiet viste, at den samme ansøger blev vurderet mere kvalificeret, når der stod John på CV’et, end når der stod Jennifer. ”John” blev også tilbudt [sic] en højere startløn, og flere ønskede at være mentor for ”John” end for ”Jennifer”.”*

Den besværlige, men afgørende, del af data – at diskrimination formentlig ikke forekommer hos dem, der har en positiv holdning til kvindesagen – indgår ikke i historien. (Den anden undersøgelse, der refereres i denne rapport (Wennerås og Wold, 1997), er en 20 år gammel artikel om bias i tildeling af forskningsmidler, som ikke siger noget om ubevidst bias, altså *ignoratio elenchi* igen).

Grogan er en af de få, der tager skridtet fuldt ud og i klar tekst hævder, at Moss-Racusin o.a. viser ubevidst bias:

*”Importantly, faculty gender does not influence these results, meaning that unconscious gender bias is pervasive and not limited to a particular gender” (min udhævnning), (Grogan, 2019: 4)*

Dette er under ingen omstændigheder, hvad Moss-Racusin o.a. viser, men det passerer altså – måske er tiden bare blevet moden til, at fordrejningen kan præsenteres åbent.

De lidt ældre rapporter holder sig til at levere svar på det irrelevante spørgsmål, om undersøgelsen viser diskrimination, Cornish og Jones (2013: 8) skriver i deres rapport om ubevidst bias:

*“... women in STEMM (science, technology, engineering, mathematics and medicine) departments (Moss-Racusin et al., 2012) are just as likely to discriminate against female candidates as their male counterparts.”*

LERU-rapporten (Gvozdanovic og Maes, 2018: 11) skraber bunden med et plagiat af Cornishs tekst:

*“... female natural scientists in science, technology, engineering, mathematics and medicine (STEMM) departments (Moss-Racusin et al., 2012) are just as likely to discriminate against female candidates as their male counterparts”.*

Konklusion: Datafortolkning kan være besværlig. I stedet for at forklare detaljerne fortæller man den simple historie, folk gerne vil høre. Det gør ikke noget, hvis den strider mod data. Så længe den er simpel og politisk korrekt, er der ingen grund til bekymring.

### **Skab en illusion om flere data end der er**

Denne strategi består i at henvise til sekundærlitteratur, som om det var nye, hidtil ukendte originalundersøgelser. Der kommer hele tiden nye folk til, som citerer de samme få originalarbejder. Det smarte er så at citere de nye, som om de var nye undersøgelser, ikke nye opkog af de samme gamle.

She figures 2018, en udgivelse fra EU-kommissionen, skriver:

*“It should be noted, however, that research also shows that unconscious gender bias in favour of men is not limited to male faculty members (Grogan, 2018)” (European Commission, 2019: 129).*

Det ser da besnærende ud, som om Grogan rapporterer nye data om unconscious bias. Det er ikke tilfældet. Grogan fortolker bare Moss-Racusin o.a.s undersøgelse (der var den igen), og gør det forkert – den viser ikke noget om unconscious bias. Den slags er der masser af, og man kan kun afsløre det ved at gå tilbage i kæden, her først til Grogan, derefter til Moss-Racusin o.a. Til gengæld kan man være nogenlunde sikker på, at hver gang man går tilbage til originallitteraturen, viser den noget andet, end den citeres for.

LERU-rapporten er igen i særklasse. Man refererer til en oversigtsartikel (Kaatz o.a., 2014), der refererer til en anden oversigtsartikel (Heilman og Haynes, 2008), der er ufatteligt lang. Det tager adskillige timer at komme igennem alt det og konstatere, at der ikke er noget spor af, hvad LERU citerer Heilman og Haynes for, nemlig:

*”For women to be deemed equivalently hireable, competent, or worthy of promotion in male gender-typed professions, they must demonstrate a higher level of achievement than identically qualified men”*

Til gengæld findes ovenstående tekst ordret hos Kaatz o.a., som LERU altså har plagieret. Intet af det har noget med ubevidst bias at gøre.

## Den akademiske selvdestruktion

Nu ved vi, hvordan der kan skrives rapporter om et ikke-eksisterende problem. De samme få artikler, der viser noget andet, end de citeres for, skamrides, hvis man da ikke lægger lag på lag af oversigtsartikler for at skjule, at det er de samme få artikler. Genbrug af formuleringer om, hvad artikler viser, er almindelige. Regulært plagiat forekommer. Det er ligegyldigt, om undersøgelser er 20 år gamle eller fra sidste år, og om de er fra et andet kontinent – generaliserbarheden drages ikke i tvivl. En konsensus om, hvordan artiklerne kan og skal udlægges, viderekolporteres, og der er ingen tilløb til (selv)kritik.

Det ville ikke være svært for forskningsmiljøet at gøre noget ved det. *Ignoratio elenchi* er den foretrukne strategi, og den skal man ikke være specialist for at gennemskue – man skal bare have tid og tålmodighed til at læse og en lille smule kritisk sans. At gennemskue, at der fortælles en anden historie end den, data understøtter, kræver af og til indsigt i undersøgelsesmetode og statistik, men det er ikke den mest anvendte fordrejningsstrategi, og for resten burde der være folk i forskningsmiljøet, som kan gennemskue analyser og data. Problemet er snarere, at de, der kan, ikke skal have noget klinket.

