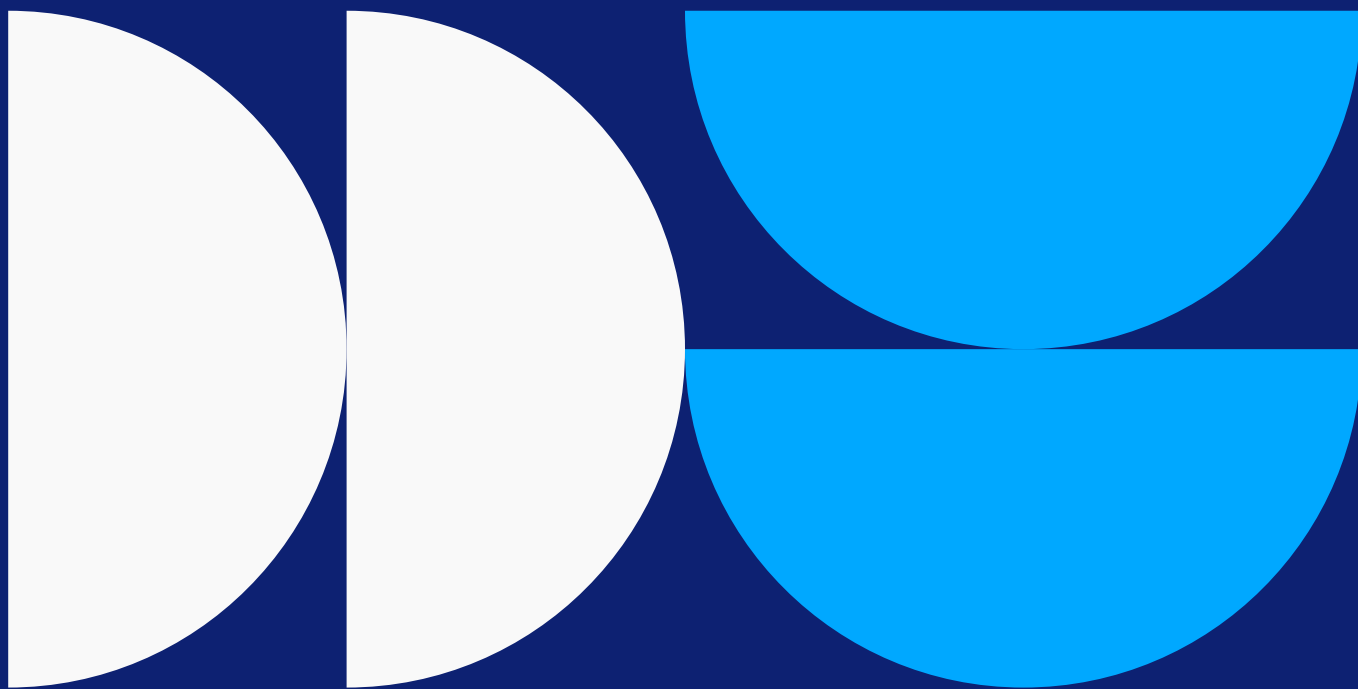


# Könsbias i forskningsfinansieringens bedömningsprocesser

En studie av Vetenskapsrådets  
bedömning av ansökningar inom  
utbildningsvetenskap



# **Könsbias i forskningsfinansieringens bedömningsprocesser**

En studie av Vetenskapsrådets bedömning av  
ansökningar inom utbildningsvetenskap

VR 2316  
Dnr 3.5-2022-00119  
ISBN 978-91-88943-95-8

Swedish Research Council  
Vetenskapsrådet  
Box 1035  
SE-101 38 Stockholm, Sweden

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>7</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>7</b>
<b>DEL 1 Könsbias i bedömning av forskning: En systematisk forskningsöversikt</b> .....	<b>10</b>
<b>Sammanfattning - Del 1</b> .....	<b>11</b>
<b>Summary - Part 1</b> .....	<b>13</b>
<b>1 Introduktion</b> .....	<b>13</b>
<b>2 Metod och teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>16</b>
2.1 SMART-metoden .....	16
2.2 Redovisning av sökprocessen och urvalet .....	18
2.3 Disposition .....	20
<b>3 Analys av grundmaterialet 2000–2022</b> .....	<b>22</b>
3.1 Forskningskontexter.....	22
3.1.1 Publikationstyper .....	22
3.1.2 Geografisk forskningskontext.....	22
3.1.3 Forskningskontexter - discipliner .....	23
3.1.4 Typer av studier .....	24
3.2 Grundmaterialets tematiska spridning .....	26
3.3 Några tendenser i artikelgrupp B och D .....	28
<b>4 Primär litteraturöversikt</b> .....	<b>29</b>
4.1 Könsfördelning mellan publikationernas författare .....	29
4.2 Forskningskontexter.....	31
4.2.1 Publikationstyper .....	31
4.2.2 Geografisk forskningskontext.....	31
4.2.3 Forskningskontext – discipliner.....	32
4.2.4 Typer av studier .....	33
4.2.5 Typer av studier under lupp – närmare titt på innehåll.....	34
4.3 Övergripande teman om bedömning av forskning.....	39
<b>5 Diskussioner om inverkan på bedömning av forskning</b> ... <b>42</b>	
5.1 Faktorer med påverkan på kollegial bedömning och fördelningen av forskningsmedel.....	42
5.2 Statistik över teman inom de sex huvudkategorierna .....	48
5.2.1 Påverkan av forskares subjektpositioner .....	48
5.2.2 Påverkan av forskares statuspositioner .....	49
5.2.3 Påverkan från bedömningsprocessen.....	50
5.2.4 Påverkan från bedömares statuspositioner.....	51
5.2.5 Institutionell påverkan .....	52
5.2.6 Semantiska påverkningar.....	54
<b>6 Sammanfattande diskussion</b> .....	<b>56</b>

<b>7</b>	<b>Litteraturförteckning .....</b>	<b>59</b>
	Citerade arbeten .....	59
	Primär litteratur .....	62
	Publikationsgrupp A: 2000--2009 .....	68
	Publikationsgrupp A: 2000–2022 .....	73
	Publikationsgrupp D: 2000–2022 .....	75
	<b>Bilagor - Del 1 .....</b>	<b>77</b>
	<b>Bilaga 1: Mest citerade artiklar .....</b>	<b>77</b>
	<b>Bilaga 2: Sökmatrix .....</b>	<b>85</b>
	<b>DEL 2 Betydelsen av kön och genus i bedömning av utbildningsvetenskapliga forskningsansökningar 2014–2021 .....</b>	<b>91</b>
	<b>Sammanfattning - Del 2 .....</b>	<b>92</b>
	<b>Summary - Part 2 .....</b>	<b>94</b>
<b>8</b>	<b>Introduktion .....</b>	<b>96</b>
<b>9</b>	<b>Disposition och metod .....</b>	<b>97</b>
<b>10</b>	<b>Ansökningar i siffror för kvinnliga och manliga forskare .....</b>	<b>98</b>
	10.1 Gruppsammansättningar i förhållande till kön – projektstöd, miljö- och samverkansstöd samt karriärstöd .....	98
	10.1.1 Antalet sökande forskare .....	98
	10.1.2 Gruppsammansättningar - könsfördelning i forskargrupper .....	100
	10.1.2.1 Sökande forskare per varje typ av grupsammansättning .....	101
	10.1.3 Ansökningar utan medverkande forskare .....	104
	10.2 Tjänsteålder i utbildningsvetenskap - Projektbidrag .....	105
	10.3 Statistik för medverkande forskare – projektbidrag .....	110
	10.3.1 Beviljandegrader för medverkande forskare .....	112
	10.4 Sammanfattning: Del 1 – Ansökningar i siffror .....	114
<b>11</b>	<b>Språkliga skillnader – genuskoder i text .....</b>	<b>116</b>
	11.1 Resultat .....	116
	11.1.1 Språkbruket och könsbias .....	117
	11.1.2 Finns det kvinnligt och manligt språkbruk? .....	117
	11.1.3 Betoning av kriteriet köns- och genusaspekter .....	118
	UV-1 .....	119
	UV-2 .....	119
	UV-3 .....	120
	UV-4 .....	120
	11.1.4 Sammanfattande diskussion: Del 2 - språkliga skillnader .....	121
	Referenser .....	122
	<b>Bilaga - Del 2 .....</b>	<b>123</b>
	<b>Könsfördelning och gruppdynamik 2014-2021 .....</b>	<b>123</b>
	Forskargruppernas könsfördelning – 2014 .....	123
	Forskargruppernas könsfördelning – 2015 .....	125
	Forskargruppernas könsfördelning – 2016 .....	127
	Forskargruppernas könsfördelning – 2017 .....	129
	Forskargruppernas könsfördelning – 2018 .....	131
	Forskargruppernas könsfördelning – 2019 .....	133
	Forskargruppernas könsfördelning – 2020 .....	135
	Forskargruppernas könsfördelning – 2021 .....	137

<b>DEL 3 Jämställdhetsobservationer i UVK:s beredningsprocesser 2022 ..</b>	<b>140</b>
<b>Sammanfattning - Del 3.....</b>	<b>141</b>
<b>Summary - Part 3.....</b>	<b>143</b>
<b>12 Introduktion.....</b>	<b>145</b>
<b>13 Metod och tidigare forskning .....</b>	<b>146</b>
13.1 Disposition.....	147
<b>14 Bakgrund till Vetenskapsrådets jämställdhetsarbete .....</b>	<b>148</b>
14.1 Vetenskapsrådets jämställdhetspolicy .....	148
14.1.1 Randvillkoret .....	148
14.2 Söktryck och fördelning.....	148
<b>15 Observationer.....</b>	<b>150</b>
15.1 Ordförandemöte - 26 april .....	150
15.1.1 Det digitala mötesrummet.....	150
15.1.2 Jämställdhet och randvillkoret.....	151
15.1.3 Diskussioner utifrån case: Hantering av meriter.....	151
15.1.4 Case: Blind review.....	152
15.1.5 Case: Gruppdynamiker och att "ge med sig" .....	152
15.2 Beredningskonferens - 11 maj .....	152
15.2.1 Vikten av jämställdhet .....	153
15.2.2 Frågor och reaktioner från ledamöterna.....	154
15.2.3 Betygsskalan och bias.....	154
15.2.4 Breakout room - UV-gruppen.....	155
15.3 Beredningsgruppsmöte – 12–13 september .....	156
15.3.1 Mötets inledning och allmän information.....	156
15.3.2 Taltider och diskussionsgruppernas sammansättningar.....	157
15.3.3 Kön- och genusperspektiv i diskussionerna.....	158
15.3.4 Rangordningsmomentet.....	158
15.3.5 Diskussioner kring randvillkoret .....	159
15.3.6 Övergripande observationer.....	160
15.4 Ordförandeberedningsmöte - 11 oktober.....	160
15.4.1 Årets slutgiltiga siffror.....	161
15.4.2 Resultatet: Årets finansierade projekt.....	162
<b>16 Resultat från observationerna.....</b>	<b>164</b>
16.1 Gruppdynamiker i beredningsprocessen.....	164
16.2 Taltid under beredningsmötet .....	164
16.3 Reaktioner på jämställdhet.....	165
16.4 Randvillkoret – inte en fråga för beredningsmötet? .....	165
16.5 Betydelsen av meriter .....	166
<b>17 Sammanfattande diskussion .....</b>	<b>168</b>
<b>Referenser.....</b>	<b>169</b>
<b>Bilagor - Del 3.....</b>	<b>170</b>
<b>Bilaga 1: Taltid.....</b>	<b>170</b>
Taltid per föredragande.....	170
Diskussionstid per gruppammansättning.....	170
Diskussionstid per ansökan.....	171
<b>Bilaga 2: Jävsanalyser, betygsstatistik och framskrivning av meriter ..</b>	<b>174</b>
Jävsanmälningar i UV-grupper 2020–2022 .....	174
Antal personer som ej anmält jäv .....	175

Antalet anmälda jäv per person .....	175
Jämförelse och resultat .....	177
Jämförelse av tilldelade betyg.....	177
Delkriteriet vetenskaplig kvalitet.....	178
Delkriteriet nytänkande och originalitet .....	179
Delkriteriet meriter .....	180
Sammanvägt betyg .....	181
Året 2022 – de främsta ansökningarna .....	182
Vetenskaplig kvalitet .....	182
Nytänkande och originalitet.....	183
Meriter .....	184
Sammanvägt betyg .....	185
Meriter i ansökningar 2021 .....	186
Handledning, tilldelade bidrag, tilldelade priser och övriga meriter .....	186
Framskrivning av meriter hos sökande forskare i olika projekt och publikationer – En språklig analys.....	187
Jag-form eller tredjeperson .....	187
Framskrivning av egna expertisområden och förmågor .....	187
Sammanfattning – Språklig analys .....	188
Meriter hos forskargruppen .....	188
Längd på meritförklaringar.....	188
Innehåll i meritförklaringar.....	189
Medverkande kvinnor jämfört med medverkande män .....	191

## Förord

Vetenskapsrådet arbetar kontinuerligt med att aktivt integrera jämställdhetsaspekter i myndighetens olika verksamheter och har under flera år byggt kunskap om hur arbetet för ökad jämställdhet i samband med forskningsfinansiering kan bedrivas. Sedan 2012 genomförs regelbundet olika former av jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets regi. Som ett resultat av dessa analyser har utbildningsvetenskapliga kommittén (UVK) särskilt uppmärksammat skillnader i beviljade medel mellan kvinnliga och manliga sökande forskare. I kommitténs återrapporering till styrelsen av beredningsprocessen för 2021 framgick att det fanns viss underrepresentation av beviljade ansökningar från kvinnliga sökanden. Skillnaden mellan könen avseende beviljade ansökningar utifrån söktryck hade dessutom ökat de senaste två åren. Som en del av den utbildningsvetenskapliga kommitténs kontinuerliga jämställdhetsarbete beslutade kommittén vid sitt sammanträde den 3 februari 2022 att genomföra en fördjupad studie av könsskillnader i beredning av utbildningsvetenskapliga forskningsansökningar. Studien var tänkt att under varje steg i beredningsprocessen följa ett urval av ansökningar om projektbidrag inom utbildningsvetenskap 2022. Uppdraget har genomförts av Christian Lundahl och Amanda Wallin vid Örebro universitet och den miljö som finns där kring Bedömning och utvärdering. Föreliggande rapport består av tre delar. En forskningsöversikt, en kvantitativ och kvalitativ rapport om statistik kring ansökningar och skriftliga bedömningar från de senaste åtta åren, samt en rapport som avhandlar jämställdhetsobservationer utförda under UVK:s beredningsprocess 2022. Samtliga delar inleds med en detaljerad sammanfattning. Föreliggande rapport har fokus på utbildningsvetenskap och bidrar till flertalet rapporter om jämställdhet i forskningsfinansiering utförda i Vetenskapsrådets regi. Rapporten utgör dessutom ett viktigt bidrag till UVK:s arbete med att skapa en beredningsprocess av högsta kvalitet och uppfylla målen i Vetenskapsrådets principer och riktlinjer för sakkunnigbedömning samt myndighetens arbete med jämställdhet. Utbildningsvetenskapliga kommittén vill med detta rikta ett stort tack till projektgruppen vid Örebro Universitet för det viktiga arbete som genomförts med föreliggande rapport.

Stockholm, april 2023

Vibeke Grøver  
Ordförande  
Utbildningsvetenskapliga  
kommittén

Pernilla Nilsson  
Huvudsekreterare  
Utbildningsvetenskap  
Vetenskapsrådet

# Sammanfattning

Denna rapport består av tre olika studier som genomförts på beställning av den Utbildningsvetenskapliga kommittén (UVK) som en del av det kontinuerliga jämställdhetsarbetet. Rapporten grundas på att UVK observerat en successiv minskning av andelen sökande kvinnor som går vidare genom varje steg av beredningsprocessen för åren 2020 och 2021. De tre delarna utgörs av en forskningsöversikt, en kvantitativ och kvalitativ rapport om statistik kring ansökningar och skriftliga bedömningar från de senaste åtta åren, samt en rapport som avhandlar jämställdhetsobservationer utförda under UVK:s beredningsprocess 2022. Samtliga delar inleds med en detaljerad sammanfattning. Vetenskapsrådet som myndighet har ett ständigt pågående arbete kring jämställdhet och genomlysning av processer för att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män på forskningsarenan. Föreliggande rapport är en studie under UVK men är också en av flertalet jämställdhetsprojekt i Vetenskapsrådets regi.

Den första delen är en systematisk forskningsöversikt som lägger fram tidigare forskning kring bedömning av forskningsansökningar och i finansiella anslag och utlåtanden till forskning. Översikten visar att den största andelen forskning kring ämnet ägnat sig åt bias angående de sökandes subjektpositioner i förhållande till anslag och utlåtanden vilka positionerar forskare på olika avstånd till framgång och erkännande i forskarsamhället. Innehållsmässiga resultat som särskilt betonas är medvetenheten om de dynamiker som uppstår i bedömargrupper, idéer kring excellens som påverkar behandling av forskningsansökningar samt betydelsen av utformning och tolkning av feedback för den sökande forskarens självförtroende och karriär.

Den andra delen utgörs av två huvudsakliga sektioner där den första berör kvantitativa aspekter i form av statistik kring ansökningar och beviljandegrader för utbildningsvetenskapliga ansökningar. Den andra delen av sektion två utgörs av en kvalitativ del där språkliga analyser utförts på skriftliga bedömningar på ansökningar inkomna till UVK under beredningsåret 2021. Resultaten visar att det är fler kvinnliga forskare som söker forskningsmedel än män samtliga år, men beviljandegraden är ofta densamma eller lägre än männens. Siffrorna pekar bland annat på att kvinnors beviljandegrad blir mer likvärdig männens desto högre karriärålder de har medan män har en större framgång med projektansökningar både i lägre och högre karriärålder. I de skriftliga bedömningarna som analyserades kunde inga tydliga tecken på könsbias urskiljas. Inte heller några märkbara skillnader gick att utröna mellan kvinnliga och manliga bedömare i hur de skriver sina utlåtanden. I relation till kriteriet "Vetenskaplig kvalitet", som understryker hantering av köns- och genusperspektiv i ansökningar, har det i analysen observerats vissa skillnader gällande om bedömare lägger vikt vid detta.



