

Forskningsanslag beviljades oftare för män än för kvinnor

Olikheter i formell kompetens förklarar det mesta av fördelningen



THOR NORSTRÖM, professor i sociologi,
thor.norstrom@sofi.su.se

Institutet för social forskning,
Stockholms universitet

För tio år sedan publicerade Christine Wennerås och Agnes Wold en artikel [1] i Nature som väckte stor uppmärksamhet. Utgångspunkten i deras artikel var att kvinnliga sökande hade mycket sämre framgång än manliga vid ansökningar till Medicinska forskningsrådet. Författarna påvisade att det berodde på en kraftig könsbias i handläggningen av forskningsansökningar. Kvinnliga sökande åsattes väsentligt lägre ranking för vetenskaplig kompetens (ett av kriterierna som ligger till grund för om anslag beviljas), även sedan man tagit hänsyn till vetenskaplig produktion. För att en kvinnlig sökande skulle få samma poäng som en manlig krävdes enligt resultaten att hon var mer än dubbelt så produktiv.

Hur ser situationen ut idag, 10 år efter Wennerås' och Wolds studie? Vetenskapsrådets analys av ansökningar om forskningsbidrag under perioden 2003–2005 [2] ger inte vid handen att kvinnliga sökande skulle missgynnas. Denna slutsats gällde både rådet totalt och sedan man tagit hänsyn till kvinnornas lägre grad av senioritet. I denna artikel analyseras jämställdheten i ansökningsomgångarna de två åren 2004 och 2005 vid ett annat forskningsråd; Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

Data

Ansökningsförfarandet vid FAS är uppdelat i två steg. I det första steget lämnar forskaren in en projektskiss. Om denna godkänns kan forskaren i ett andra steg lämna in en fullständig ansökan, en möjlighet som normalt utnyttjas. Bedömningarna av skisser och ansökningar görs i sju olika prioriteringskommittéer (PK), representerande olika forskningsområden. Varje PK har mellan sju och nio ledamöter, varav en eller två är allmänrepresentanter och resten forskare. Inför vart och ett av de två PK-möten där skisser respektive ansökningar behandlas,

TABELL I. Andel av skisserna som blev godkända i steg 1, och andel av skisserna som blev godkända i steg 2. Uppdelning i köns- och åldersgrupper.

Kön	Ålder, år	Steg 1, procent	Steg 2, procent	Antal skisser
Kvinnor	–44	26	10	152
Kvinnor	45–54	23	9	238
Kvinnor	55–	25	10	227
Kvinnor, alla		25	10	617
Män	–44	28	12	214
Män	45–54	31	15	274
Män	55–	28	15	356
Män, alla		29	14	844
Totalt		27	12	1 461

TABELL II. Poäng som manliga och kvinnliga ledamöter gett skisser med manliga respektive kvinnliga sökande.

Sökande	Antal	Ledamöter		
		Kvinnor	Män	Totalt
Kvinnor	617	0,76	0,70	0,73
Män	844	0,83	0,77	0,80
Totalt	1 461	0,80	0,74	0,77

skickar varje PK-ledamot in en bedömningslista där han eller hon har poängsatt varje projekt på en tregradig skala (0 = avslå, 1 = diskuteras, 2 = godkänn). På basis av dessa bedömningar har jag beräknat den genomsnittliga poängen för varje skiss; detta genomsnitt speglar alltså den samlade bedömning som PK-ledamöterna gjort. Vid behandlingen i steg två (fullständiga ansökningar) finns en föredragande ledamot (forskare) som förberett ett skriftligt förslag med stöd av yttrande från en extern sakkunnig. Efter diskussion av varje enskilt projekt tar PK ett gemensamt beslut om avslag/godkännande. Definitiva beslut om anslag fattas av FAS styrelse.

De data som använts i denna studie utgörs av PK-ledamöternas bedömningslistor för steg 1, PK-beslut i steg 1, styrelsens beslut om anslag ska beviljas (steg 2) samt kön, ålder och formell högsta kompetens för alla sökande.