Det er svært at hævde, at der foreligger bevidst svindel, når hver enkelt fejl og fordrejning lige så vel kan være sjusk som en bevidst handling. Den samlede mængde af fejl og misrepræsentationer er imidlertid så overvældende, at det ligner en strategi. Det, der fremstår som videnskabelige rapporter og publikationer, er propaganda forklædt som videnskab.

Hvem der er ansvarlige for tingenes tilstand, er ikke sådan at svare på. Alle involverede? Ingen? Det er forholdsvis klart, at alle har deponeret deres videnskabelige integritet til fordel for politisk korrekthed. Det gælder både ministerielle embedsmænd og universitære organer. At diskutere, om ministerier og EU-institutioner er mindre culpable end de universitetsorganer og forskere, der er tættere på originaldata, kunne blive lidt af et moralfilosofisk skoleridt. LERU-rapporten indtager imidlertid en særstatus – af to grunde: dels er den i sig selv det fuldstændige sammenbrud af enhver videnskabelighed, dels udgår den fra en organisation af universiteter, der mener, de er de bedste i Europa. Universiteternes videnskabelige integritet tilføjes her et grundskud – af universiteterne selv. Det er meget bekymrende. Når det kommer til stykket, er det ikke først og fremmest manglen på evidens for ubevidst bias i academia, jeg er ude efter. Det virkelig problematiske er den akademiske selvdestruktion, som bestræbelsen på at udbrede myten om ubevidst bias resulterer i.



## Referencer

- Atewologun, D., T. Cornish og F. Tresh (2018), *Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness*, Manchester: Equality and Human Rights Commission. Hentet fra: [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com).
- Baggersgaard, C. (2018), "KU ansætter en mangfoldigheds- og ligebehandlingskonsulent", hentet fra: <https://uniavisen.dk/ku-ansætter-en-mangfoldigheds-og-ligebehandlings-konsulent>.
- Cornish, T. og P. Jones (2013), *Unconscious bias in higher education: Literature review*, London: Equality Challenge Unit. Hentet fra: <https://www.ecu.ac.uk/publications/unconscious-bias-in-higher-education>.
- Correll, S.J. (2017), "SWS 2016 Feminist Lecture: Reducing Gender Biases In Modern Workplaces: A Small Wins Approach to Organizational Change", *Gender & Society*, 31(6): 725-50.
- European Commission (2019), *She Figures 2018*, Brussels: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation.
- Goldin, C. og C. Rouse (2000), "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", *American Economic Review*, 90(4): 715-41.
- Grogan, K.E. (2019), "How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace", *Nature Ecology & Evolution*, 3(1): 3-6.
- Gvozdanovic, J. og K. Maes (2018), *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it*, League of European Research Universities (LERU).
- Heilman, M.E. og M.C. Haynes (2008), "Subjectivity in the appraisal process: A facilitator of gender bias in work settings", i E. Borgida og S.T. Fiske, red., *Beyond common sense: Psychological science in the courtroom*, Blackwell Publishing Ltd.
- Kaatz, A., B. Gutierrez og M. Carnes (2014), "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trends Pharmacol.Sci.*, 35(0165-6147 (Linking)), 371-73.
- Lerback, J. og B. Hanson (2017), "Journals invite too few women to referee", *Nature*, 541(0028-0836 (Linking)), 455-57.
- Maliniak, D., R. Powers og B.F. Walter (2013), "The Gender Citation Gap in International Relations", *International Organization*, 67(4): 889-922.
- McNutt, M. (2016), "Implicit bias", *Science*, 352(6289): 1035.
- Moss-Racusin, C.A., J.F. Dovidio, V.L. Brescoll, M.J. Graham og J. Handelsman (2012), "Science faculty's subtle gender biases favor male students", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41): 16474-16479.
- Robertson, J., A. Williams, D. Jones, L. Isbel, L. og D. Loads (2017), *EqualBITE: Gender equality in higher education*, Rotterdam: Sense Publishers.
- Skov, T. (2019a), "Akademia er en solstrålehistorie: Ingen ubevidst bias mod kvinder". Hentet fra: <https://uniavisen.dk/akademia-er-en-solstraale-historie-ingen-ubevidst-bias-mod-kvinder>.
- Skov, T. (2019b), "Der er ingen påviselig diskrimination mod kvinder på universiteterne". Hentet fra: <https://uniavisen.dk/der-er-ingen-paaviselig-diskrimination-mod-kvinder-paa-universiteterne>.
- Skov, T. (2018a), "Falske toner i ligestillingsdebatten". Hentet fra: <https://uniavisen.dk/falske-toner-i-ligestillingsdebatten>.
- Skov, T. (2018b), "Lack of evidence for unconscious bias". Hentet fra: <https://www.begrund.dk/community/evindens/lack-of-evidence-for-unconscious-bias/#post-18>.
- Ståhle, B. (1999), *Alder, køn og rekruttering i dansk universitetsforskning*, København: Uni-C.
- Steinpreis, R.E., K.A. Anders og D. Ritzke (1999), "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study", *Sex Roles*, 41(7/8): 509-28.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015), *Anbefalinger fra Taskforcen for Flere kvinder i Forskning*, København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017), *Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2017*, København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- Wennerås, C. og A. Wold (1997), "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature*, 387(6631): 341-43.