Den tredje och sista delen avhandlar ett antal jämställdhetsobservationer som genomfördes under UVK:s beredningsprocess 2022. Resultaten visar på en medvetenhet om vikten av jämlikhet genom beredningsprocessen. Det framkom engagemang i jämställdhetsprinciper samtidigt som beredningsgrupperna strävade efter att stödja den främsta och mest innovativa forskningen. En grundproblematik framkom dock där jämställdhet uppfattades som ett mål i sig, vilket krockar med idéer kring objektiva bedömningar av vetenskaplig kvalitet där kön ska vara ovidkommande. Vetenskaplig kvalitet är i ständigt centrum och uppfattas vara något inneboende i forskningen medan jämställdhet uppfattas som att det är eller borde vara ett politiskt myndighetsprojekt i ljuset av att utföra könsneutrala bedömningar. Ledamöter och ordförande uppmanade UVK att ta övergripande beslut kring randvillkor och jämställdhetsprinciper så att inte beredningsgrupperna försätts i en bestämmandeposition där det centrala inte längre är vetenskaplig kvalitet. Vidare observerades även meriter vara svårt att bortse från i bedömningen då ledamöterna såg det som en viktig del av en ansökans helhet, något som också framkommit i tidigare rapporter från Vetenskapsrådet. Detta får betydelse då statistik från de senaste 8 åren visar att en stor del av de sökande kvinnorna har en låg karriärålder på 0–7 år medan gruppen som har den högsta karriäråldern på mer än 12 år består av fler - eller en mer stabil - andel män.

## **DEL 1**

### **Könsbias i bedömning av forskning: En systematisk forskningsöversikt**

## Sammanfattning - Del 1

Föreliggande forskningsöversikt har gjorts med syftet att systematiskt belysa det forskningsfält som undersökt könsbias i bedömningar av forskningsansökningar och i finansiella anslag och utlåtanden till forskning. Med en forskningsfråga kring hur detta fält kan karaktäriseras, samt vilka tematiker som framträder som huvudsakliga, samt marginaliserade, undersöks och sorteras ett totalt underlag av 198 publikationer publicerade mellan 2000–2022. Totalt 89 av dessa, publicerade mellan 2010–2022, utgör vidare det huvudsakliga materialet för översikt och analys. Översikten belyser de geografiska och vetenskapliga kontexter inom vilka den största andel forskning i detta fält tagit utgångspunkt, samt visar vilka huvudsakliga intressen som styr forskning inom detta brokiga fält.

Den forskning som ägnat sig mest åt bias i bedömning av forskning har gjorts i multidisciplinära akademiska miljöer, samt i medicin- och hälsovetenskap. Materialets domineras även av västerländska kontexter, med den största delen av forskningen utförd utifrån Europa eller Nordamerika. En mycket liten del av forskningen utförs utifrån Asien, Sydamerika och Australien/Nya Zeeland. Geografiska kontexter som utgår från Afrika saknas helt i materialet. Därav finns det behov av forskning som fokuserar på icke västerländska kontexter - särskilt afrikanska sådana. Utöver detta konstateras det att de flesta studier inom forskningsfältet har använt sig av kvantitativa metoder.

Vidare visar översikten att den största andelen forskning kring ämnet ägnat sig åt bias angående de sökandes subjektspositioner i förhållande till anslag och utlåtanden, kategorier som individer tillskrivs - kvinna, man, rasifierad, ung etc. - och på så vis positioneras på olika avstånd till framgång och erkännande i forskarsamhället. Utöver detta så upptar både forskares statuspositioner inom forskarsamhället, samt påverkan från den tekniska bedömningsprocessen en stor del av materialet. Mer specifika exempel på teman inom dessa kategorier som forskningen rör sig kring är: "effekter av bedömningstekniker", "effekter av kön" och "effekter från mekanismer av bias". De områden inom vilka vidare forskning är på sin plats är exempelvis forskning om "alternativa metoder för bedömning av forskning", "effekter av geografisk tillhörighet", "effekter av mentorskap" samt "effekter av livssituation på arbetet". Det noteras även att forskningskategorier som statuspositioner hos bedömare, institutionell påverkan samt semantisk påverkan (språkanvändning) utgör så små delar av de samlade publikationerna att det här finns utrymme för vidare forskning inom forskningsfältet om bedömning av forskning och forskningsanslag.

Avslutningsvis nämner rapporten några innehållsmässiga resultat som särskilt bör betonas. Dessa är medvetenhet om de dynamiker som uppstår i bedömargrupper på grund av beteenden och erfarenhet granskare emellan, idén om excellens som påverkar pålitlighet och rättvis behandling av forskningsansökningar, betydelsen av hur homogen en bedömningsgrupp är samt

betydelsen av utformning och tolkning av feedback för den sökande forskarens självförtroende och karriär - något som framkommit är könsbaserat. Även viss semantisk genuspremiering framkommer, något som påverkar kognitiv bias och gynnar manliga forskare och vidare påverkar citeringar och meriter. Det framstår inte som att det tydligt går att förutse språkvariationer i forskningsansökningar i förhållande till den sökandes kön. Därmed framstår detta inte ha avgörande effekt på forskningsutlåtanden. Sammanfattningsvis presenterar de kombinerade granskade publikationerna olika faktorer som påverkar bias, faktorer som hela tiden skär varandra. Detta visar att könsbias verkar i komplexa system och det finns därmed fortsatt behov för forskningen att undersöka dessa för att möjligtvis uppnå en mer jämlik process kring bedömningar av forskningsansökningar.

# 1 Introduktion

Att bedöma forskning på ett väl anpassat och rättvist sätt kan antas kräva erfarenhet, insikt och gott omdöme inom det ämnesområde man ska bedöma. Bedömningen vilar även på en idé om en meritokratisk och objektiv ordning inom den vetenskapliga världen som gör det möjligt att urskilja god och genomförbar forskning. Trots detta uppkommer ständigt nya studier som pekar på systematisk ojämlikhet och som ifrågasätter bedömningens opartiskhet. Inom diverse forskningsråd och institutioner som sysslar med forskningsfinansiering har flertalet studier och observationer pekat på en förfördelning i tilldelning av forskningsmedel. Vetenskapsrådet har sedan 2011 utfört jämställdhetsobservationer till följd av statistiskt observerade skillnader i beviljandet av forskningsmedel för kvinnor respektive män. Dessa har resulterat i rekommendationer och revideringar av bedömningsprocessen som en del av jämställdhetsarbetet efter instruktion från regeringen att "främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel" (Sveriges riksdag, 2009).<sup>1</sup> Trots att observationer och vidare förbättringar har genomförts under ett antal års tid kunde Utbildningsvetenskapliga kommittén (UVK) under 2020 och 2021 konstatera att andelen ansökningar med kvinnor som sökande forskare minskade med varje steg i beredningsprocessen i förhållande till den totala mängden ansökningar. Med ambitionen att vidare undersöka varför denna förfördelning förekommer har föreliggande forskningsöversikt sammanställts. Den undersöker existerande forskning om olika bias i bedömningsprocessen med utgångspunkt från ojämlikheter på grund av kön. Vad säger forskningen om vilka mekanismer eller faktorer som skapar förfördelning i beviljandegrad mellan män och kvinnor?

Tanken med forskningsöversikten är att ge en övergripande bild av hur forskningslandskapet ser ut, i vilka kontexter man forskat på ämnet könsbias i bedömning av forskning, inom vilka discipliner, vilken typ av studier som gjorts samt den tematiska spridning som går att utröna. Detta har gjorts för att visa var behov finns för framtida forskning och diskussioner för att vidare kunna utveckla förståelsen av förfördelning. Frågan som översikten ställer är alltså: Hur kan den existerande litteraturen om könsbias i forskningsbedömning och förfördelning av forskningsmedel på grund av kön karaktäriseras? Vilka huvudsakliga aspekter framträder och vilka tycks ha marginaliserats?

---

<sup>1</sup> SFS 2009:975, [Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet](#). Webbplats: [Sveriges Riksdag](#), Utfärdat: 2009-10-22, (05-04-2022).

## Summary - Part 1

The purpose of this report is to create a systematic overview of the literature and research produced within the field of gender bias in research assessment, grant applications and awards. It poses the question of how the existing literature on the subject can be characterised, what main aspects past research have considered, as well as what has been marginalised in these studies. A total of 198 publications, published between 2000–2022 were selected, reviewed and thematically divided into groups. 89 of these were published between 2010–2022 and constitute the primary subject of overview and analysis. This overview touches upon geographical and scientific contexts, as well as the identified main themes in the research gathered.

The analysis shows that most research concerning bias in grant applications and research assessments is conducted in multidisciplinary academic environments, as well as in studies in health and medicine. There is a clear dominance of Western research conducted in Europe and North America. There is little research carried out within the geographical contexts of Asia, South America and Australia/New Zealand, and there is a lack of contexts from Africa. Thus, there is a need for further research focusing on non-Western areas, especially African contexts.

The material also shows that scholars mostly tend to focus on funding biases in terms of the subject position of the applicants. This implies different factors that are ascribed to an individual – woman/man, black/white, young/old etc. and impacts on their positioning in relation to success within the research community. Both research into positions of status within the research community and also the effects of the technical assessment process are shown a lot of interest within the research community. Generally, most research conducted in this field are quantitative studies. In addition, "effects of assessment techniques", "effects of gender" and "effects of mechanisms of bias" are examples of specific themes that a lot of research focuses on. The report also accentuates some of the research areas that poses material for further investigation, such as the uses of alternative methods of assessment in grant funding, effects of geographical affiliation in connection to gender, and effects of mentorship, as well as effects of life situations on work and research production. It is also noted that, in general, the positions of status of assessors, the impact of institutions, as well as effects of semantics (use of language) make up such small parts of the combined material that there is room for further investigation in these areas.

In conclusion, the literature review highlights a few of the results that are considered the most pertinent. These include awareness of the dynamics of assessor groups following behaviours and experience, the idea of excellence and its impact on reliability and fair evaluations of research proposals, the impact of the homogeneity of review panels, the importance of writing useful feedback

considering the impact it has on the grant applicant's self-confidence and further career. Furthermore, a certain semantic promotion of gender is noted, an effect on cognitive bias that favours male applicants, prioritising their citations and merits. In connection to this, there does not appear to be any clear connection between variations of language in the grant proposals and predicting the gender of the applicant. Language variations does not seem to have noticeable impacts on the review. In conclusion, the combined examined publications present various factors that affects biases, and these factors often intersect. Gender bias works in complex ways, and it is up to future research to continue to examine these mechanisms of bias in order to achieve an equal research community.

## 2 Metod och teoretiska utgångspunkter

### 2.1 SMART-metoden

Denna litteraturöversikt har genomförts med hjälp av Systematic Mapping and Analysis of Research Topographies (SMART) som först utvecklades av Claes Nilholm och Kerstin Göransson i ”Forskning om inkludering: En SMART översikt” i Vetenskapsrådets rapportserie från 2015. Dess utgångspunkter definieras närmare i SMART: Ett sätt att genomföra forskningsöversikter (2017) av Nilholm.<sup>2</sup> SMART är en metod för att ge överblick över större forskningsområden. Nilholm lyfter fram tre huvudsakliga aspekter som särskilt definierar tillvägagångssättet:

- En betoning av nödvändigheten att vara klar och tydlig med de utgångspunkter utföraren av översikten har med sig i arbetet.
- En öppenhet om att forskning bedrivs inom ramar av olika teoretiska traditioner.
- Ett fokus på själva kartläggningen och analysen av den forskning som forskare finner mest betydelsefull.<sup>3</sup>

Syftet med forskningsöversikten är att identifiera generella drag i forskning på området, vilka subkategorier av ämnen som dominerar och vilka typer av forskning som utförts. Frågan som ställts inför sökningen av publikationer är: Hur kan forskningsområdet könsbias, eller partiskhet på grund av kön eller genus inom forskningsvärlden karaktäriseras? En del av SMART-principen är också att identifiera geografiska forskningsarenor. Det vill säga om man är intresserad av att skapa en översikt av exempelvis en europeisk, en global, eller en nationell forskningskontext. För denna översikt är intentionen att ringa in en global forskningsarena i huvudsak. Dock påverkas undersökningen av sin svenska kontext då den i sin problemformulering stödjer sig på Vetenskapsrådets tidigare rapportserier.

Eftersom SMART-modellen framhåller transparens kring de egna teoretiska utgångspunkterna, ska tre utgångspunkter och förhållningssätt här klargöras. Den första utgångspunkten är att det historiskt har funnits och fortfarande finns en ojämlikhet baserad på forskares och akademikers kön och genus. Som följd av denna ojämlikhet har medveten och omedveten bias tagit sig uttryck i olika fall av kollegial bedömning på olika nivåer.

---

<sup>2</sup> Claes Nilholm & Kerstin Göransson, "Forskning om inkludering: En SMART översikt", Delrapport från SKOLFORSK-projektet. [Tre forskningsöversikter inom området inkludering/specialpedagogik](#). Stockholm: Vetenskapsrådet 2015 (Hämtad: 2022-03-30), s. 1-30.

<sup>3</sup> Claes Nilholm, *SMART: Ett sätt att genomföra forskningsöversikter*, Lund: Studentlitteratur 2017, s. 10.



Den andra grundar sig i uppdraget som ligger bakom projektet. Översikten skrivs på uppdrag av Vetenskapsrådet som explicit har i uppgift att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i fördelningen av forskningsmedel. I instruktionen från regeringen (Sveriges riksdag, 2009) står det skrivet att Vetenskapsrådet ska ”integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel” samt ”verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt”.<sup>4</sup> Översikten vilar därmed på antagandet att det bör vara en prioritet att fortsätta undersöka på vilka sätt denna könsbias sker och har utvecklats genom åren, samt att det ständigt finns behov av utveckling och främjande av jämställdhet. Antagandet är att ”jämställdhet är en kvalitetsfråga för hela forskningssystemet”.<sup>5</sup>

Den tredje mer teoretiska utgångspunkten sällar sig till ett generellt genusforskningsgrundantagande om komplexiteten i begreppet genus (gender). Forskningsuppgiften och forskningsfrågan intresserar sig enbart för kön och genus och utelämnar andra likvärdiga samt olik behandlade sociala grupper. Därmed är det relevant att nämna den problematik som kan komma med en förenklad förståelse för, och användning av, genusbegreppet. Fredrik Bondestam och Louise Grip (2015) gör detta tydligt i sin forskningsöversikt där de poängterar vikten av att problematisera hur kön och genus avgörs samt att kvinna och man är två förenklade motpolskategorier. Följande rapport fasthåller att genus är en användbar benämning för att komma åt en analys av hur jämställdhetspolitikens två nämnda kön - man och kvinna - inte speglar samhället och implicerar en orealistisk statistiskhet. Intersektionella analyser har belyst hur dessa två konstruerade binära motpoler konstant korsas av andra sociala kategorier som etnicitet, klass, sexualitet, funktionsförmåga och ålder. Ansluter man sig till ett sådant perspektiv, blir det viktigt att understryka att denna översikt fokuserar på en av flera möjliga grunder och påverkansområden för förfördelning eller diskriminering.<sup>6</sup> Många fall av bedömning påverkas inte enbart av kön utan av flera olika och korsande maktrelationer. Därmed kan det inte antas vara kön allena som påverkar bias i olika utlåtanden.<sup>7</sup> Denna översikt hanterar vissa aspekter av korsande maktrelationer men betraktar inte intersektionalitet som sin huvudfokus. En uppgift för framtida forskning är då att i likhet med exempelvis sociologen Leslie McCall (2005) göra intersektionella

---

<sup>4</sup> [Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet \(2009:975\), Sveriges Riksdag: \(05-04-2022\).](#)

<sup>5</sup> [Lisbeth Söderqvist et al., En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019, Stockholm: Vetenskapsrådet 2020, \(Hämtad: 2022-03-30\), s. 3.](#)

<sup>6</sup> Översikten tar oundvikligen upp vissa undersökningar där flera sociala kategorier utöver kön och genus berörs.

<sup>7</sup> Fredrik Bondestam & Louise Grip, Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt, Göteborg: Göteborgs universitet, nationella sekretariatet för genusforskning 2015, s. 12.

analyser av flera olika asymmetriska maktrelationer och hur de spelar in i fördelning.<sup>8</sup>

## 2.2 Redovisning av sökprocessen och urvalet

Det slutgiltiga materialet består av 198 publikationer, och har gått igenom för vidare tematisering och analys. Nedan följer en beskrivning av processen för sökning och sällning.