Fler män än kvinnor fick anslag

I ansökningsomgångarna de två åren 2004 och 2005 fick FAS in sammanlagt nära 1 500 skisser, varav 27 procent fick godkänt och gick vidare till fullständig ansökan. Av de fullständiga ansökningarna godkändes 45 procent, vilket innebär att 12 procent av skisserna slutligen fick anslag. Tabell I visar att en större andel av skisserna med manliga sökande blev godkänd i steg 1, 29 procent för män jämfört med 25 procent för kvinnor (statistiskt signifikant skillnad; $z=1,91$, $P=0,03$). Könsskillnaden kvarstår i steg 2, dvs när man tittar på vilka sökande som slutligen får anslag (14 procent för män jämfört med 10 procent för kvinnor; statistiskt signifikant skillnad; $z=2,54$, $P=0,006$). Skillnaderna mellan olika åldersgrupper är däremot ganska små och uppvisar inget tydligt mönster.

Vad är det som ligger bakom att kvinnliga sökanden har mindre chans att få anslag? Är det så att manliga sökande favo-

SAMMANFATTAT

Män hade 40 procent större chans än kvinnor att få anslag från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) i ansökningsomgångarna 2004–2005. **Resultaten tyder på** att detta är främst en sammansätt-

ningseffekt: professorer har större chans, och de flesta professorer är män. **Prioriteringskommitténs** könssammansättning påverkar inte kvinnors chans att få anslag.

TABELL III. Andel av skisserna som blev godkända i steg 1 (Godkänd skiss) och i steg 2 (Fick anslag) bland män och kvinnor uppdelat i tre kategorier baserade på poäng.

Poäng	Kvinnor			Män		
	Antal skisser	Godkänd skiss	Fick anslag	Antal skisser	Godkänd skiss	Fick anslag
Låg	224	0 procent	0 procent	257	0 procent	0 procent
Mellan	247	15 procent	4 procent	348	17 procent	6 procent
Hög	146	77 procent	34 procent	239	78 procent	40 procent

riseras av de manliga ledamöterna i PK? Som nämndes tidigare poängsätter varje ledamot var och en av skisserna. För att belysa frågan om eventuell favorisering har jag beräknat tre olika poäng för varje skiss (Tabell II): de manliga ledamöternas medelpoäng, de kvinnliga ledamöternas medelpoäng och medelpoäng totalt.

Generellt ger manliga ledamöter något lägre poäng, vidare får skisser med manliga sökande lite högre poäng av såväl manliga som kvinnliga ledamöter. Skillnaderna är små, men det går inte att utläsa någon tendens att manliga ledamöter skulle favorisera manliga sökande; såväl kvinnliga som manliga bedömare ger männen cirka 10 procent högre poäng.

Kontroll för könsskillnader i poäng

Skisserna med kvinnliga sökande har alltså av både de manliga och de kvinnliga ledamöterna fått något lägre poäng. Hur blir bilden av mäns och kvinnors chanser att få anslag om man väger in detta? I Tabell III har genomsnittspoängen totalt delats in i tre klasser (0–0,5 = låg; 0,51–1 = mellan; >1 = hög).

I mellankategorin fick en något större andel av manliga sökande sina skisser godkända. I de högsta och lägsta kategorierna ser vi små eller inga skillnader mellan män och kvinnor. Könsskillnaderna är generellt större i steg 2 (om anslag beviljas). Inga av dessa skillnader är dock statistiskt säkerställda på 5-procentsnivån. (Observera att poängen för steg 2 baseras på de poäng som skisserna fått, inte ansökningarna. Detta bör dock inte snedvrída utfallet.)

Kontroll för könsskillnader i formell kompetens

Det mått på ansökans kvalitet som användes ovan (poäng som PK-ledamöterna åsatt) har naturligtvis sina begränsningar och kan i sig inrymma en källa till könsbias. Det är därför angeläget att pröva andra indikatorer som dels kan skilja sig mellan män och kvinnor, dels kan spegla rimliga grunder till att anslag be-

viljas. Formell högsta kompetens är en sådan indikator; de som kommit långt i forskarkarriären har rimligen större möjligheter att skriva framgångsrika ansökningar. Som ett första steg i analysen har jag skattat chansen för sökande på tre kompetensnivåer (doktor, docent, professor) att få godkänd skiss/få anslag. Som analysmetod användes logistisk regression. Resultaten (Tabell IV) visar en ökad chans med stigande kompetens; chansen (oddsen) för professorer att få anslag var mer än tre gånger större än för doktorer.

