



Kjønnskjev vurdering av kvalifikasjoner i academia?

Magnus Carlsson, Henning Finseraas, Arnfinn H. Midtbøen, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Vedvarende kjønnsforskjeller på toppen i akademia

Denne studien undersøkte om det er skjevheter i vurdering av menns og kvinners akademiske kompetanse ved å gjennomføre et surveyeksperiment blant fast vitenskapelige ansatte innenfor økonomi, jus, fysikk, statsvitenskap, psykologi og sosiologi ved universiteter i Island, Norge og Sverige.



Økonomi



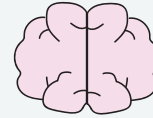
Jus



Fysikk



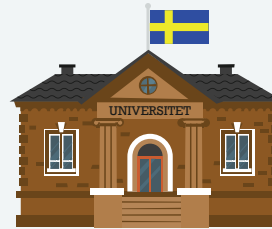
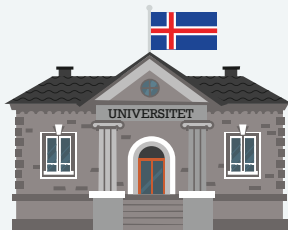
Statsvitenskap



Psykologi



Sosiologi



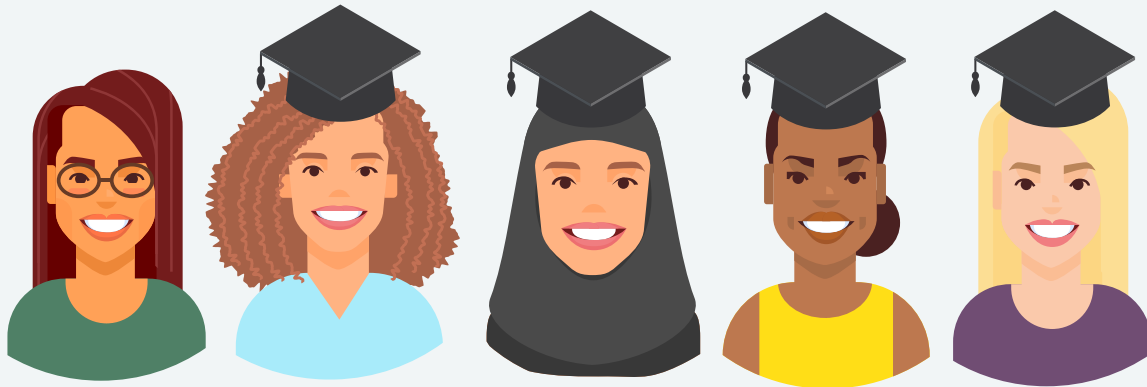
Målet med undersøkelsen var å finne ut om kjønnskjev vurdering av kompetanse kan forklare kjønnsforskjellene.

Kvinnelige professorer er underrepresentert

Siden 1960-tallet har andelen kvinner som tar høyere utdanning, vært økende.

Til tross for dette er kvinner fremdeles underrepresentert i professorstillinger, også innenfor samfunnsvitenskap og humaniora, hvor kvinner er i overtall blant studenter.

Er nedvurdering av kvinners akademiske kompetanse en forklaring på kvinners underrepresentasjon?

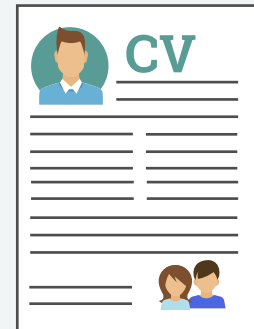
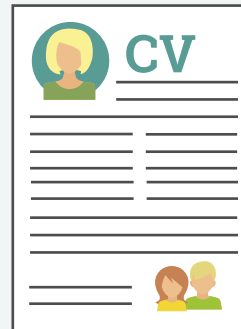
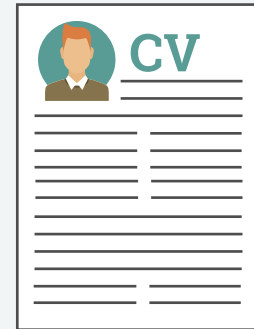
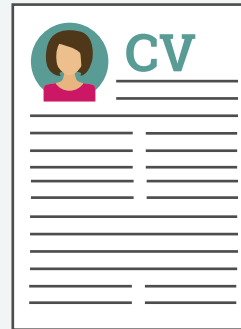


Hvilke kvalifikasjoner rangeres høyst?

Studiedeltakerne ble bedt om å evaluere CV-er til fiktive kandidater til en hypotetisk fast stilling som førsteamanuensis. På en skala fra 1 til 7 vurderte deltakerne hvor kompetente kandidatene er, og hvor aktuelle de er for ansettelse til stillingen.

Hver deltaker ble tildelt to CV-er med enten to kvinnenavn eller to mannenavn, hvor den ene hadde flere internasjonale publikasjoner enn den andre. I tillegg ble de tilfeldigvis tildelt kandidater med to barn eller ingen barn.

Til sammen deltok 775 respondenter fra 17 universiteter i Island, Norge og Sverige i studien.



Kvinner vurderes som mer kompetente og «ansettbare»

Kvinnelige CV-er skårer høyere enn mannlige CV-er på kompetanse og «ansettbarhet»

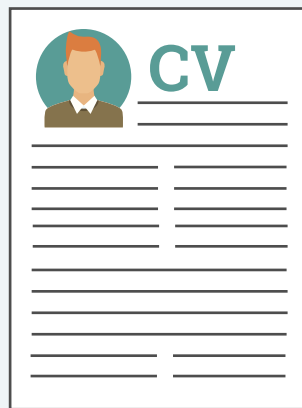


På en skala fra 1 til 7 skårer den gjennomsnittlige mannlige kandidaten 4,26 på kompetanse og 3,77 på «ansettbarhet», mens den gjennomsnittlige kvinnelige kandidaten skårer 0,29 høyere på kompetanse og 0,28 høyere på «ansettbarhet».



CV-er med flere internasjonale publikasjoner rangerer høyere enn CV-er med færre publikasjoner. Kvinner og menn har samme utbytte av å ha en mer omfattende publikasjonsliste.

Verken det å ha barn eller en sterk CV påvirket hovedresultatet. Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom fagene.



Nedvurdering av kvinner – ikke nøkkelforklaringen

Til tross for at kvinner er underrepresentert i professorstillinger i alle fagene, ble de kvinnelige kandidatene sett på som mer kompetente og mer aktuelle for stillingene sammenlignet med de mannlige kandidatene. Å ha barn eller en sterkere CV endret ikke hovedkonklusjonen.



Nedvurdering av kvinner synes derfor ikke å være den viktigste forklaringen på de vedvarende kjønnsforskjellene i akademiske toppstillinger i Norden.

Les artikkelen:

[Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region](https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050)
European Sociological Review. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>