Databaserna som använts för att få fram urvalet är: ERIC (EBSCO), SwePub, Libris, Primo och Web of Science. Sökningarna genomfördes löpande mellan den 18 och 30 mars 2022. Sökningarna utfördes så att de inkluderade könsbias i forskningsfinansiering och kollegial bedömning, könsbias i bedömning i skolan, könsbias i peer review (exempelvis vetenskapliga tidskrifter) och i vissa mer ovanliga fall även könsbias utifrån ett yrkesmässigt perspektiv inom akademien. Avgränsningar i databasen gjordes där det var möjligt utefter ämnesavgränsning. Libris, SwePub och Web of Science saknade möjlighet att avgränsa till publikationer som genomgått peer review. I dessa fall undersöktes manuellt vilka tidskrifter som artiklarna publicerats i. I de allra flesta fall visade sig dessa genomgått peer review. Libris och SwePub saknade också möjligheten att avgränsa på flera årtal samtidigt. I dessa fall sällades årtal innan 2000 manuellt under genomgången av resultaten. När sökningarna genomförts samlades samtliga referenser i Excel och därefter sällades dubletter och enstaka irrelevanta publikationer bort. Därefter kvarstod 260 publikationer – alla publicerade mellan åren 2000 och 2022. Efter sammanräkning av databasernas publikationer lästes två tidigare forskningsöversikter; Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet av Lena Gemzöe och Fördelning eller förfördelning?: Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus av Fredrik Bondestam och Louise Grip. Dessa översiktens referenslistor jämfördes med föreliggande översikts referenser för att identifiera överlappande och saknade referenser. De referenser hos Gemzöe, Bondestam och Grip som ansågs viktiga och relevanta för sökfrågan, men som missats i sökningarna ovan, tillfördes listan: totalt rörde det sig om 38 publikationer. Några få stickprov på andra nyckelartiklars referenslistor från det egna litteratururvalet gjordes också och efter detta kompletterades 9 publikationer till listan. Med dessa kompletteringar utgjordes materialet av 307 publikationer.

För att lättare kunna identifiera artiklar som berörde det huvudsakliga forskningsområdet och separera dem från irrelevanta publikationer delades publikationerna in i fyra grupper, A, B, C och D. A står för det huvudsakliga forskningsfältet medan de andra tre grupperna är mer perifera och löst kopplade till frågeställningen. Antalet publikationer i varje grupp presenteras här:

### **Antalet artiklar inom varje specifikt ämne 2000–2022:**

---

<sup>8</sup> Leslie McCall, "Intersektionalitetens komplexitet", Tidskrift för Genusvetenskap, 2005:2-3, s. 32.

A: Könsbias inom kollegial bedömning och forskningsfinansiering: 140 publikationer

B: Könsbias i peer review i vetenskaplig tidskrift: 35 publikationer

C: Könsbias i bedömning i skolan: 109 publikationer

D: Könsbias på högskolan/akademin: 23 publikationer

**Antalet artiklar inom varje specifikt ämne 2010–2022:**

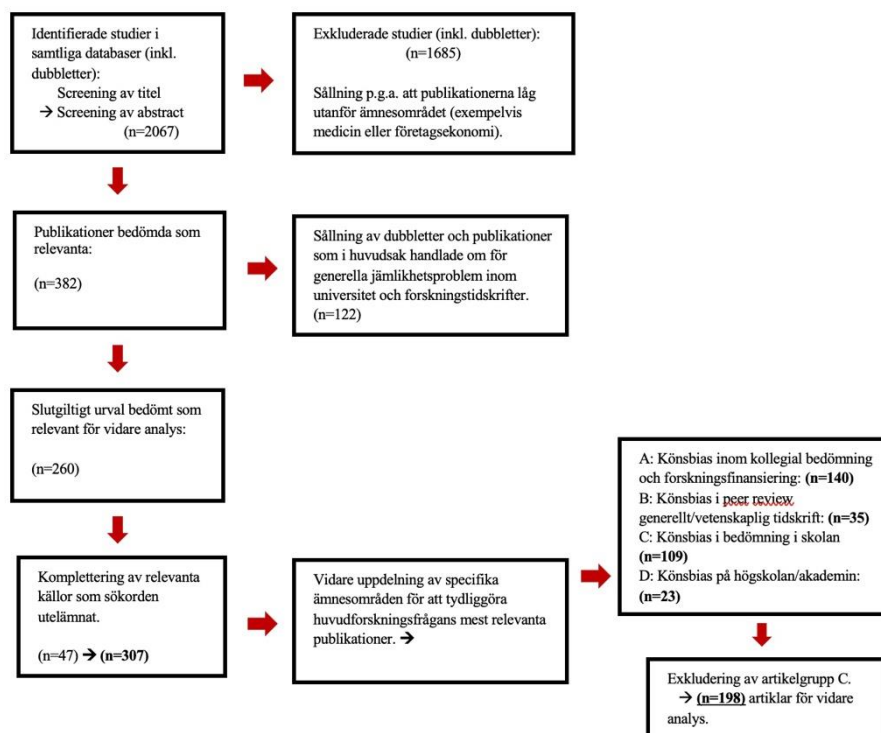
A: Könsbias inom kollegial bedömning och forskningsfinansiering: 89 publikationer

B: Könsbias i peer review i vetenskaplig tidskrift: 28 publikationer

C: Könsbias i bedömning i skolan: 86 publikationer

D: Könsbias på högskolan/akademin: 20 publikationer

Efter att ha skapat denna generella uppfattning om vad materialet bestod av togs beslutet att exkludera artikelgrupp C (= könsbias i bedömning i skolan) eftersom materialet var tillräckligt omfattande. Dessa publikationer bedömdes relevanta för en senare och mer specifik studie eller översikt som har frågeställningar som berör könsbias i skolan. Efter att dessa 109 publikationer tagits bort kvarstod 198 publikationer för vidare tematisering och analys. Det är detta material som forskningsöversikten grundar sig på. En översikt av urvalsprocessen ges i flödesdiagrammet nedan.



**Bild 1. Flödesdiagram över urvals- och sällningsprocessen av publikationer till översiktens material.**

Vidare är det specifikt artikelgrupp A med sina 89 publikationer publicerade mellan 2010–2022 som utgör det primära intresset för översiktens frågeställningar. Dessa kommer att avhandlas under rubriken "Primär litteraturöversikt" vilken innefattar en närmare analys och genomgång. Under rubriken "Analys av grundmaterialet 2000–2022" ingår hela grundmaterialet förutom artikelgrupp C. För att förtydliga så inkluderar alltså grundmaterialet, 198 publikationer, artikelgrupp A, B och D (könsbias i kollegial bedömning och forskningsfinansiering, könsbias i peer review i vetenskaplig tidskrift och könsbias inom akademien) publicerade under hela perioden 2000–2022. Grundmaterialet kommer presenteras på ett mer övergripande sätt för att visa på tendenser i en större kontext som det primära materialet sedan kan lutas mot.

## 2.3 Disposition

Här ges först en disposition gällande hur översikten är strukturerad. I första delen med rubriken **Analys av grundmaterialet 2000–2022:**

**Publikationsgrupp A, B och D** följer en genomgång och analys av generella tendenser och tematikerna samt forskningskontexter i hela det samlade materialet på 198 publikationer. I denna del inkluderas artikelgrupperna B och D. Därefter följer den huvudsakliga litteraturöversikten med en analys och genomgång av de 89 primära publikationerna under rubriken **Primär litteraturöversikt**. Här görs en mer djupgående och noggrann läsning, samt analys utifrån översiktens syftesformulering. I den primära litteraturöversikten ges först och främst en överblick av hur spridningen gällande kön, och forskningsgruppernas

sammansättning, ser ut bland de forskare och forskargrupper som står bakom de samlade publikationer som ligger till grund för analysen. Detta har inkluderats för att ge en indikation på hur författarkontexterna ser ut gällande hur många män respektive kvinnor som intresserar sig för könsbias i bedömning och fördelning i forskargrupperna gällande detta. Efter detta följer en genomgång av forskningskontexterna gällande publikationstyp, geografisk kontext, ämnesdisciplin samt vilka typer av studier som återfinns bland publikationerna. Därefter ligger en analys av de övergripande tematiker som identifierats i genomgången av materialet med fokus på bedömning av forskning. Därefter kommer den del som avhandlar de mer specifika ämnesmässiga faktorerna som inverkar på bias i bedömning under **Diskussioner av inverkan av faktorer på bedömning av forskning**. I denna del har 44 olika faktorer identifierats bland publikationernas diskussioner och resultat som av forskarna framhålls ha inverkan på forskningsbedömning, bias och jämlikhet på olika sätt. Dessa har i sin tur delats upp i sex huvudkategorier. Delen innefattar först en generell genomgång av varje huvudkategoris tematiska innehåll samt exempelstudier hämtade från det undersökta materialet. Efter den generella genomgången genomförs en systematisk genomgång av varje huvudkategori med statistisk illustration av tematiker, antal publikationer och innehåll. Översikten avslutas med en sammanfattande diskussion där framstående resultat presenteras.

## 3 Analys av grundmaterialet 2000–2022

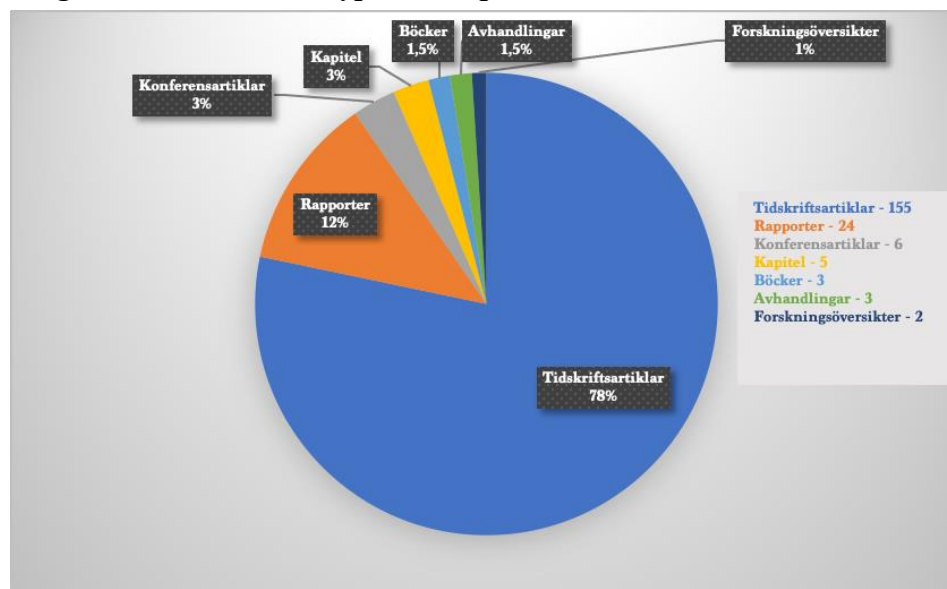
### 3.1 Forskningskontexter

Här följer en presentation av det fullständiga materialets forskningskontexter från år 2000 till år 2022. Detta innefattar de geografiska utgångspunkter som publikationerna haft, vilken eller vilka discipliner som studerats samt vilka typer av studier (exempelvis kvantitativ eller kvalitativ) de olika publikationerna består av.

#### 3.1.1 Publikationstyper

I cirkeldiagrammet visas fördelningen av publikationstyper.

*Diagram 1. Publikationstyper - 198 publikationer*



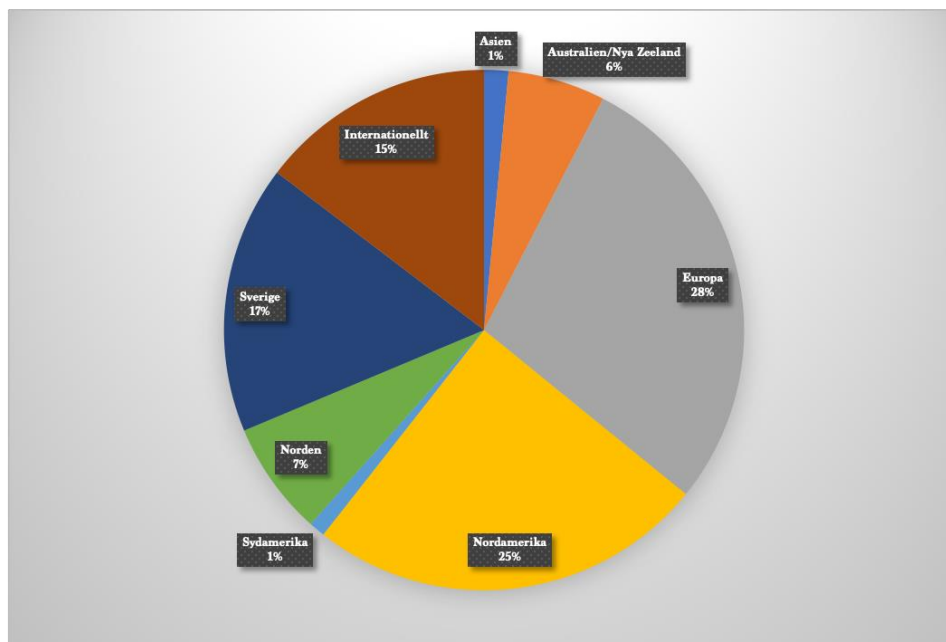
Tydligt är att tidskriftsartiklar utgör den övervägande basen för materialet med hela 78 % av alla 198 publikationer. Rapporter utgör totalt 12 % av publikationerna och därefter kommer konferensartiklar med 3 %. Resten av materialet utgörs av ett fåtal bokkapitel, böcker, avhandlingar samt två forskningsöversikter.

#### 3.1.2 Geografisk forskningskontext

Med geografisk forskningskontext menas den geografiska plats som studierna har som utgångspunkt, det vill säga de länder som utgör studieobjekt, antingen i form av nationella forskningsfinansiärer eller kvantitativ/kvalitativ data från specifika geografiska områden. Alla publikationer har tilldelats ett geografiskt område baserat på kontinent. Utöver det så har både Norden och Sverige delats in i egna forskningskontexter, vilket har att göra med att delar av materialet hämtats från specifikt svenska databaser och därmed tagit upp en stor del av resultatet. En internationell forskningskontext har också upprättats för studier

som inte är explicita med sin geografiska utgångspunkt utan snarare intresserar sig för en bredare och internationell kontext.

**Diagram 2. Geografisk forskningskontext - 198 publikationer**



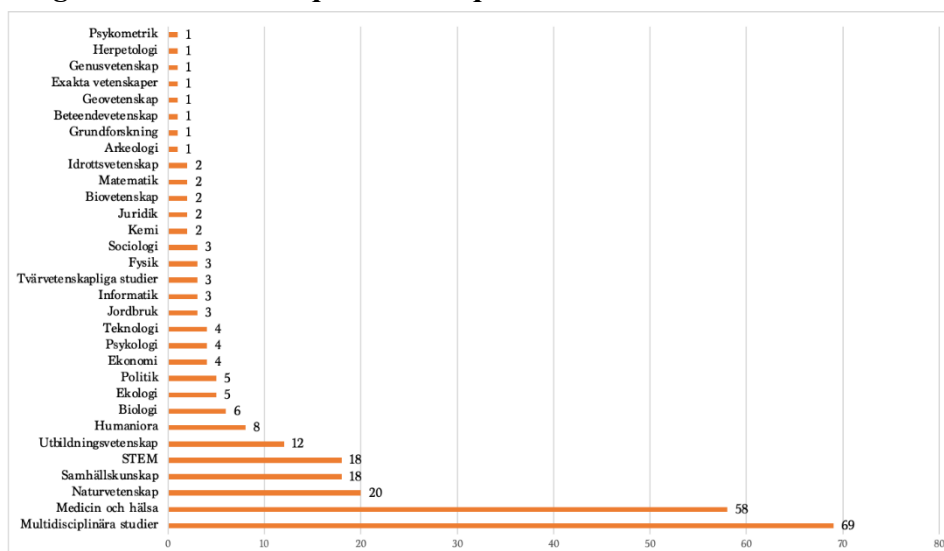
Materialets dominerande forskningskontext är europeisk med 28 % av publikationerna. Inte långt efter kommer forskning som gjorts i en nordamerikansk kontext med 25 %. Den svenska forskningskontexten utgör 17 % medan den internationella utgör 15 %. Norden, exklusive Sverige, och Australien/Nya Zeeland utgör 7 % respektive 6 % av materialet medan både Asien och Sydamerika utgör desto mindre delar av forskningskontexterna på cirka 1 % vardera. Anmärkningsvärt här är att det samlade materialet helt saknar afrikanska kontexter. Det kan dock eventuellt bero på att databaserna inte fångade upp de resultaten. Inga afrikanska kontexter diskuteras heller av de internationella studierna där det internationella anspråket snarare tycks vara centrerat kring Nordamerika och Europa. Materialet domineras således av en tydlig västerländsk kontext.

### 3.1.3 Forskningskontexter - discipliner

Diagrammet nedan visar materialets ämneskontexter. Vid en närmare titt på vilka discipliner publikationerna rör sig kring är merparten av studierna multidisciplinära. De innefattar så många olika discipliner i samma undersökning på ett så generellt och brett sätt att det inte kan sägas tillhöra en särskild disciplin. Alternativt är studierna inte explicita med vetenskaplig kontext och rör sig kring akademisk vetenskap som ett allmänt intresse. Exempel på det senare är studier som intresserar sig för diskussioner kring forskningsfinansiering i stort, exempelvis vetenskapsråd som ger pengar till forskning inom många olika discipliner. Vidare så har en skillnad mellan multidisciplinära och tvärvetenskapliga studier gjorts då tvärvetenskapliga studier här har definierats som en mer specifik hantering av olika discipliner i samverkande forskning gällande metoder och teorier. Multidisciplinära studier

har definierats som mer allmänna där inte specifika metoder från särskilda discipliner används. Gällande samtliga ämneskategorier i diagrammet nedan bör det nämnas att vissa överlappningar finns mellan discipliner där forskningsintressen och frågor rör sig kring mer än en vetenskap men inte är tillräckligt allmän för att räknas som generellt multidisciplinär. Som tidigare nämnts består det totala materialet av 198 publikationer och det finns 66 fall av överlappningar bland dessa.