Det är väl känt att andelen män ökar med stigande formell kompetens. I föreliggande data uttrycks detta genom att andelen män bland doktorer är 41 procent; bland professorer är andelen män 74 procent (Tabell V). För att separera effekten av sökandes kön respektive formell kompetens har jag i analysens andra steg skattat kvinnornas chans att få anslag separat för doktorer, docenter och professorer. I analyserna är kvinnor kodade 2, män 1. En oddskvot lika med 1 innebär att kvinnor och män har samma chans (odds) att få skissen (ansökan) godkänd. Om oddskvoten är mindre än 1 innebär det att kvinnorna har lägre chans än männen. Resultatet visar att kvinnliga sökande har mindre chans inom doktorskategorierna (dock ingen statistiskt signifikant skillnad), medan könsskillnaderna i docent- och professorskategorierna är obetydliga (Tabell V).

Prioriteringskommittéers bedömning av kvinnor

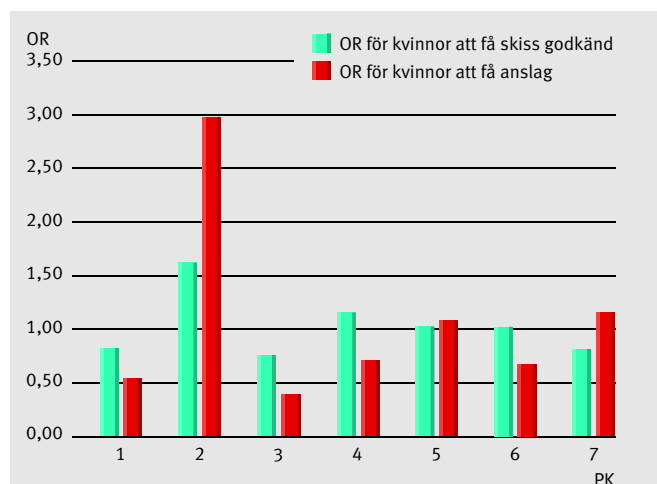
Resultaten hittills gäller alla prioriteringskommittéer inom FAS och kan kamouflera skillnader mellan olika prioriteringskommittéer i kvinnors chans att få anslag. För att utforska den senare möjligheten gjordes därför PK-specifika analyser: kvinnors chans skattades med hjälp av logistisk regression separat för varje PK. Sökandes formella kompetens (mått enligt ovan) inkluderades som kontrollvariabel. Resultaten (Figur 1) visade på en ganska stor variation mellan olika PK i kvinnors chans att få godkänd skiss och att få anslag. Om vi ser till det senare utfal-

TABELL IV. Chansen för sökande på olika kompetensnivåer att få godkänd skiss och att få anslag. Oddskvoter (OR) från logistisk regression (P-värde inom parentes).

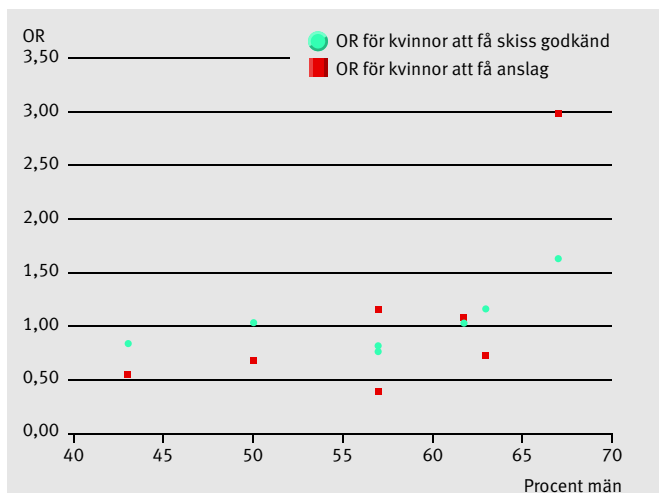
Kompetens	Godkänd skiss	Få anslag
Doktor (referens)	1	1
Docent	1,32 (0,070)	1,70 (0,021)
Professor	2,45 (<0,001)	3,36 (<0,001)

TABELL V. Chansen för kvinnor att få godkänd skiss (Gk skiss) och att få anslag. Uppdelning i tre kategorier baserade på formell kompetens. Oddskvoter (OR) från logistisk regression (P-värde i parentes).

