

Vetenskaplig studie om särbehandling vid MFR

Kvinnliga sökande diskrimineras Rådets regler mot jäv verkningslösa

Nu finns det bevis för att kvinnor diskrimineras av de sakkunniga vid Medicinska forskningsrådet då MFRs forskartjänster fördelas.

Det menar forskarna Agnes Wold och Christine Wennerås. De har gjort en vetenskaplig studie av hur kvinnors och mäns ansökningar bedöms. I studien utmålas även MFRs regler mot jäv som verkningslösa.

Docent Agnes Wold och medicine doktor Christine Wennerås, båda vid Göteborgs universitet, visar i artikeln »Peer review favors males» inte bara att kvinnor måste vara betydligt mer kompetenta än män för att kunna tävla om de attraktiva forskarassistenttjänsterna vid MFR.

– En klar »merit» är också om det finns en personlig relation mellan den sökande och de sakkunniga vid MFR, säger Agnes Wold.

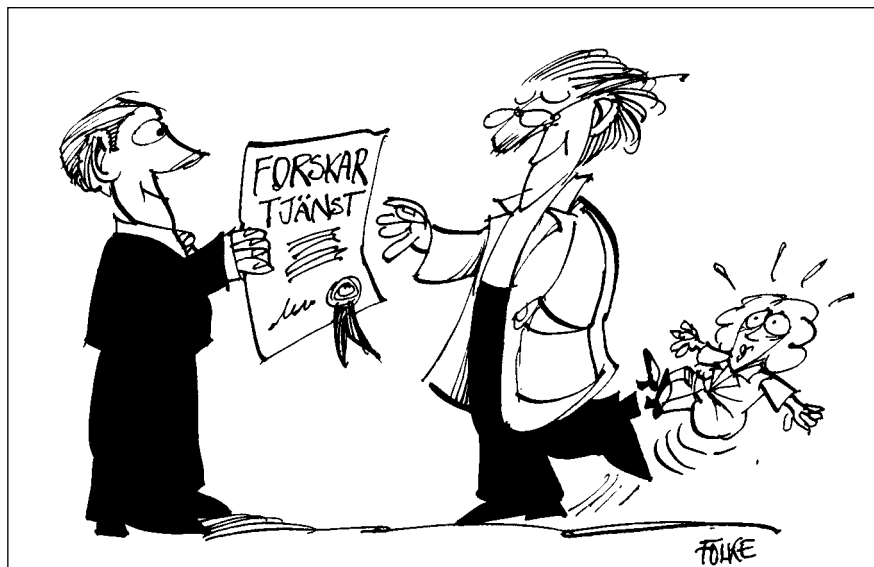
Agnes Wold och Christine Wennerås har granskat de sakkunnigas bedömningar av ansökningar till 1995 års allmänna forskarassistenttjänster vid MFR. Varje sökande bedöms på tre punkter: vetenskaplig frågeställning, föreslagen metodik och vetenskaplig kompetens. För att kunna jämföra de sökande begärde Agnes Wold och Christine Wennerås därför att få ta del av de sakkunnigas poängsättning på dessa tre punkter.

Tabell: Var 1995-års allmänna forskarassistenttjänster vid MFR ovanligt svåråtkomliga för kvinnor? Agnes Wold och Christine Wennerås har tittat tillbaka till 1986 för att få svar. De har jämfört antal sökande med vilka som fick tjänsterna.

Så här många gånger svårare var det för kvinnliga jämfört med manliga sökande att få tjänsterna:

1986:	1,65
1987:	1,96
1988:	0,57 (kvinnor hade lättare än män)
1989:	2,60
1990:	3,80
1991:	2,10
1992:	1,06
1993:	2,63
1994:	2,60 (det ansökningsår studien avser)
1995:	1,60

Siffrorna har Agnes Wold och Christine Wennerås tagit fram utifrån uppgifter som lämnats av MFRs kansli.



TEKNING: FOLKE NORDLINDER

Kvinnliga sökande hade i genomsnitt fått 0,25 poäng lägre än manliga för vetenskaplig kompetens, 0,13 poäng lägre för vetenskaplig frågeställning samt 0,17 poäng lägre för föreslagen metodik. Den sökandes slutpoäng får man fram genom att multiplicera de tre poängtalerna med varandra.

– Eftersom den största skillnaden mellan de manliga och kvinnliga sökandena var på punkten vetenskaplig kompetens beslöt vi att sätta kompetenssiffran i relation till ett antal objektiva mått, säger Agnes Wold.