**Diagram 3. Ämnesdiscipliner - 198 publikationer**



Vad diagrammet illustrerar är att de multidisciplinära studierna är flest till antalet med 35 % av det totala materialet. Därefter kommer medicin och hälsa - 29 % - med god marginal till nästa disciplin, naturvetenskap, som utgör 10 %. Därefter återfinns samhällskunskap och STEM (samlingsbegrepp för Science, Technology, Engineering and Mathematics) med 9 % vardera medan utbildningsvetenskap utgör 6 % av den totala publikationsmängden. Resten av ämneskontexterna är procentuellt mer perifera. Dessa ämnesdiscipliner är i fallande ordning från mest förekommande till minst: Multidisciplinära studier, medicin och hälsa, naturvetenskap, samhällskunskap, STEM, utbildningsvetenskap, humaniora, biologi, ekologi, politik, ekonomi, psykologi, teknologi, jordbruk, informatik, tvärvetenskapliga studier, fysik, sociologi, kemi, juridik, biovetenskap, matematik, idrottsvetenskap, arkeologi, grundforskning, beteendevetenskap, geovetenskap, exakta vetenskaper, genusvetenskap, herpetologi samt psykometrik.

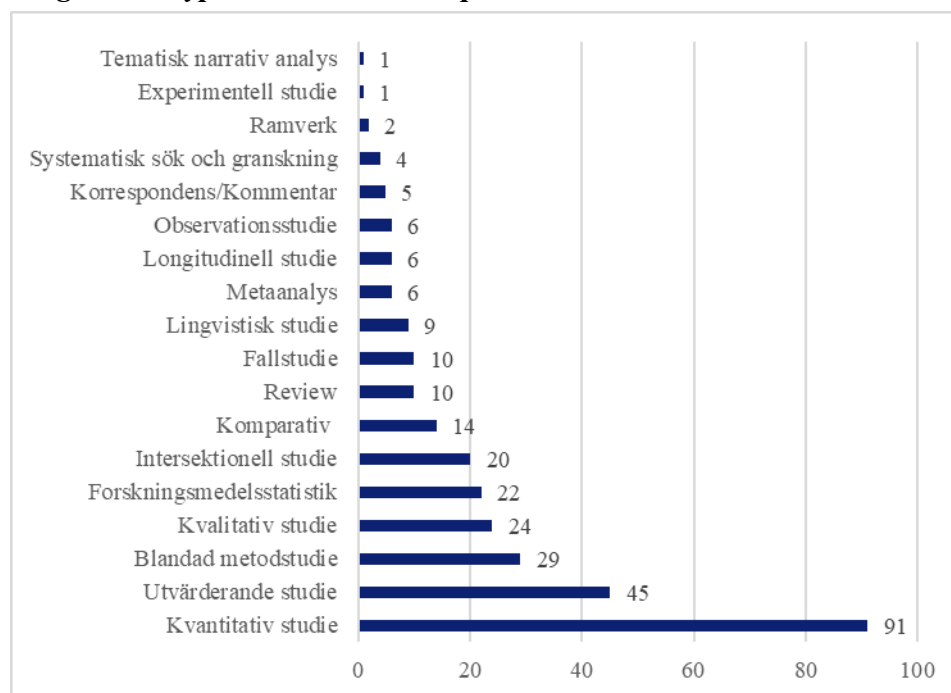
### 3.1.4 Typer av studier

I följande stapeldiagram presenteras vilka typer av studier som materialet består av, det vill säga vilka metodologiska, teoretiska eller övrigt utmärkande tillvägagångssätt som studierna använder. Här bör noteras att publikationerna kan vara mer än en typ av studie samtidigt. Exempelvis kan en artikel vara både en fallstudie och en kvalitativ studie – totalt 55 fall av sådana överlappningar återfinns. Några kommentarer på kategorierna följer här först för att reda ut eventuella frågetecken. Den kategori studier som benämns som ”utvärderande



studie” innefattar artiklar som utvärderar annan forskning, resultat och utvärdering av projekt samt engagerar sig i generella diskussioner och värderingar av metoder, samt teorier kring forskningsfinansiering och kollegial bedömning i relation till genus. Intersektionella studier inkluderar, förutom ett genusperspektiv, perspektiv på exempelvis etnicitet, ålder och klass som samverkar i hur kollegial bedömning och bias ter sig. Dessa artiklar problematiserar alltså biasbegreppet ytterligare genom att se det som sammanvävt med flera olika nivåer av kulturell och social mening. Studier som tematiserats under ”Review” innefattar här genomgångar av tidigare forskning och forskningsöversikter. Studier tematiserade under ”Korrespondens/Kommentar” är artiklar som är mycket korta kommentarer på ett vetenskapligt läge, problem eller andra forskares resultat. Samtliga typer av studier i fallande ordning från mest till minst förekommande är följande: Kvantitativ studie, utvärderande studie, blandad metodstudie, kvalitativ studie, forskningsmedelsstatistik, intersektionell studie, komparativ, review, fallstudie, lingvistisk studie, metaanalys, longitudinell studie, observationsstudie, korrespondens/kommentar, systematiskt sök och granskning, ramverk, experimentell studie samt tematisk narrativ analys.

**Diagram 4. Typer av studier - 198 publikationer**



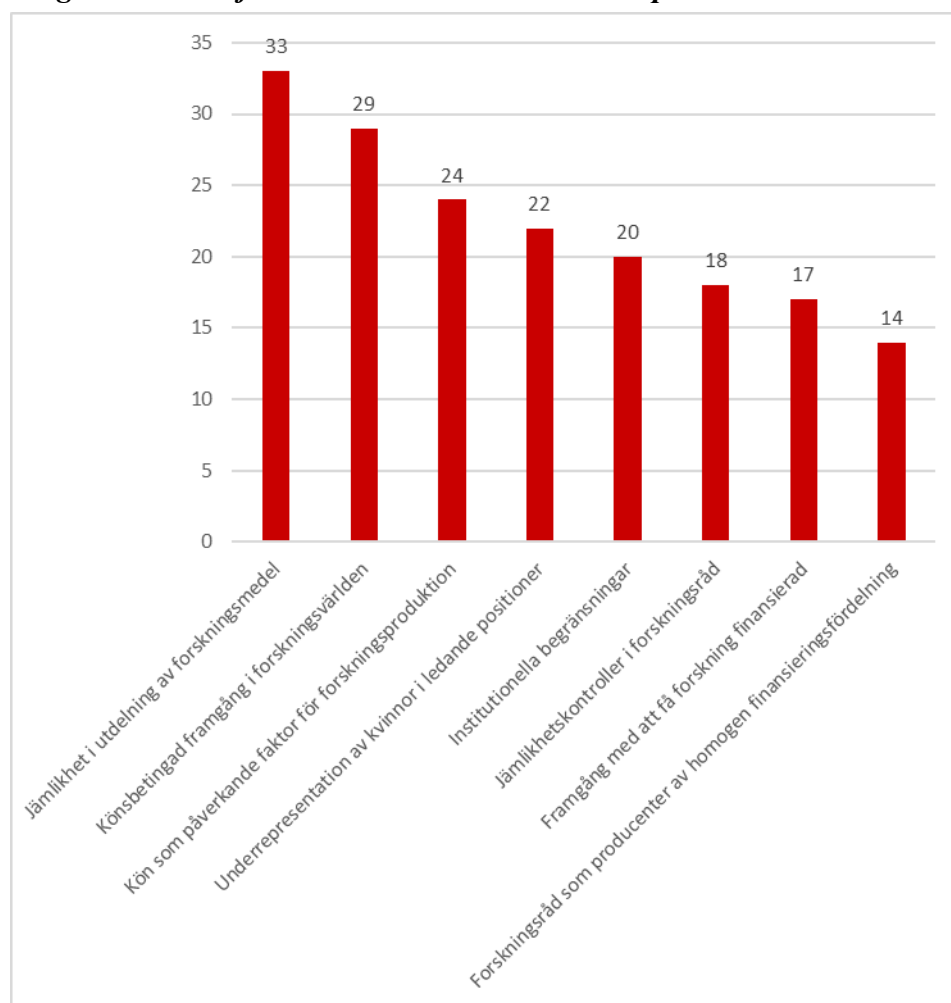
Den främst förekommande typen av studie är kvantitativ studie som tar upp 46 % av de totala 198 publikationerna. Näst mest förekommande är utvärderande studier som utgör 23 %. Studier som använder blandad metod är totalt 15 % och kvalitativa studier utgör 12 % av publikationerna. Vidare består materialet av en relativt stor del studier om forskningsmedelsstatistik (totalt 11 %) samt intersektionella studier (totalt 10 %). Anledningen till att den största andelen av publikationerna är kvantitativa kan tänkas vara tillgången till empiri. Det är betydligt mer lättillgängligt att analysera de siffror som publiceras i

samband med fastställning av forskningsmedel än vad det är att få tillgång till, och inblick i, de faktiska processerna av bedömning av ansökningar. Därav ligger troligtvis de utvärderande studierna också rätt högt upp på listan då de rör sig kring existerande forskning och projekt som inte har samma nivå av sekretess och integritet som en forskningsmedelsfördelningsprocess har.

### 3.2 Grundmaterialets tematiska spridning

I följande del ges en överblick av grundmaterialets tematiska spridning. Totalt har 207 teman identifierats i materialets 198 publikationer. Av dessa var 72 teman i en större grad förekommande och innehöll allt från 5 till 33 artiklar var. Att så många teman kunde identifieras tyder på en stor spridning av innehåll men också på en specifik hantering av tematiseringen. För att ta fasta på generella tendenser i materialet har de mest framträdande tematikerna ställts upp i staplarna nedan för att indikera var de flesta diskussionerna och undersökningarna i publikationerna befinner sig. I diagrammet nedan visas de 8 största tematikerna.

**Diagram 5. Mest förekommande tematiker - 198 publikationer**



Det tema som återkommer flest gånger i materialet är **jämlikhet i utdelning av forskningsmedel** med 17 %. Dessa artiklar diskuterar problematiken om att lyckas upprätthålla en bra och jämn könsfördelning när det kommer till fördelade forskningsmedel på ett ganska generellt plan. **Könsbetingad framgång i forskningsvärlden** utgör 15 % och inkluderar de publikationer som behandlar hur framgång på olika vis betingas av tillskrivet kön - hur kön kan påverka vilka möjligheter som presenteras för yrkesverksamma forskare och var man som forskare kan se sig själv nå framgång. **Kön som påverkande faktor för forskningsproduktion** innefattar 12 % av publikationerna och undersöker hur förutsättningarna för kvinnor respektive män kan inverka på deras forskningsproduktion - hur forskare lyckas lägga fram studier i hög frekvens, i tillräckliga mängder och med relevans. Här kommer saker som livssituation in där kvinnor ofta har en högre belastning av åtaganden i hemmen samt hantering av prestationskrav i kombination med livspussel. Temat **underrepresentation av kvinnor i ledande positioner** innehåller 11 % av artiklarna och undersöker anledningar till, och lösningar på, att kvinnor generellt innehar färre ledande positioner inom akademien och forskarvärlden. Överlag rör sig dessa diskussioner kring de strukturer som råder inom akademien där kvinnor har svårare att ta sig fram till de högre positionerna och titlarna, samt representation och var någonstans i kedjan som dessa ojämlikheter börjar. Vidare består materialet till 10 % av forskning om **institutionella begränsningar**. Dessa artiklar handlar om de akademiska institutionernas och forskningsrådets ramverk som sätter gränserna för vad som är möjligt att åstadkomma som forskare, samt policys som påverkar strukturen på ett administrativt sätt. Här berörs både det så kallade status quo, påverkan av new public management på den akademiska strukturen samt institutionella förbättringar på diverse universitet och forskningsråd som haft positiv effekt för jämlikheten. **Jämlikhetskontroller i forskningsråd** är ett tema som består av 9 % och som till stor del innefattar observationer av och kontroll av hur jämlikheten ser ut i olika forskningsråd över världen när de fördelar forskningsmedel. Övervägande många av dessa är rapporter gjorda av Vetenskapsrådet och bygger på observationer av fördelningsprocessen, men här finns också artiklar om och från andra forskningsråd och program, som till exempel National Institutes of Health i USA och European Research Council. Tematiken **framgång med att få forskning finansierad** innefattar strax under 9 % av publikationerna och behandlar hur statistiken ser ut gällande antalet kvinnor respektive män som lyckas bli finansierade men också de sökandes tillgång till finansiering överlag. Forskningen belyser hur kvinnor och andra minoriteter kan exkluderas redan i utlysningssprocessen då kvinnor i lägre grad än män innehar vissa särskilda titlar eller seniora positioner som krävs av utlysningarna. Den sista tematiken är **forskningsråd som producenter av homogen finansieringsfördelning** vilken utgörs av 7 % och diskuterar hur institutioner som sysslar med forskningsfinansiering på olika vis producerar en ensidig och homogen fördelning av medel. Samma grupper av forskare befästs som excellenta medan exempelvis kvinnor och andra minoriteter ständigt hamnar i periferin. Där vissa typer av prestationer hålls högt skapas ett utestängande av vissa grupper av forskare.

### 3.3 Några tendenser i artikelgrupp B och D

I den primära litteraturöversikten som följer på denna del kommer det mest relevanta materialet som framsållats från litteratursökningen att avhandlas. Det innebär att artikelgrupp B (könsbias i vetenskapliga tidskrifter) och D (könsbias inom högskolan/akademin) exkluderas inför vidare analys. Dock kan det vara värt att lite kort titta närmare på tendenserna inom dessa två separata grupper.

Könsbias i vetenskapliga tidskrifter (B) innefattar publikationer centrerade kring kollegial bedömning av manuskript till tidskrifter. Gruppen består av totalt 35 publikationer, 28 av dessa publicerade 2010–2022. Den största andelen artiklar utgår från en nordamerikansk och en internationell kontext och är kvantitativa. Främst förekommande är naturvetenskapliga studier och näst mest förekommande är multidisciplinära studier. De mest framträdande tematikerna inom denna grupp är blind reviewing, effekter av genus i peer review (i tidskrifter) och hur kön påverkar möjligheter att få publiceras. Mindre men nämnvärda teman som dyker upp är också utestängande av forskare inom tidskriftspublicering, kön som påverkande faktor i granskarens eget omdöme, maskering av manuskripts författaridentitet samt representation inom publikationsvärlden. Anledningen till att denna grupp har exkluderats från den primära undersökningen är dess allt för starka fokus på redaktioner och kollegial bedömning i just tidskrifter, vilket går utanför forskningsöversiktens frågeställning.

Könsbias och kollegial bedömning inom akademien (D) rör sig kring akademiskt arbete, rekrytering och institutioners ordning i relation till jämlikhet och den partiskhet som den akademiska miljön kan innebära. Gruppen består av 23 publikationer, 20 av dessa publicerade 2010–2022. Den största andelen artiklar utgår från en europeisk kontext och genomförs med både kvalitativa och kvantitativa metoder. De mest förekommande studierna är multidisciplinära och de två näst mest förekommande studierna befinner sig inom STEM och medicin. Mest framträdande teman inom denna grupp är akademisk framgång betingad av kön, kön som påverkande faktor på forskningsproduktion, institutionella gränser samt underrepresentation av kvinnor i högre anställningar. Mindre men också nämnvärda teman är kön som påverkande faktor för karriärmöjligheter, möjligheter att förändra akademins institutioners kultur och struktur utifrån ett jämlikhetsperspektiv samt könsbias i institutionella policys. Anledningen till att denna grupp inte ingår i den primära undersökningen är att artiklarna har ett för starkt fokus på yrkesverksamhet inom akademien, vilket faller utanför forskningsöversiktens frågeställning.

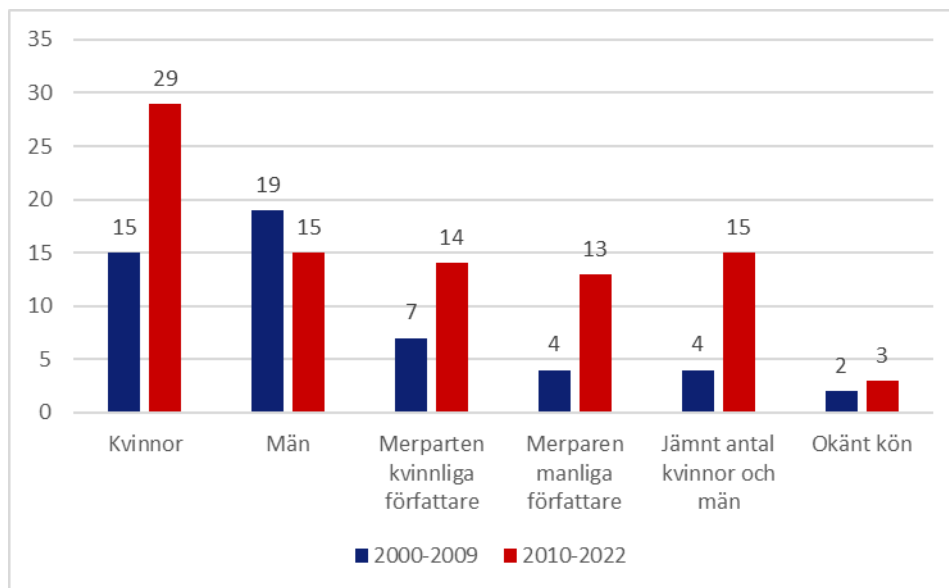
## 4 Primär litteraturöversikt

Här följer den huvudsakliga översikten och analysen för kollegial bedömning av forskning och forskningsfinansiering. I denna innefattas enbart de 89 publikationer från grupp A vilka publicerades mellan åren 2010 och 2022.