Kompetens	Antal skisser				OR	
	Kvinnor	Män	Procent	Procent	Gk skiss	Få anslag
Doktor	332	59	232	41	0,80 (0,29)	0,54 (0,07)
Docent	159	38	262	62	1,04 (0,87)	1,07 (0,84)
Professor	126	26	350	74	1,11 (0,81)	0,96 (0,87)



Figur 1. Oddskvoter (OR) från PK-specifika logistiska regressioner. Om OR = 1 har kvinnor och män samma chans.



Figur 2. Andel män i PK och oddskvoten (OR) för kvinnor att få skiss godkänd respektive att få anslag.

let (få anslag) var oddskvoten 0,39 i den PK där kvinnorna hade sämst chans, jämfört med 2,98 för den PK där kvinnornas chans var bäst. Den senare oddskvoten är dock den enda som är statistiskt signifikant ($P < 0,05$). Det finns alltså stora skillnader mellan olika PK i kvinnors chans att få anslag. Även om var och en av de oddskvoter som uttrycker chansen för kvinnor inte är statistiskt signifikant (med ett undantag) kan man inte utesluta att de bildar något systematiskt mönster. Är det till exempel så att kvinnliga sökande har sämre chans i en PK med många manliga ledamöter? Resultatet (Figur 2) tyder inte på att så skulle vara fallet. Det enda iögonfallande är att kvinnorna har störst chans i den PK som har flest män, men detta är snarast en enstaka avvikelse från det generella mönstret att könsammansättningen i PK inte är kopplad till chansen för kvinnliga sökande.

DISKUSSION

De resultat som presenterats i denna rapport visar att kvinnliga sökande hade mindre chans än männen att få anslag hos FAS under de två åren 2004–2005. Enligt analyserna är denna könsskillnad i huvudsak en sammansättningseffekt. Professorer, vare sig de är kvinnor eller män, har större chans än doktorer att få anslag. Samtidigt är det män som dominerar bland professorer, och kvinnor bland doktorer. När man väger in detta i analysen försvinner i stort sett könsskillnaden i chansen att få anslag. Bland doktorer kvarstår dock en favör för männen; även om denna skillnad inte är statistiskt säkerställd är det en tendens som kan förtjäna vaksamhet och fördjupade analyser.

Man bör hålla i minnet att analyserna bara täcker två år och ett forskningsråd, så de ger inte underlag för någon mer generell slutsats. Sandström och Hällsten [3] visar på avsevärda variationer över tid i chansen för kvinnliga sökande att få anslag från svenska forskningsråd. (Där framgår för övrigt att chanserna för kvinnliga sökande var exceptionellt dåliga vid Medicinska forskningsrådet det år (1995) som Wennerås och Wold analyserar. Efter 1995 ser läget bättre ut för kvinnor – mycket som en följd av studiens resultat – men också före 1995 var kvinnors chanser bättre.) Det är därför angeläget att inte bara analysera ett enskilt år utan att kontinuerligt följa utvecklingen.

Det kan dock noteras att i de fåtal studier som finns (förutom den av Wennerås och Wold) har man inte funnit några [2, 4], eller motstridiga belegg [5], för könsbias. I den senare studien

fann man att kvinnliga sökande missgynnades inom vissa discipliner vid det undersökta forskningsrådet, inom andra var kvinnligt kön en bonus.

■ *Potentiella bindningar eller jävsförhållanden: Inga uppgivna.*

■ *De analyser som presenteras i denna artikel har gjorts på uppdrag av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). Författaren var ersättare i FAS styrelse under åren 2001–2006.*

REFERENSER

1. Wennerås C, Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*. 1997;387:341-3.
2. Glynn C, Hyenstrand P, Jacobsson C, Larsson M, Lundberg E, Wadskog D. Vetenskapsrådet och jämställdheten. Stockholm: Analysenheten/FPF, Vetenskapsrådet; 2006.
3. Sandström U, Hällsten M. Springboard or stumbling block – can research councils promote scientific excellence without gender bias? In: Gender and excellence in the making. Bryssel: European Commission; 2004.
4. Grant J, Burden S, Breen G. No evidence of sexism in peer review. *Nature*. 1997;390:438.
5. Brouns M. The gendered nature of assessment procedures in scientific research funding: The Dutch case. *Higher Education in Europe*. 2000;25:193-9.

kvarts stående annons