Fyra faktorer avgör

En viktig faktor som styr kompetensbedömningen är den sökandes vetenskapliga produktivitet. Agnes Wold och Christine Wennerås beräknade 14 olika mått på den sökandes vetenskapliga produktivitet, baserat på bl a antal publicerade artiklar, antal artiklar som första författare och de aktuella tidskrifternas impact-faktor. En tidskrifts impact-faktor anger hur ofta en genomsnittlig artikel i tidskriften ifråga citeras.

Det mått som visade på starkast samband med kompetenspoängen var den sökandes totala impact, dvs summan av alla impact-faktorer för de individuella artiklarna.

Med en statistisk modell kallad multipel regressionsanalys studerade de båda forskarna vilka övriga faktorer utöver vetenskaplig produktivitet som påverkade kompetenspoängen, bl a kön, utbildningsort, typ av grundutbildning, om ansökan innehöll rekommenda-

Att vara man är en viktig »merit» för sökanden av MFRs allmänna forskarassistenttjänster. Den slutsatsen drar forskarna Agnes Wold och Christine Wennerås efter att de granskat de sakkunnigas bedömningar av dem som sökte 1995 års tjänster.

– Vi har tagit hänsyn till alla de faktorer som de sakkunniga har att ta ställning till, säger Agnes Wold.

tionsbrev eller om den sökande var personligt bekant med sakkunniga i någon av MFRs prioriteringskommittéer. Den sistnämnda faktorn framgår av MFRs protokoll, då en som är jävig inte får delta i kommitténs beslut.

– Vi har tagit hänsyn till alla de faktorer som prioriteringskommitténs ledamöter har att ta ställning till, säger Agnes Wold.

– Det fanns fyra faktorer som påverkade kompetenspoängen, nämligen vilken prioriteringskommitté som behandlade ansökan, den vetenskapliga produktiviteten, kön och jävsförhållanden. Kön och jävsförhållanden hade nästan lika stor betydelse.

Ett par kommittéer visade sig ha avvikande tillvägagångssätt vid poängbedömningen, men då varje enskild ansökan behandlas inom en och samma kommitté är detta inget som påverkar resultaten i studien.

Dubbelt så produktiv

Kvinnliga sökande fick i genomsnitt 0,21 poäng lägre än manliga på kompetenskriteriet, trots samma nivå på vetenskaplig produktivitet och med andra faktorer lika.

– För att nå upp till samma kompe-

MFRs sekreterare Olle Stendahl bemöter kritiken:

Rapporten ger inga säkra bevis för jävspåverkan eller könsdiskriminering

– Att MFR skulle könsdiskriminera kvinnor är inte bevisat av forskarna Agnes Wold och Christine Wennerås.

Det säger MFRs sekreterare Olle Stendahl, som också bestri- der att de sakkunniga i MFR påverkas av jävsförhållanden då ansökningar bedöms.

MFRs sekreterare professor Olle Stendahl menar att det inte finns tillräckliga belegg för könsdiskriminering och jävspåverkan i det manuskript av Agnes Wold och Christine Wennerås som han tagit del av.

– Om man tittar i vårt totala material för de senaste åren så framgår det förvisso att det varit svårare för kvinnor än för män att få såväl tjänster som anslag, säger Olle Stendahl. Men om det beror på könsdiskriminering vid rådets granskningsarbete eller på andra faktorer är inte visat i den studie som gjorts av Agnes Wold och Christine Wennerås.

Olle Stendahl menar trots allt att det kan finnas en diskrimineringsfaktor då ansökningar bedöms.

– Troligen är det så och den måste vi naturligtvis försöka arbeta bort. Det kan t ex vara så att en man har lättare att förstå en ansökan skriven av en man, och en kvinna en som är skriven av en kvinna. Men att diskrimineringen skulle vara kopplad till punkten kompetens är inte självklart.

Studien, och de slutsatser som drags av den, bygger för mycket på impact-faktorn, menar Olle Stendahl.

– Punkten kompetens måste ses i förhållande till många andra faktorer, som

t ex det projekt man ska forska på, den forskarmiljö man arbetar inom, om man varit handledare åt doktorander eller anlitats som föredragshållare. Själva impact-faktorn kan inte frikopplats på sådant sätt som gjorts, säger Olle Stendahl.

Agnes Wold och Christine Wennerås menar att de tagit hänsyn till alla de faktorer som de sakkunniga har att ta ställning till.