### 4.1 Könsfördelning mellan publikationernas författare

Då denna forskningsöversikt intresserar sig för könsbias i forskningsfinansiering kan det först vara av intresse att titta närmare på könsfördelningen bland de författare och de forskningsgrupper som står bakom de publikationer som utgör översiktens material. Det gjordes därmed en kartläggning över fördelningen mellan hur många kvinnor respektive män som intresserat sig för forskning kring jämlikhet och genuspåverkan i forskningsfinansiering. Denna kartläggning baserades på artiklarnas författarnamn. Publikationerna tematiserades sedan efter om forskaren eller forskargruppen bestod av enbart kvinnor, enbart män, om forskargruppen bestod av fler män än kvinnor, om forskargruppen bestod av fler kvinnor än män eller om forskargruppen var jämnt fördelad mellan könen. Där kön inte gick att utläsa tilldelades artikeln ”okänt kön” vilket totalt innefattar 5 författargrupper (där författarnamn inte var utskrivna i rapporterna). Eftersom studien inte ämnade att på individnivå analysera kön eller genusidentitet utan snarare på ett ytligt plan se ett allmänt mönster över kvinnors och mäns vetenskapliga intresse gjordes valet att gå på enbart namn och om dessa var feminint eller maskulint klingande. Statistiken ska alltså ses som en generell överblick över hur många män och kvinnor som skriver om ämnet och hur pass jämnt fördelade forskargrupperna som författat publikationerna är.

I stapeldiagrammet nedan visas fördelningen mellan författargrupperna för samtliga publikationer inom grupp A dvs. 2000–2022. Den röda stapeln illustrerar tidsperioden som är fokus för översikten dvs. 2010–2022. Den blå stapeln markerar perioden 2000–2009 och består av artiklar som går utanför undersökningens tidsfokus. Staplarna ämnar tydliggöra om det skett någon förflyttning i fördelningen av kvinnliga och manliga forskare inom ämnet under denna tid. Totalt utgörs artiklarna som publicerats mellan 2000–2009 av 51 publikationer och artiklarna som publicerats mellan 2010–2022 utgörs av 89 publikationer.

**Diagram 6. Könsfördelning bland forskare och forskargrupper**

Bland de 89 publikationer som utgavs 2010–2022 är 33 % skrivna av uteslutande kvinnliga forskare eller forskargrupper. Dessa är nästan dubbelt så många som de uteslutande manliga forskarna eller forskargrupperna - 17 % av de totala publikationerna. Forskargrupper som har merparten kvinnor är i princip lika många som de forskargrupper som har merparten män - 16 % respektive 15 %. En jämn fördelning män och kvinnor finns i totalt 17 % av forskargrupperna.

Om man jämför detta med de publikationer som utgavs 2000–2009 ser vi att av de totalt 51 publikationerna från denna tidsperiod är 29 % skrivna av kvinnor eller uteslutande kvinnliga forskargrupper medan 37 % är skrivna av män eller uteslutande manliga forskargrupper. Forskargrupper bestående av merparten kvinnor utgör en aningen högre andel med 14 % gentemot forskargrupper bestående av merparten män: 8 %. En jämn fördelning i forskargrupperna utgörs också av 8 %. På så vis kan man se en viss ökning av kvinnliga forskare och kvinnliga forskargrupper från 2000–2009 till tidsperioden 2010–2022 - en ökning från 30 % till 33 %. Manliga forskare och forskargrupper har istället sjunkit med 21 procentenheter från 38 % till 17 %. Merparten kvinnor i fördelningen i forskargrupperna har ökat från 14 % till 16 % medan merparten män i fördelningen i forskargrupperna har ökat från 8 % till 15 %. Författargruppen med en jämn könsfördelning har ökat från 8 % till 17 %.

Vad man kan utläsa av siffrorna i stycket ovan är att andelen kvinnor som intresserar sig för forskningsfinansiering och könsbias ökar sakta men stadigt. Andelen män som intresserar sig för samma sak har i stället sjunkit en hel del från det tidiga 2000-talet. Vad som snarare har skett är att andelen män som jobbar i forskargrupper tillsammans med kvinnor har ökat desto mer. En viss indikation på att en större diversifiering av författargruppernas sammansättning har skett under de senaste 12 kan utrönas.

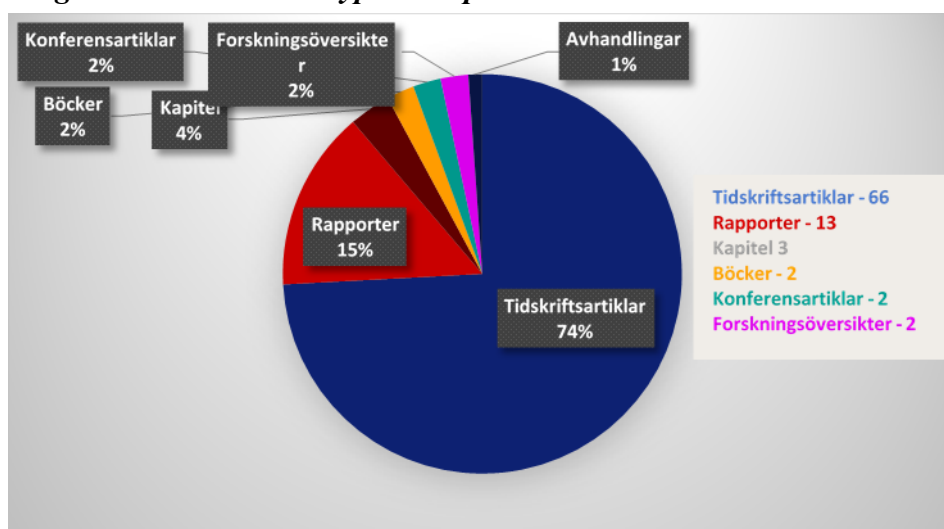
## 4.2 Forskningskontexter

I följande avsnitt ges en genomgång av de 89 primära publikationernas forskningskontexter. Det gäller publikationstyp, geografisk kontext, disciplin samt typ av studie. Under typer av studier ges även ett antal exempel på specifika publikationer från materialet och vad de handlar om.

### 4.2.1 Publikationstyper

Nedan visas ett diagram över materialets publikationsfördelning. Materialet består till allra största del av tidskriftsartiklar samt en liten del rapporter.

**Diagram 7. Publikationstyper - 89 publikationer**

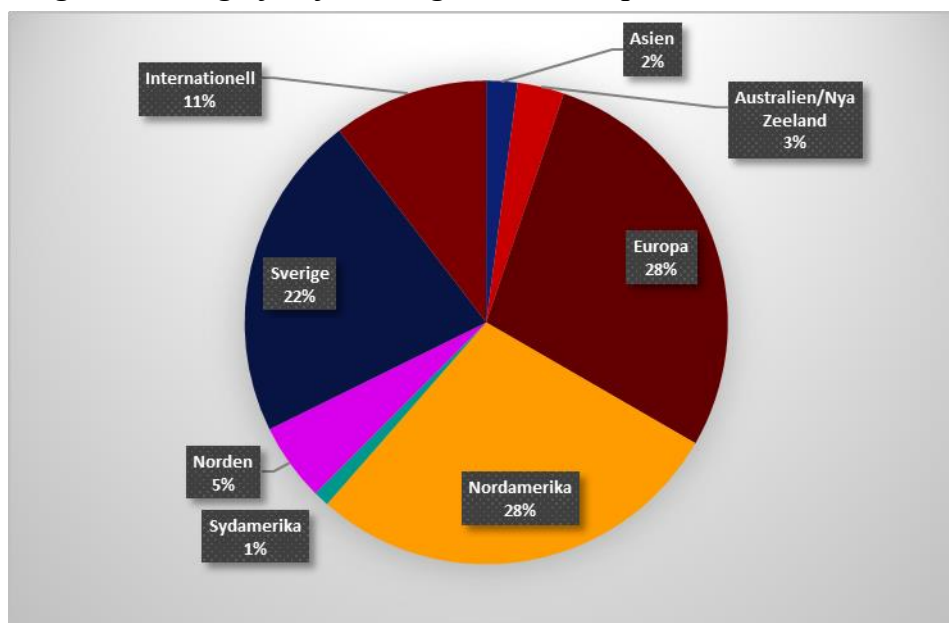


Vad diagrammet visar mer exakt är att tidskriftsartiklar utgör 74 % av materialet, vilket innefattar totalt 66 artiklar. Rapporter utgör 15 % vilket är 13 totalt. En mycket liten del utgörs av kapitel, böcker, konferensartiklar, forskningsöversikter och avhandlingar - enbart några få procent vardera.

### 4.2.2 Geografisk forskningskontext

Övergripande kan sägas att den geografiska forskningskontexten domineras av Europa och Nordamerika. Det är även tydligt att forskningen generellt är västerländskt nischad. Afrikanska forskningskontexter saknas helt i materialet.

**Diagram 8. Geografisk forskningskontext - 89 publikationer**



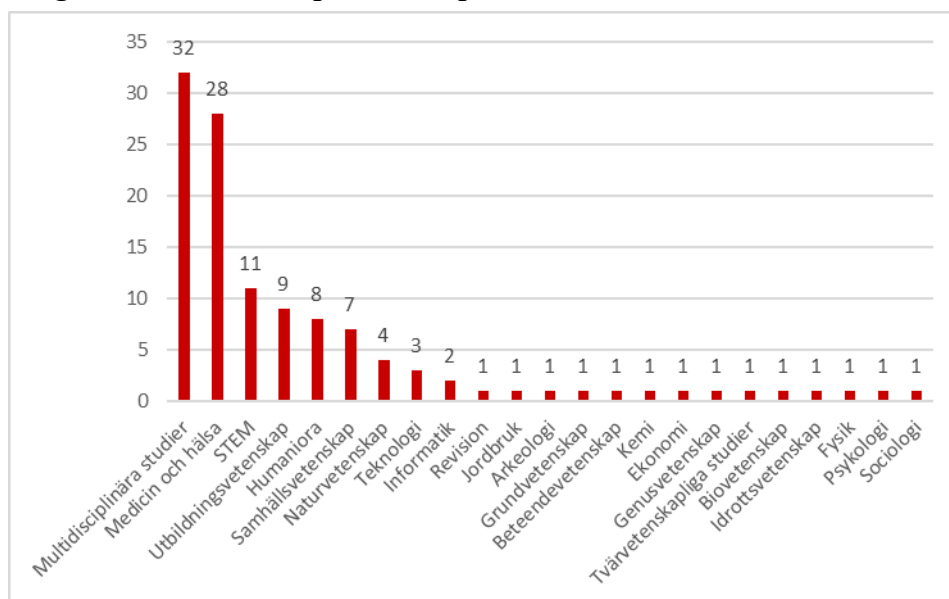
Publikationer som utgår från Europa utgör 30 % vilket innebär 27 publikationer, lika många procent och publikationer utgörs av Nordamerika. Svensk forskning utgör 21 artiklar vilket motsvarar 24 %. Den internationella forskningen består av 10 publikationer vilket är detsamma som 11 %. Den nordiska forskningen utgörs av totalt 5 artiklar vilket motsvarar 6 %. Ytterst få publikationer utgår från Australien/Nya Zeeland, Asien och Sydamerika. Dessa kontexter utgörs av 3, 2 respektive 1 publikationer vilket är detsamma som 3 %, 2 % och 1 % av de totalt 89 publikationerna. Märkbart är att det helt saknas publikationer som utgår från afrikanska kontexter. Det är med detta resultat tydligt att forskningskontexten i sin helhet är västerländskt centrerad. Märkbart är även att de studier som har en internationell utgångspunkt rör sig mellan Europa och Nordamerika. Att den svenska forskningskontexten utgör en sådan stor andel av materialet beror på att mycket material söktes i svenska databaser - därmed kan detta inte räknas som symptomatiskt för helheten. Dock utgör Norden, och därmed Sverige, en aningen större komponent än många andra delar av världen. Vidare kan det även nämnas att i en närmare läsning av publikationerna återkommer USA, Kanada, Storbritannien, Nederländerna och Österrike mest frekvent bland studierna.

#### **4.2.3 Forskningskontext – discipliner**

I diagrammet nedan illustreras spridningen av discipliner i de 89 publikationerna. Det finns totalt 29 fall av överlappningar bland dessa.



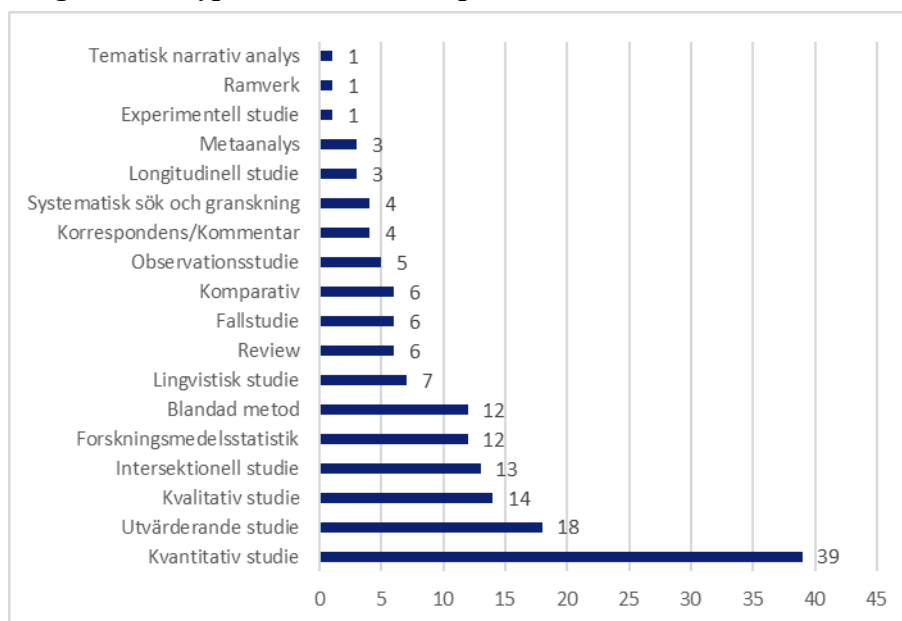
**Diagram 9. Ämnesdiscipliner - 89 publikationer**



Vad stapeldiagrammet illustrerar är att den största andelen studier utgörs av multidisciplinära studier. De upptar 36 % av materialet, detsamma som 32 publikationer. Den enskilda disciplin som det med god marginal har skrivits mest om inom forskningsfinansiering och kollegial bedömning är medicin och hälsa, med totalt 28 artiklar, alltså hela 31 % av artiklarna. Vidare utgör STEM en relativt stor del av materialet med totalt 11 artiklar (12 %), följt av utbildningsvetenskap med 9 artiklar (10 %), humaniora med 8 artiklar (9 %) och samhällsvetenskap med 7 artiklar (8 %). Naturvetenskap utgör 4 publikationer (4 %) av materialet, teknologi 3 artiklar (3 %) och informatik 2 artiklar (2 %). Därefter kommer ett antal discipliner som alla enbart utgör 1 publikation vardera i materialet. Dessa är bokföring, lantbruk, arkeologi, grundforskning, beteendevetenskap, kemi, ekonomi, genusvetenskap, tvårvetenskapliga studier, biovetenskap, sport, fysik, psykologi och sociologi. Detta kan översättas till strax under 1 % vardera av den totala publikationsmängden.

#### 4.2.4 Typer av studier

I diagrammet som här följer illustreras fördelningen i typer av studier. Tydligt är att kvantitativa studier utgör den största andelen med 39 artiklar vilket motsvarar 44 % av den totala mängden publikationer. Därefter följer utvärderande studier och kvalitativa studier. Totalt 55 fall av överlappningar mellan studierna finns bland publikationerna.

**Diagram 10. Typer av studier - 89 publikationer**

Kvantitativa studier utgör 44 % av publikationerna vilket är 39 studier totalt. De utvärderande studierna är 18 till antalet och utgör 20 % och därefter följer kvalitativa studier med 14 publikationer vilket är detsamma som 16 %. En relativt stor andel på 13 artiklar (15 %) inkluderar intersektionella perspektiv, 12 artiklar (13 %) uppehåller sig vid ren statistik där det undersöks i siffror hur forskningsmedel fördelats inom olika forskningsråd och institutioner. Ytterligare 12 artiklar nyttjar en blandad metod där både kvantitativa och kvalitativa element ingår. Exempelvis kan detta röra sig om enkätstudier med både kvantitativa och kvalitativa svar. Lingvistiska undersökningar upptar 8 % av studierna - 7 artiklar. Reviewstudier, fallstudier och komparativa studier är 6 till respektive antal vilket innebär 7 % vardera på varje andel. Observationsstudier utgör 5 artiklar (5 %), korrespondens/kommentarartiklar är 4 till antalet (4 %) och systematiskt sökande och genomgång är även den andelen 4 till antalet. Det finns totalt 3 longitudinella studier och 3 metaanalyser bland publikationerna (3 %) samt 1 experimentell, 1 ramverksstudie och 1 tematisk narrativ analys.