Ifråga om exempelvis handledarfunktioner för doktorander var de så få av de sökande till allmänna forskarassistenttjänster som hade haft sådana att uppgiften, enligt de statistiker som medverkat i bearbetningen av materialet, inte skulle kunna påverka resultatet.

Tar kritiken på allvar

Olle Stendahl vill ändå ta kritiken på allvar och menar att MFR arbetar för att förbättra förutsättningarna för kvinnor. Den debatt som pågick våren 1995 har bidragit till en diskussion bland MFRs sakkunniga kring frågan om könsdiskriminering och att man idag är betydligt mer medveten om risken att könsdiskriminera.

Antalet kvinnor bland de sakkunniga har också ökat och målet är enligt Olle Stendahl att det på sikt ska finnas lika många kvinnor som män.

– Snedfördelningen av forskarassistenttjänster har redan förbättrats markant, säger Olle Stendahl

– Vi ska även fortsätta det postdokprogram för kvinnliga forskare som jämställdhetspropositionen initierade.

Den kurs i jämställdhetsfrågor för rådets ledamöter liksom den planerade konferensen i jämställdhetsfrågor inom medicinsk forskning, som Olle Sten-

dahl tidigare berättat om (LT 10/95), har dock lagts på is tills vidare.

»Jävspoäng» existerar inte

Anklagelserna om de speciella »jävspoäng» som riktas mot rådet tillbakavisar Olle Stendahl kategoriskt.

– Vi kan inte alls se den kopplingen som Agnes Wold och Christine Wennerås beskriver i sin studie. När man som sakkunnig sitter hemma och granskar ansökningar tar man inte hänsyn till sådana faktorer som om någon ledamot är bekant med den sökande.

– Många av de mest framstående forskarna inom sina respektive områden sitter i prioriteringskommittéerna. Det kan därför falla sig naturligt att en sökande som forskar på samma institution som den sakkunniga i vissa avseenden ligger bra till; det innebär ju nämligen bl a att det finns en väl uppbyggd forskarmiljö med goda förutsättningar att kunna genomföra den forskning den sökande beskriver i sin ansökan, säger Olle Stendahl, som dock understryker vikten av att även stödja forskare utanför de stora forskargrupperna.

Olle Stendahl tror inte på kodade ansökningar, som Agnes Wold och Christine Wennerås föreslår. Han är också skeptisk till att använda utländska sakkunniga då ansökningar ska bedömas.

– Det finns mycket material som inte kan vara kodat, t ex referenslistor. Och när det gäller utländska granskare så är världen inom respektive områden inte större än att man känner till varandra även på det internationella planet. Det skulle bli svårt att få tag på helt objektiva granskare.

Peter Örn

tenspoäng som manliga sökande måste en kvinnlig sökande producera 64 fler impact-poäng, vilket innebär 32 extra artiklar i en tidskrift av god kvalitet, säger Agnes Wold.

Genomsnittet för hela gruppen sökande var 40 impact-poäng, men skulle en kvinna nå upp till samma kompetenspoäng som en man med genomsnittlig impact-poäng måste hon vara minst dubbelt så produktiv ifråga om publicerade vetenskapliga artiklar.

Lika illa var det ifråga om jävsförhållandena. En sökande, oavsett kön, som hade personliga kontakter i prioriteringskommittén fick i genomsnitt 0,22 poäng högre på punkten kompe-

tens. Det motsvarar enligt det beräkningssätt som använts i studien 67 impactpoäng. Ungefär var 8:e sökande hade en sådan jävsrelation. Det var lika vanligt bland kvinnliga som bland manliga sökande.

– MFRs regler vid jäv är helt verkningsslösa. Finns det en sakkunnig i kommittén som är jävig och inte deltar i själva beslutet påverkas ändå de övriga sakkunniga vid poängsättningen.

– Utan »rätt» kön och utan personliga kontakter med sakkunniga är det i stort sett omöjligt för en sökande att kompensera frånvaron av sådana »meriter» genom hårt vetenskapligt arbete, menar Agnes Wold.

50 män och 5 kvinnor satt som sakkunniga i MFRs 11 prioriteringskommittéer det år studien avser. Huruvida det spelat någon roll om det var manliga eller kvinnliga sakkunniga vid poängsättningen har man inte tittat på.

Ett sätt att komma till rätta med könsdiskrimineringen är att koda ansökningarna, tror de båda forskarna. Med utländska sakkunniga skulle även risken för »jävbonus» minska.

Cristine Wennerås och Agnes Wolds studie är insänd till en internationell vetenskaplig tidskrift, men är då denna artikel skrivs ännu inte accepterad för publicering.

Peter Örn