#### 4.2.5 Typer av studier under lupp – närmare titt på innehåll

I följande del görs några djupdyk i de sju största studietyperna och några exempelstudier ges för att ge en tydligare bild av innehållet. Först och främst gällande de kvantitativa studierna kan det sägas att dessa uppehåller sig, som tidigare nämnts, vid statistik över beviljandegrad av forskningsmedel och dess fördelning mellan män och kvinnor. I ”Gendered Inequalities in Competitive Grant Funding” undersöker Finnborg S. Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir och Susan Himmelweit hur genusbetingade finansieringssystem struktureras och upprätthålls. De gör detta genom att titta närmare på statistik över ett isländskt universitets bidragssystem och jämför med antalet sökande och deras demografiska bakgrunder. Resultatet visar på ett system som är partiskt till männens fördel och som främjar kulturellt maskulina

positioner och fält.<sup>9</sup> Ytterligare exempel är en artikel av Holly O. Witteman, Michael Hendricks, Sharon Straus och Cara Tannenbaum med titeln "Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science?". Här analyseras finansieringsframgång bland 23 918 forskningsansökningar i det kanadensiska "Canadian Institutes of Health" mellan åren 2011 och 2016 inom olika bedömningsprogram som skapats av CIH där ett av uppställda bedömningsprogrammen skulle ha ett explicit fokus på den vetenskapliga styrkan hos den sökande forskaren medan det andra inte skulle ha detta. Resultatet visade att ansökningar från kvinnliga sökande som bedömts utifrån vetenskapligt innehåll och där vetenskapliga styrkor hos den sökande inte bedömts, så har kvinnor 0,9 procentenheter lägre chans att bli finansierade än män. När bedömning av ansökningarna istället inkluderade vetenskaplig kompetens hos den sökande forskaren blev sannolikheten att få forskningsmedel strax under 4 procentenheter lägre för kvinnor – 12,7 % för män gentemot 8,8 % för kvinnor. En mindre gynnsam bedömning av ansökningar med kvinnor som sökande och projektledare syns alltså i resultaten i de fall där de, utöver sin forskning, även bedöms som forskare.<sup>10</sup>

I de utvärderande studierna diskuteras bland annat resultat av redan genomförd forskning. Studierna har ofta mer diskuterande och reflekterande drag när de på olika vis utvärderar metoder och teorier samt utförda projekt eller experiment. Lambros Roumbanis diskuterar exempelvis peer review och vad han anser är problemet med den typen av metod för bedömning. Han argumenterar sedan för fördelarna med att nyttja lotteri som alternativ metod för att välja vilka som får finansiering i artikeln "Forskningsfinansiering med hjälp av slumpen? En studie av peer review och lotteri som två olika urvalsmetoder vid fördelning av anslag". Han menar att lotteri som metod skulle innebära en undvikan av bias och partiskhet, spara tid och resurser samtidigt som urvalsprocessen skulle bli mer dynamisk.<sup>11</sup> I artikeln "Bias in peer review" av Carole J. Lee, Zhang R. Cassidy, Guo Zhang och Blaise Cronin undersöks i stället peer reviews historia, dess funktion och spelrum. Författarna utvärderar och framlägger möjliga alternativ till status quo kring empiriska, metodologiska och normativa påståenden om bias för forskning som de menar uppstått kring idéerna och metoderna i forskning om bias och peer review.<sup>12</sup> Vidare diskuterar Teresa Rees de sätt på vilka genus genomskär fördelningen av akademiska möjligheter i artikeln "The Gendered Construction of Scientific Excellence". Rees undersöker frågor kring vem som

---

<sup>9</sup> Finnborg S. Steinþórsdóttir et al., "Gendered inequalities in competitive grant funding: an overlooked dimension of gendered power relations in academia", *Higher education research and development*, 39, 2020:2, s. 362-375.

<sup>10</sup> Holly O. Witteman et al., "Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency", *The Lancet*, 393, 2019, s. 531-540.

<sup>11</sup> Lambros Roumbanis, "Forskningsfinansiering med hjälp av slumpen? En studie av peer review och lotteri som två olika urvalsmetoder vid fördelning av anslag", *Statsvetenskaplig tidskrift*, 121, 2019:1.

<sup>12</sup> Carole J. Lee et al., "Bias in peer review", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64, 2013:1, s. 2-17.

bestämmer vad som är "excellent" inom akademien och uttrycker oro över genusdimensionens försummelse i forskningsprocesserna.<sup>13</sup>

De kvalitativt utförda studierna intresserar sig för forskning som inte är lika sifferorienterad. Upplevelser, erfarenheter och specifika fenomen är vad frågorna rör sig kring. I "Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv" undersöker Liisa Husu och Ann-Charlott Callerstig Riksbankens Jubileumsfonds fördelningsprocess genom att använda sig av intervjuer, observationer av möten där beslut om finansiering till forskning fattas samt dokumentanalys. De lägger därefter fram rekommendationer kring att tydliggöra visionen och målet med jämställdhetsarbetet, öka antalet kvinnliga sakkunniga, öka tydligheten kring hur ledning av beredningsgrupperna ska ske, samt att ett fortsatt erfarenhets- och kunskapsutbyte internt och externt måste fortsätta långsiktigt.<sup>14</sup> I artikeln "Fast Professors, Research Funding, and the Figured Worlds of Mid-Career Ontario Academics" av Sandra Acker och Michelle K. McGinn utgår forskarna från intervjuer med akademiker som befinner sig mitt i karriären inom disciplinerna utbildning, socialt arbete, sociologi och geografi från sju universitet i Ontario i Kanada. Artikeln belyser den press som akademikerna känner i sin vardag. Det kan handla om att få finansiering för sin forskning, att livet och jobbet kommer i vägen för varandra, och att vara en snabb och handfast professor.<sup>15</sup>

De intersektionella studierna belyser, utöver genus, effekter av ålder, etnicitet, geografisk tillhörighet och klass. David G. Pina, Lana Barac, Ivan Buljan, Francisco Grimaldo och Ana Marusic undersöker detta i artikeln "Effects of seniority, gender and geography on the bibliometric output and collaboration networks of European Research Council (ERC) grant recipients". Här tittar författarna närmare på betydelsen av ålder, genus och geografisk tillhörighet på finansiering och utveckling genom att analysera 355 finansierade forskare inom biovetenskap mellan åren 2007 och 2009. Resultaten visade att yngre forskare höjde sin generella publikationsgrad mer än äldre efter finansiering även om äldre forskare hade en övergripande större publikationsgrad. Samarbetsnätverk och gemenskaper blev fler för samtliga. Prestationer före och efter finansiering fanns inte vara relaterat till genus men män hade mer publikationer än kvinnor både före och efter tilldelningen av forskningsmedel. Forskare baserade i lägre forskningspresterande länder hade både lägre publikationsgrad och färre samarbeten. Studien når resultatet att forskningsmiljö har en större påverkan på de som nyligen fått beviljade forskningsmedel än vad genus har.<sup>16</sup> Vidare skriver

<sup>13</sup> Teresa Rees, "The Gendered Construction of Scientific Excellence", *Interdisciplinary science reviews*, 36, 2011:2, s. 133-145.

<sup>14</sup> Liisa Husu & Ann-Charlott Callerstig, *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv* (RJ 2018:1), Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 2018, (Hämtad: 2022-03-25).

<sup>15</sup> Sandra Acker & Michelle K. McGinn, "Fast Professors, Research Funding, and the Figured Worlds of Mid-Career Ontario Academics", *Brock Education: A journal of educational research & practice*, 30, 2021:2.

<sup>16</sup> David G. Pina et al., "Effects of seniority, gender and geography on the bibliometric output and collaboration networks of European Research Council (ERC) grant recipients", *PLoS one*, 14, 2019:2.

Monica Biernat, Molly Carnes, Amarette Filute och Anna Kaatz i "Gender, Race and Grant Reviews: Translating and responding to research feedback" om hur genus och etnicitet påverkar gensvar på negativa bedömningar av ansökningar i National Institute of Health. Studien framhåller att effekter baserade på etnicitet var mindre konsekventa. Studien fastslår att partiskhet i bedömning av forskningsansökningar tillsammans med skillnader i hur man tar emot feedback bidrar till kvinnors underrepresentation inom akademisk medicin.<sup>17</sup> I "Gender and other potential biases in peer review: Cross sectional analysis of 38 250 external peer review reports" undersöker Anna Severin, Joao Martins, Rachel Heyard, Francois Delavy, Anne Jorstad och Matthias Eggers om sökandes och bedömares genus påverkar kollegial bedömning av forskningsansökningar inskickade till Swiss National Science Foundation (SNSF). Rapporter inskickade mellan åren 2009 och 2016 undersöktes i en tvärsnittsstudie där man tittade på forskningsämne, ålder, nationalitet, institutionell tillhörighet och kalenderperiod. Manliga sökande fick högre utvärderingspoäng än kvinnliga och manliga bedömare gav högre poäng än kvinnliga. Granskare från institutioner utanför Schweiz gav mer gynnsamma utlåtanden än granskare från schweiziska institutioner. Könsskillnader ökade efter 2011 när nya utvärderingsformer introducerades och det började läggas större vikt vid sökandes meriter än innan. Något som kan ha resulterat i en bedömning av forskaren snarare än forskningen. Författarna lägger fram detta som något de vidare vill undersöka. Vidare fann man bevis för att manliga granskare systematiskt gett högre betyg till manliga sökande än till kvinnliga, trots likvärdig kvalitet på ansökan. Samma systematiska bias observerade inte bland kvinnliga granskare.<sup>18</sup>

Den grupp av artiklar som hanterar forskningsmedelsstatistik undersöker kvantitativt vilka som får beviljat forskningsmedel av hur många, hur mycket de får tillsammans med gemensamma variabler gällande dessa forskares karaktäristiker. I "Gender and research funding success: Case of the Belgian FRS-FNRS" undersöker Raphael Beck och Veronique Halloin påverkan av kön på framgång i att få forskningsmedel. Data från 6 396 ansökningar inskickade mellan åren 2011 och 2015 utgör materialet. Resultaten visar inte på något särskilt inflytande av genus i framgång eller sannolikhet att få forskningsmedel för de flesta av finansieringsplanerna, förutom den där forskningsmeriter var av vikt, där män var överrepresenterade. Antalet män som ansökte om forskningsmedel var betydligt högre än antalet kvinnor som ansökte, särskilt för de ansökningar som krävde innehav av fast professorstjänst.<sup>19</sup> Vidare undersöker Elizabeth A. Moorhouse i "Gender, Science, and the Federal Funding of Research" påverkan av forskningsmedel på vidare möjlighet för anställning efter avlagd doktorsexamen. Resultatet indikerar att procenten av manliga och

---

<sup>17</sup> Monica Biernat et al., "Gender, Race, and Grant Reviews: Translating and Responding to Research Feedback", *Personality & social psychology bulletin*, 46, 2020:1, s. 140-154.

<sup>18</sup> Anna Severin et al., "Gender and other potential biases in peer review: cross-sectional analysis of 38 250 external peer review reports", *BMJ open*, 10, 2020:8.

<sup>19</sup> Raphael Beck & Veronique Halloin, "Gender and research funding success: Case of the Belgian FRS-FNRS", *Research Evaluation*, 26, 2017:2, s. 115-123.

kvinnliga doktorander som får fasta tjänster förhöjs i ungefär lika grad.<sup>20</sup> I artikeln "Gender-biased analysis of research projects approved for funding by the 'consejo superior de deportes'" av Enrique Ortega, Pedro Valdivia-Moral, Diego Villarejo och Aurelio Zafra tittar författarna närmare på forskningsprojekt som finansierats via Consejo Superior de Deportes (CSD) i Spanien från ett genusperspektiv. Totalt 185 projekt beviljade mellan 2006 och 2012 analyserades efter typ av institution, region, disciplin, pengar och kön på sökande forskare/projektledare. De mest framstående resultaten visade att 21,08 % av projekten hade en kvinna som projektledare. De projekt som får störst bidrag har manliga projektledare och bidragen går i huvudsak till statliga universitet och främst till biomekanik, idrottsprestationer och träning.<sup>21</sup>

De artiklar som nyttjar en blandad metod använder sig av både kvantitativa och kvalitativa data i form av exempelvis enkätundersökningar. Ett exempel på detta är artikeln "Determining The Impact of Grant Writing Workshops on Faculty Learning" av Samantha Glowacki, Julia Nims och Peggy Liggitt där de utvärderar en åtta år lång studie av effektiviteten och betydelsen av skriverworkshops för forskare som söker bidrag. I undersökningen användes både direkta och indirekta metoder, en enkät samt feedback från workshopparna. Undersökningen konstaterar att 80 % av de totalt 173 deltagarna som deltagit i en workshop sedan fick finansiering.<sup>22</sup>

De lingvistiska analyserna intresserar sig i huvudsak för det språkliga meningsbärandet och ifall genus påverkar språklig användning eller tolkning av språk. Exempel finns i "Studying grant decision-making: A linguistic analysis of review reports" av Peter van den Besselaar, Ulf Sandström och Héléne Schiffbaenker där yttranden efter bedömning analyserats lingvistiskt för att sedan kombinera resultatet av detta med intervjuer med beredningsgruppsmedlemmar och med analys av bibliometriska betyg/resultat för sökanden. Resultatet visar på att vilka kriterier som används skiljer sig åt från bedömare till bedömare, vilket kan påverka bedömningsprocessen negativt. De få explicita kriterier som finns uttalade kring exempelvis att högt risktagande ger hög vinst, samt hur banbrytande studier är, har inte lyckats utvecklas på ett systematiskt vis. Vidare framkommer resultatet att panelerna fokuserade mer på att identifiera svagheter i de svagaste ansökningarna för att kunna utesluta dessa i stället för att leta efter det bästa i de mest lovande ansökningarna. Författarna framhåller att tolkning av negativa och positiva termer i ansökningarna, i kombination med en utsatt kort tid att bedöma varje ansökan, orsakar att många bra ansökningar avslås för hastigt medan sämre ansökningar kan godkännas lika hastigt. En minskning av antalet ansökningar per bedömare och

---

<sup>20</sup> Elizabeth A. Moorhouse, "Gender, Science, and the Federal Funding of Research", *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 16, 2010:2.

<sup>21</sup> Enrique Ortega et al., "Gender-based analysis of research projects approved for funding by the 'consejo superior de deportes' (2006-2012)", *Revista de Psicología del Deporte*, 23, 2014, s. 95-100.

<sup>22</sup> Glowacki, Samantha, Nims, Julia K. & Liggitt, Peggy, "Determining the Impact of Grant Writing Workshops on Faculty Learning", *Journal of Research Administration*, 51, 2020:2, s. 58-83.

bedömningsgrupp föreslås vilket skulle göra processen mer pålitlig.<sup>23</sup> I "The impact of gender on scientific writing" av Marina Christ Franco, Danielle B. Rice, Helena Silveira Schuch, Odir Antonio Dellagostin, Maximiliano Sérgio Cenci och David Moher intresserar sig författarna för skillnader i språket som används i forskningsansökningar beroende på kön, karriärstadiet och antal tidigare publikationer de sökande har. Totalt analyserades 344 forskningsansökningar som skickats in till Southern Brazil Research Support Foundation (FAPERGS). Resultatet visade inte på några större skillnader i språkmönstret beroende på kön. Däremot hade de framgångsrika ansökningarnas projektledare en signifikant större publikationsgrad. Författarna menar sedan att bias baserat på kön och genus är mer komplext än bara typen av språk som används.<sup>24</sup>

### 4.3 Övergripande teman om bedömning av forskning

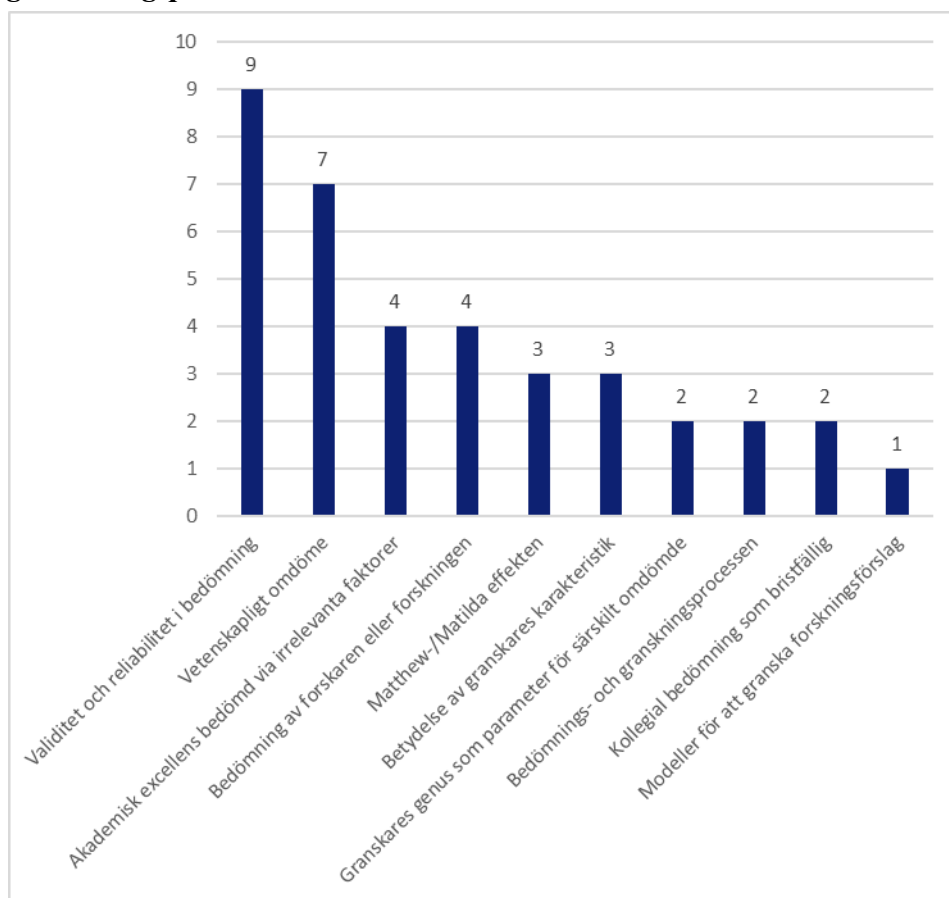
I denna del presenteras tio teman gällande bedömning av forskning som i huvudsak förekommer i den primära litteraturen. Den mest förekommande tematiken är "Validitet och reliabilitet i bedömning" följt av "Vetenskapligt omdöme".

---

<sup>23</sup> Peter van den Besselaar, Ulf Sandström & Hélène Schiffbaenker, "Studying grant decision-making: a linguistic analysis of review reports", *Scientometrics*, 117, 2018:1, s. 313-329.

<sup>24</sup> Franco, Marina Christ et al., "The impact of gender on scientific writing: An observational study of grant proposals", *Journal of clinical epidemiology*, 136, 2021, s. 37-43.

**Diagram 11. Publikationer om bedömning och forskningens granskningsprocess**



I diagrammet visas att **validitet och reliabilitet i bedömning** innehåller 9 artiklar (10 %) och handlar om hur pålitlig, korrekt och giltig bedömning av forskningen är och kan vara. Faktorer som bias och generaliserbarhet påverkar giltigheten i bedömningen och många av publikationerna ifrågasätter nulägetas möjligheter till opartiskhet och möjligheten till upprätthållande av meritokratiskt baserade beslut om forskningsmedel, och föreslår vägar framåt. **Vetenskapligt omdöme** består av 7 artiklar (8 %) som på olika vis diskuterar och ifrågasätter omdömet - förmågan att fatta välgrundade beslut - och hur det kommer i spel vid granskning av forskningsansökningar. Det handlar om osäkerheten kring ett subjektivt omdöme, betydelsen av intuition, förmågan att lita på sitt eget omdöme och inte påverkas av andras, men även om synen på omdöme som något som speglar en enligt meritokratiska principer rättvis bedömning. **Akademisk excellens bedömd via irrelevanta faktorer** och **Bedömning av forskaren eller forskningen** innefattar 4 artiklar (4 %) vardera. Vidare utgör **Matthew-/Matildaeffekten** 3 artiklar (3 %) vilka handlar om tendenser att forskning som gjorts av erkända manliga forskare får större uppmärksamhet och värderas högre än likvärdig forskning gjord av mindre kända kvinnliga forskare. Det kan även referera till hur kvinnliga forskares arbete i diskussioner under granskning spekuleras ha idémässig koppling till, eller rent av gjorts av, erkända manliga forskare i deras närhet. Studierna är alltså intresserade av effekterna av hur ett feminint respektive maskulint namn i kombination med tidigare meriter



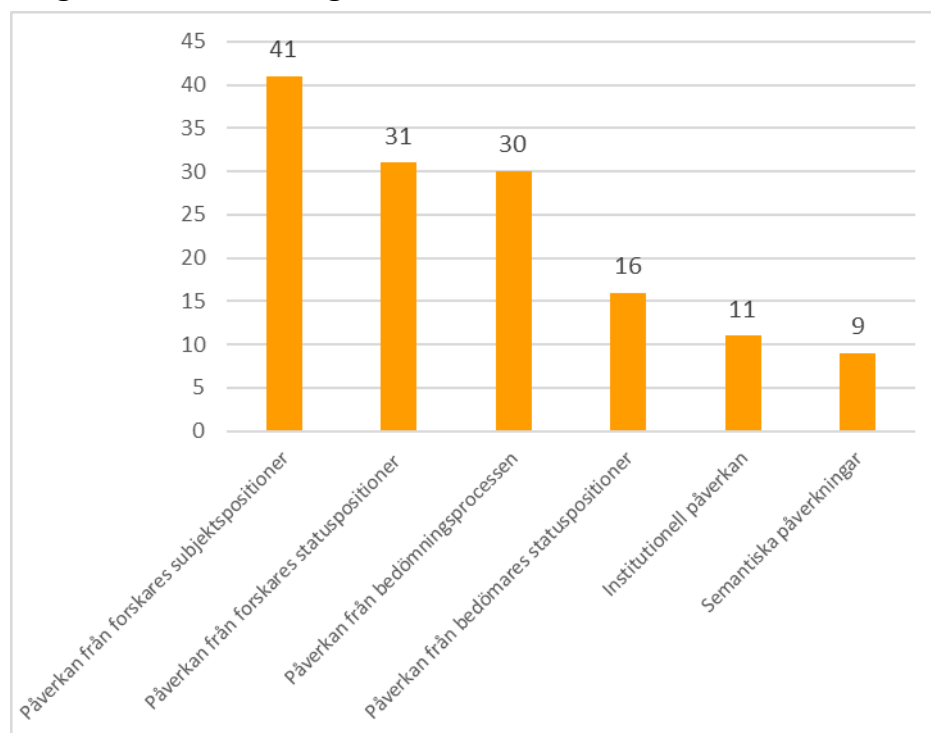
påverkar om forskare får finansiering. **Betydelsen av granskares karaktäristik består av 3 artiklar (3 %). Granskares genus som parameter för särskilt omdöme, bedömnings- och granskningsprocessen och kollegial bedömning som bristfällig** består respektive av 2 artiklar (2 %) medan **Modeller för att granska forskningsanslag** bara innehåller 1 artikel (1 %). Utöver detta har sammanställningen gjort tydligt att de tematiker som utgår från bedömningens mekanismer i den primära litteraturen inte utgör en särskilt omfattande mängd och att utrymme för mer forskning således finns.

## 5 Diskussioner om inverkan på bedömning av forskning

### 5.1 Faktorer med påverkan på kollegial bedömning och fördelningen av forskningsmedel

Följande del av denna översikt är menad att skapa en överblick över samtliga undersökta faktorer som orsakar effekter och påverkan på processen att fördela forskningsmedel. Detta utifrån perspektivet könsbias och genomskärande faktorer och ojämlikheter i den akademiska miljön. Totalt identifierades 44 faktorer som enligt litteraturen påverkar bedömning och fördelning bland de 89 publikationerna. De 44 olika faktorerna delades sedan upp i 6 huvudkategorier för att tydligare ge en bild av de övergripande påverkningar som behandlas mest i artikelmaterialen. De 6 huvudkategorierna presenteras i diagrammet nedan. Efter denna presentation följer en systematisk genomgång av varje respektive huvudkategori och dess innehåll. Här är det också av vikt att förtydliga att tematikerna överlappar varandra och därmed kan en artikel innehålla flera teman och huvudsakliga studieområden.

*Diagram 12. Huvudkategorier*



Den största övergripande påverkan som diskuteras i materialet är **Påverkan från forskares subjektpositioner** som totalt behandlas i 41 publikationer. Med forskares **subjektpositioner** menas alla de olika faktorer som utgör och tillskrivs ett subjekt och påverkar hur denne ser på sig själv samt hur andra ser

på denne.<sup>25</sup> Begreppet subjektspostion används här då artiklarna handlar om hur forskare positioneras på olika avstånd till framgång i den akademiska världen i förhållande till subjektscategorier som klass, kön och etnicitet (race). De teman som ingår i denna kategori är: effekter av könstillhörighet, påverkan av forskares kön på summa av forskningsmedel, påverkan av forskares kön på framgång, påverkan av ålder eller tjänsteålder, effekter av upplevda eller tillskrivna skillnader på grund av kön, etnicitet eller klass, livssituations påverkan på arbetet, effekter av geografisk tillhörighet samt påverkan av forskares etnicitet (race). Exempelvis har Jennifer Reineke Polhaus, Hong Jiang, Robin M. Wagner, Walter T. Schaffer och Vivian W. Pinn i "Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs" analyserat hur könsskillnader gör sig bemärkta inom finansieringsprogrammen i National Institutes of Health (NIH). Författarna undersökte statistik avseende framgång i att bli finansierad som manlig respektive kvinnlig forskare, med ambition att inspirera framtida initiativ till att diversifiera forskarkåren. I de allra flesta program var det ingen större skillnad mellan män och kvinnors framgångar men gällande att både söka och bli tilldelad forskningsmedel en andra eller tredje gång var statistiken högre för män. Det visade sig även i en longitudinell studie att män som tidigare tilldelats forskningsmedel från NIH i högre grad ansökte igen och i högre grad även erhöill medel igen än kvinnor i samma karriärstadiet. Man kunde konstatera att kvinnor över tid fått del av mer pengar och resurser till sina forskningsprojekt, men män erhåller fortfarande de flesta forskningsmedlen sett över hela karriären.<sup>26</sup> I Bruce Curtis artikel "The Performance-Based Research Fund, Gender and Cultural Cringe" undersöks betydelsen av geografisk tillhörighet genom att analysera hur en nyzeeländsk forskningsfond i sin bedömning av forskning försummat akademisk praktik i sin strävan att vara "världsbäst". Curtis framhåller hur nyzeeländsk forskning och forskning av kvinnor nedvärderats och hur fonden producerat "pinsamma" resultat till förmån för nyliberala politiska beslutsfattare.<sup>27</sup> Paula Mähick undersöker effekter av upplevda eller tillskrivna skillnader på grund av kön och etnicitet i "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet: Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar". Mähick menar att förändringar i statliga policys för forskningsfinansiering är nära sammanknutet med existerande strukturer av ojämlikhet gällande kön och etnicitet inom den svenska forskningsvärlden. Hon pekar på att omstruktureringen av forskningslandskapet privilegierar gamla institutioner, akademiska positioner samt forskningsfält där kvinnor är mindre representerade, samt där vithetsnorm råder. Svensk

---

<sup>25</sup> Beverly Skeggs diskuterar subjektspostioner i *Formations in class and gender: becoming respectable*, London: Sage, 1997. Se även Judith Butler, "Kön/Genus/begär och subjektet" i *Genustrubbel* (1990), Göteborg, Daidalos, 2007 samt Michel Foucault "The subject and power" i *The Essential Foucault: Selections from the essential works of Foucault 1954-1980*, New York: The New Press, 1994.

<sup>26</sup> Jennifer Reineke Pohlhaus et al., "Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs", *Academic medicine*, 86, 2011:6, s. 759-767.

<sup>27</sup> Bruce Curtis, Bruce, "The Performance-based Research Fund, gender and a cultural cringe", *Globalisation, societies and education*, 14, 2016:1, s. 87-109.

forskningspolicy analyseras som en performativ akt av vithet som produceras av och reproducerar gamla normer.<sup>28</sup>

Näst störst är kategorin **Påverkan från forskares statuspositioner** som består av 31 publikationer. Här handlar det om den status och de positioner som forskare skaffar sig under sin karriär. Positioner som förflyttar forskaren närmare eller längre ifrån framgång på samma vis som subjektspositionerna gör, men statuspositionerna är föränderliga och rörliga och handlar ofta om prestationer som antas vara mätbara. Kategorin innehåller teman som: påverkan av tidigare prestationer på framgång, inverkan tidigare tilldelning av forskningsmedel har på ny finansiering, påverkan av kompositionen av forskargruppen, effekter av bibliometrisk produktion, effekter av meriter, effekter av deltagande i samarbetsnätverk, effekter av forskningsområde, effekter från forskningsprestationer, effekter av pressen på att producera forskning, effekter av mentorskap, effekter av formella kompetenser (som professionell rang) och påverkan på framgång av att undervisa jämte att forska. Luis Humberto Fabila-Castillo tittar på tidigare prestationers effekt på framgång i artikeln "Funding of basic science in Mexico: The role of gender and research experience on success" genom att undersöka 16 308 forskningsansökningar om grundvetenskap inskickade mellan 2009 och 2015 till The Mexican National Council of Science and Technology och leta efter bias baserat på kön. Fabila-Castillo visar på en stark koppling mellan framgång och det nationella systemet av forskare kallat SNI, där forskare placeras i fyra olika kategorier baserat på deras forskningsproduktion. En indirekt bias gällande kön konstaterades då framgång var kopplat till SNI-nivån där kvinnor var underrepresenterade i den högsta nivån.<sup>29</sup> I "Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis" av Karen E. A. Burns, Sharon E. Straus, Kuan Liu, Leena Rizvi och Gordon Guyatt undersöks betydelsen av forskningsområde i relation till kön. Författarna jämför tretton forskningsinstitut och könsskillnader gällande framgång i att få finansiering inom dessa över en femton år lång period. Resultatet visade att kvinnor hade lägre framgång med ansökningar till institut för cancerforskning, cirkulations- och andningsfysiologi, hälsovård- och policyforskning samt muskuloskeletal hälsa och artros. Kvinnor var mer framgångsrika i ansökningar med forskningsfrågor kring inhemsk/aboriginal befolkningshälsa. Det kunde även konstateras att skillnader i framgång snarare handlade om institutet forskarna verkade vid än om förändring över tid.<sup>30</sup> Vidare intresserar sig Valentina C. Materia, Stefano Pascucci och Christos Kolympiris för effekten av forskningsgruppens komposition i "Understanding the selection

<sup>28</sup> Paula Mähick, "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet: Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap*, 2012:1-2, s. 25-48.

<sup>29</sup> Luis Humberto Fabila-Castillo, "Funding of basic science in Mexico: the role of gender and research experience on success", *Tapuya: Latin American science, technology and society*, 2, 2019:1, s. 340-355.

<sup>30</sup> Karen E. A. Burns et al., "Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis", *PLOS Medicine*, 16, 2019:10.

processes of public research projects in agriculture: The role of scientific merit". Här analyseras faktorer som påverkar finansieringen av forskningsprojekt inom jordbruk av den regionala regeringen i Emilia Romagna i Italien. Författarna visar att den primära faktorn av betydelse för urvalsprocessen är vetenskapliga meriter. Även kompositionen av forskargruppen, med faktorer som erfarenhet och kön, har stor betydelse och influerar resultaten för vilka som får finansiering likväl som för den tilldelade summan.<sup>31</sup>

**Påverkan från bedömningsprocessen** påträffas i totalt 30 artiklar och utgår från den själva tekniska bedömningsprocessen. Det är bedömningen och inte specifikt bedömare som är studieobjektet. Kategorin består av tematikerna: effekter av bedömningstekniker, effekter från mekanismer kring bias, effekter av utformning av kollegial bedömning och dess dynamiker, möjliga effekter av alternativa bedömningsmetoder, effekter av att värdera viss forskning högre på grund av kön och effekter av användning av citeringsindex i bedömning. Effekter av bedömningstekniker behandlas av bland annat Veronica Ahlqvist, Johanna Andersson, Lisbeth Söderqvist och John Tumpane i Vetenskapsrådets rapport "A gender neutral process?: A qualitative study of the evaluation of research grant applications 2014" från 2015. Här lyfter man fram iakttagelser från observationer av beredningsgrupper som behandlar forskningsansökningar under beredningsprocessen 2014. Studien visar på en mängd olika informella strukturer och bedömningskriterier som influerar bedömningen och påverkar jämlikheten. Bland annat observeras saknad av genusperspektiv i diskussionerna och en tydligare formalisering av processen föreslås.<sup>32</sup> Vidare undersöker Lambros Roumbanis mekanismer av bias i artikeln "Academic judgements under uncertainty" där förankringseffekter - en form av kognitiv bias med rötter i heuristik - undersöks i bedömningen av forskningsansökningar till Vetenskapsrådet. Roumbanis baserar artikeln på observationer av tio paneler inom naturvetenskap och ingenjörsvetenskap. Resultatet visar att vad många kan tolka som slumpmoment i den kollegiala bedömningen även kan förstås som, åtminstone delvis, resultaten av de dynamiska aspekterna av kollektiva förankringseffekter genom kombinationen av bedömningstekniker och försöken att nå konsensus vid oenigheter.<sup>33</sup> Effekter av utformning av peer review och dess dynamiker undersöks av bland annat Anna Kaatz, Belinda Gutierrez och Molly Carnes i "Threats to objectivity in peer review: The case of gender". Författarna studerar hur kognitiv bias, helt orelaterad till vetenskapens faktiska meriter, kan influera vetenskaplig kollegial bedömning. Den potentiella effekten av den sökande forskarens kön på granskarens bedömning behandlas och ett antal faktorer som inverkar på kognitiv bias i peer review beskrivs; tidspress,

<sup>31</sup> Materia, Valentina C., Pascucci, Stefano & Kolympiris, Christos, "Understanding the selection processes of public research projects in agriculture: The role of scientific merit", *Food Policy*, 56, 2015, s. 87-99.

<sup>32</sup> Veronica Ahlqvist et al., [En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2014](#), Stockholm: Vetenskapsrådet 2015, (Hämtad: 2022-03-30).

<sup>33</sup> Lambros Roumbanis, "Academic judgements under uncertainty: A study of collective anchoring effects in Swedish Research Council panel groups", *Social Studies of Science*, 47, 2017:1.

tron på den egna objektiviteten samt semantisk genuspremiering (exponering för ord som tolkas vara maskulint betonande exempel: "risktagande" eller "teknologiska genombrott" som gynnande av manliga sökande).<sup>34</sup>

Kategorin **Påverkan från bedömares statuspositioner** innehåller 16 artiklar som utgår från bedömaren i bedömningsprocessen och dess statuspositioner i grupp. Kategorin innehåller effekter av gruppdynamiker, effekter av gatekeeping, effekter av grupplaceringar i bedömningspaneler, effekter av granskarens erfarenheter, effekter av granskarens beteende och effekter av nepotism. Marco Seeber, Jef Vlegels, Elwin Reimink, Ana Marusi och David G. Pina studerar effekter av gruppdynamiker i "Does reviewing experience reduce disagreement proposals evaluation? Insights from Marie Skłodowska-Curie and COST Actions". Artikeln intresserar sig för vilka karaktäristiker hos granskare som påverkar oenighet i granskargruppen med hypotesen att erfarenhet har inverkan på detta. Resultaten indikerar att granskarerfarenhet förbättrar pålitlighet och motverkar oenighet som inte är motiverad.<sup>35</sup> Vidare diskuteras gatekeeping av bland andra Ulf Sandström och Agnes Wold i "Excellenssatsningarna: Belöning för kön eller toppforskning?". Författarna konstaterar, samt ifrågasätter, att kvinnor i Sverige utgör 30 % av toppforskarna medan de enbart får 20 % av excellensmedlen. Wold och Sandström menar att detta måste bero på bias och har i studier av citeringar på Web of Science även kunnat konstatera att hälften av de som blivit tilldelade excellensmedel inte kan klassas som toppforskare. De kopplar detta till att excellenssatsningarna generellt går till väletablerade forskare i vetenskapssamhället - oftast de som redan har stora anslag - och föreslår en bibliometrisk peer review istället för den traditionella kollegiala bedömning som de menar driver på konformitet.<sup>36</sup> I "Saint Matthew strikes again: An agent-based model of peer review and the scientific community structure" behandlar Flaminio Squazzoni och Claudio Gandelli granskarens beteende och effekten det har på pålitlighet och effektivitet i peer review. Det handlar om specifikt amoraliskt eller moraliskt beteende samt orättvis behandling av ansökningar. De konstaterar behovet av en homogen och sammanhållen vetenskaplig gemenskap för att bedömningar ska bli rättvisa.<sup>37</sup>

Kategorin **Institutionell påverkan** innefattar 11 publikationer och berör institutionernas roll i bedömning. Kategorin innefattar effekter av kultur och klimat, könskodade forskningsområdens inverkan på normer och ramverk, forskning på de effekter som uppstår inom könskodade forskningsområden,

<sup>34</sup> Anna Kaatz, Belinda Gutierrez & Molly Carnes, "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trend in Pharmacological Sciences*, 35, 2014:8, s. 371-373.

<sup>35</sup> Seeber, Marco et al., "Does reviewing experience reduce disagreement proposals evaluation? Insights from Marie Skłodowska-Curie and COST Actions", *Research Evaluation*, 30, 2021:3, s. 349-360.

<sup>36</sup> Ulf Sandström & Agnes Wold, "Excellenssatsningarna: belöning för kön eller för toppforskning?", *Tänka vidare: forskning, finansiering, framtid: RJ:s årsbok 2015/2016*, Stockholm: Makadam Förlag 2015, s. 69-88.

<sup>37</sup> Flaminio Squazzoni & Claudio Gandelli, "Saint Matthew strikes again: An agent-based model of peer review and the scientific community structure", *Journal of Informetrics*, 6, 2012:2, s. 265-275.

effekter av könsspecifik budget/finansiering, effekter av institutionella begränsningar, effekter av förändringar i policy, effekter av new public management, effekter av nordiska samarbeten, effekter av finansiering av specifika program för satsning på kvinnliga forskare och effekter av workshops. Exempelvis tittar Stephen J. Ceci och Wendy M. Williams på könskodade forskningsområden och dess effekter i artikeln "Understanding current causes of women's underrepresentation in science". De diskuterar kvinnors diskriminering inom matematiskt tunga discipliner och konstaterar att det bland annat beror på resursplacering i likhet med resten av samhället. Därmed måste fokus läggas på utbildning och förändringar i policys som gör institutioner ansvarstagande gällande skiljande biologiska verkligheter för de olika könen.<sup>38</sup> I "Institutional Limits: Christine Ladd-Franklin, Fellowships, and American Women's Academic Careers, 1880-1920" avhandlar Scott Spillman kvinnors möjligheter och deras institutionella ramar att arbeta inom i en amerikansk historisk kontext. Spillman undersöker institutioners inverkan på forskares möjligheter att göra karriär utifrån en kvinnlig forskarpionjär - Christine Ladd-Franklin - som senare skulle starta forskarstipendium för kvinnor.<sup>39</sup> Solveig Bergman och Linda M. Rustad undersöker effekter av nordiskt samarbete gällande ansträngningar för jämlikhet i boken "The Nordic region - a step closer to gender balance in research: Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance". Här ges exempel på framgångsrika praktiker och utmanande förändringar i forskningspolicys för en jämlik forskarvärld. Det uppmanas till vidare samarbeten mellan de nordiska länderna.<sup>40</sup>

Den minsta kategorin, **Semantiska påverkningar**, består av 9 artiklar som alla på olika vis behandlar språk och tolkning av språk i form av utlåtanden eller feedback. Användning av språk diskuteras i "Gender and language use in scientific grant writing" av Mackenzie Urquhart-Cronish och Sarah P. Otto. Här undersöks om det skrivna språket i forskningsansökningarna varierar på ett sätt som går att förutse i förhållande till författarens kön. Totalt undersöks 2 000 sammanfattningar från Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) från 2016. Resultatet visar att språkvariabler inte kan förutspå kön eller finansieringsnivå och således inte påverkar den slutgiltiga tilldelningen av forskningsmedel.<sup>41</sup> I "Grant Review Feedback: Appropriateness and Usefulness" av Stephen A. Gallo, Karen B. Schmalin, Lisa A. Thompson och Scott R. Glisson undersöks utformning av feedback. I artikeln analyseras gensvar från forskare som ansökt om finansiering gällande effektivitet och lämplighet av feedback de fått. Ungefär 60 % tyckte feedbacken varit rättvis och välskriven.

<sup>38</sup> Stephen J. Ceci & Wendy M. Williams, "Understanding current causes of women's underrepresentation in science", *PNAS*, 108, 2011:8.

<sup>39</sup> Scott Spillman, "Institutional Limits: Christine Ladd-Franklin, Fellowships, and American Women's Academic Careers, 1880-1920", *History of Education Quarterly*, 52, 2012:2.

<sup>40</sup> Solveig Bergman & Linda M. Rustad, *The Nordic region - a step closer to gender balance in research: Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance*, Köpenhamn: Nordic Council of Ministers 2013.

<sup>41</sup> Mackenzie Urquhart-Cronish & Sarah P. Otto, "Gender and language use in scientific grant writing", *FACETS*, 4, 2019:1, s. 442-258.

Kvinnor fann oftare feedbacken bättre skriven än män och vita sökande fann den också mer rättvis än icke-vita sökande. Författarna menar att mer kraft behöver läggas på att skapa en mer användbar feedback för samtliga sökande för att säkerställa en jämlik behandling.<sup>42</sup>

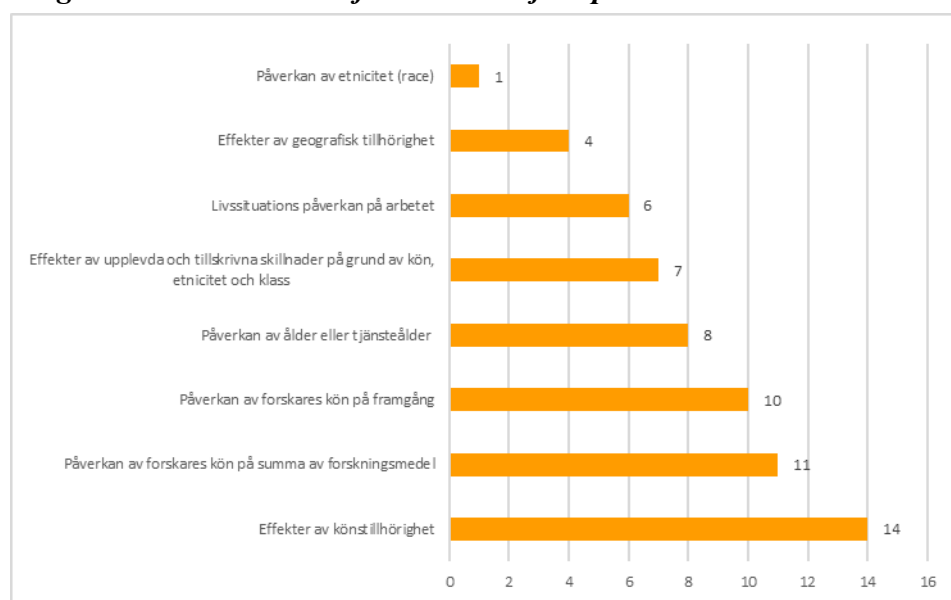
## 5.2 Statistik över teman inom de sex huvudkategorierna

Avslutningsvis följer här en mer detaljerad genomgång av de sex huvudkategorierna för att visa de specifika tematikernas omfattning.

### 5.2.1 Påverkan av forskares subjektpositioner

Nedan visas diagrammet över innehållet i den största huvudkategorin - **Påverkan av forskares subjektpositioner**. Denna kategori behandlas av totalt 41 publikationer och innefattar 8 underteman.

*Diagram 13. Påverkan av forskares subjektpositioner*



Den största kategorin är **effekter av könstillhörighet** och består av 14 artiklar (16 %). Dessa innefattar publikationer som diskuterar en allmän effekt av kön och genus på forskningsfinansieringsutslag, exempelvis hur kön på ett övergripande sätt påverkat forskningsproduktion eller hur finansieringsprocesser fungerat på ett könskodat sätt och försvårat för kvinnor att nå framgång.

**Påverkan av forskares kön på summa av forskningsmedel** utgörs av 11 artiklar (12 %) och hanterar hur kön påverkar den summa som manliga respektive kvinnliga forskare får ta del av när de blir finansierade, samt könsbaserade skillnader som statistiskt går att utläsa. **Påverkan av forskares kön på framgång** består av 10 artiklar (11 %) och handlar specifikt om hur könstillhörighet påverkar framgång. Det kan röra sig om skillnader i förutsättningarna för att nå framgång för män respektive kvinnor och statistik

<sup>42</sup> Stephen Gallo et al., "Grant Review Feedback: Appropriateness and Usefulness", *Science and Engineering Ethics*, 27, 2021:2.

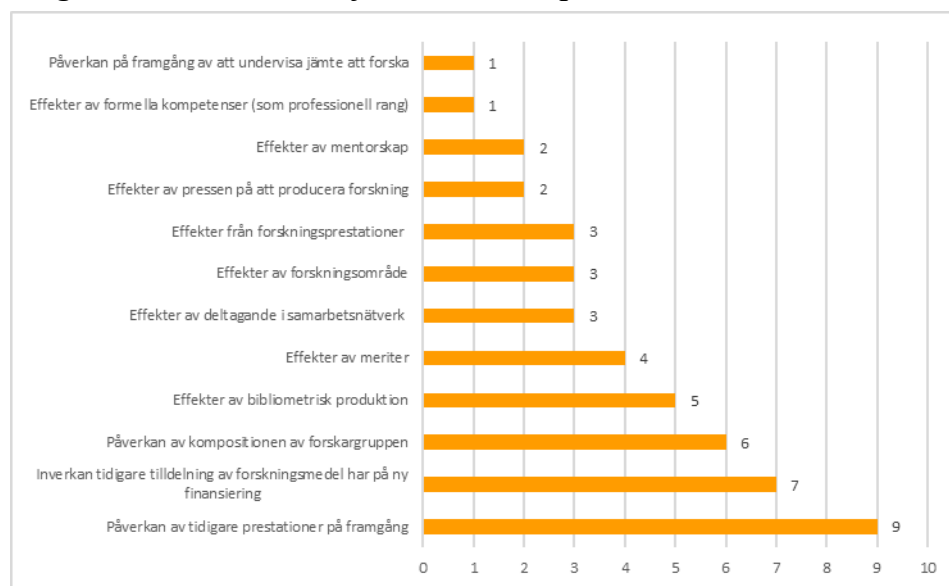


kring framgång i att säkra finansiering. **Påverkan av ålder eller tjänsteålder** består av 8 artiklar (9 %) och innefattar artiklar som behandlar effekterna av att vara en ung eller äldre forskare, men även effekter av att ha en karriär bakom sig med längre fast tjänst och högre akademisk rang. **Effekter av upplevda och tillskrivna skillnader på grund av kön, etnicitet och klass** innefattar 7 publikationer (8 %) och är en intersektionell kategori som innehåller artiklar som intresserat sig för hur särskilda sociala positioneringar och uppfattningar om en särskild forskare kan ha effekt på finansiering. **Livssituations påverkan på arbetet** består av 6 artiklar (7 %) och handlar specifikt om hur kvinnors respektive mäns livssituation inkluderat ansvar för barn, möjlighet att resa, ekonomisk förutsättning och hur det påverkat situationen på arbetet. **Effekter av geografisk tillhörighet** innefattar 4 artiklar (4 %) och handlar om hur forskares geografiska tillhörighet kan ha effekt på framgång och finansiering där särskilda regioner prioriteras när det kommer till forskningsmedel och andra exkluderas på grund av exempelvis en minoritets forskningssammanhang. Den sista tematiken i denna kategori är **påverkan av forskares etnicitet (race)** och innefattar 1 artikel (1 %) om dess effekt på framgång och finansiering.

### 5.2.2 Påverkan av forskares statuspositioner

I tabellen nedan illustreras fördelningen av artiklar inom huvudkategorin **Påverkan av forskares statuspositioner**. Kategorin innefattar 31 publikationer och 12 underteman.

*Diagram 14. Påverkan av forskares statuspositioner*



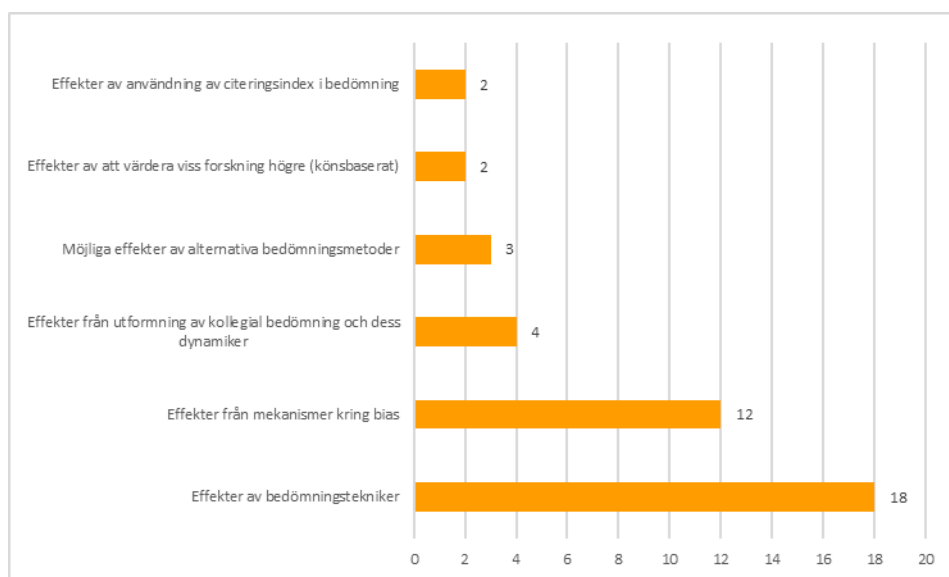
Störst är temat **påverkan av tidigare prestationer på framgång** med 9 artiklar (10 %) och handlar om hur tidigare införskaffade meriter eller misslyckanden påverkar utvärdering av ny forskning. **Inverkan tidigare tilldelning av forskningsmedel har på ny finansiering** innefattar 7 artiklar (8 %) som behandlar den ökade möjligheten att få nya bidrag om man tidigare blivit tilldelad forskningsmedel och därefter lyckats genomföra projekt. Det tredje största temat är **påverkan av kompositionen av forskargruppen** som består av

6 artiklar (7 %) och som på olika vis diskuterar inverkan av hur forskningsgruppen är sammansatt. Här diskuteras exempelvis uppdelningen av män och kvinnor i gruppen, åldersspridningen och erfarenheten tillsammans med vilka forskare som fått projektledarpositionen. Alla dessa faktorer har effekt på hur forskningen sedan bedöms och finansieras. Temat **effekter av bibliometrisk produktion** består av 5 artiklar (6 %) och tar upp hur det statistiskt ser ut med publicering av forskning för de forskare som ansöker och får finansiering, samt vilken betydelse mängden publikationer kan ha för bedömningen. **Effekter av meriter** består i sin tur av 4 artiklar (4 %) och inkluderar diskussioner om forskningsmeriter och dess effekter på bedömning och finansiering. **Effekter av deltagande i samarbetsnätverk** innehåller 3 artiklar (3 %) som tittar närmare på hur forskare som har utbyten med andra forskare, både lokalt och internationellt, har större möjligheter att säkra finansiering. Det ses som en betydande merit att vara delaktig i nätverk. **Effekter av forskningsområde** består av 3 artiklar (3 %) som behandlar betydelsen av den disciplin och den forskningsarena man befinner sig inom. Vissa områden trumfar andra i bedömning av forskning. Både institutionerna och de granskande kollegorna har preferenser gällande vilken forskning som anses relevant. Detta kan ha betydelse när det kommer till var kvinnor mest bedriver sin forskning och om dessa områden inte premieras. **Effekter från forskningsprestationer** innefattar 3 artiklar (3 %) och diskuterar specifikt forskningsprestationernas betydelse för framgång inom fortsatta forskningssträvanden. Medan temat "tidigare prestationers påverkan på framgång" mer handlar om generella framgångar som även inkluderar befördran och stipendieerkännanden, är artiklar om forskningsprestationernas betydelse mer intresserade av forskningen i sig och utmärkelser kopplade till den. **Effekter av pressen på att producera forskning** består av 2 artiklar (2 %) och diskuterar hur pressen som forskare upplever på att ständigt prestera kan inverka på den forskning de lyckas producera. Att upplevelsen av att tvingas arbeta snabbt och ständigt inverkar på forskningskvaliteten är en del av denna diskussion. **Effekten av mentorskap** innehåller också 2 artiklar (2 %), som båda undersöker hur mentorskap kan vägleda kvinnor in i en akademi som uppfattas vara ett fientligt rum för dem. Vikten av att ha någon vid sin sida som vill att man ska lyckas och kan lotsa aspirerande forskare genom snåriga forskningsprocesser och ge lärdom om vad som krävs för att lyckas, inverkar starkt på framgången hos dem som får denna hjälp. "Paying it forward" är ledord i denna diskussion som understryker vikten av förebilder. **Effekter av formella kompetenser** innehåller 1 artikel (1 %) som diskuterar betydelsen av en viss rang eller titel hos de forskare som söker medel och hur det inverkar på bedömningen. Det sista temat är **påverkan på framgång av att undervisa jämfört att forska**. Även detta tema består av 1 artikel (1 %) som undersöker hur undervisning jämfört forskning ser ut statistiskt bland de som ansöker om medel. Mer specifikt kan det sägas att artikeln är intresserad av hur denna typ av förutsättningar jämfört saker som "livspussel" kan inverka på den forskning som produceras och i förlängningen finansieringsmöjligheter.

### 5.2.3 Påverkan från bedömningsprocessen

Huvudkategorin **påverkan från bedömningsprocessen** innefattar 30 publikationer och 6 underteman vilka presenteras i diagrammet nedan.

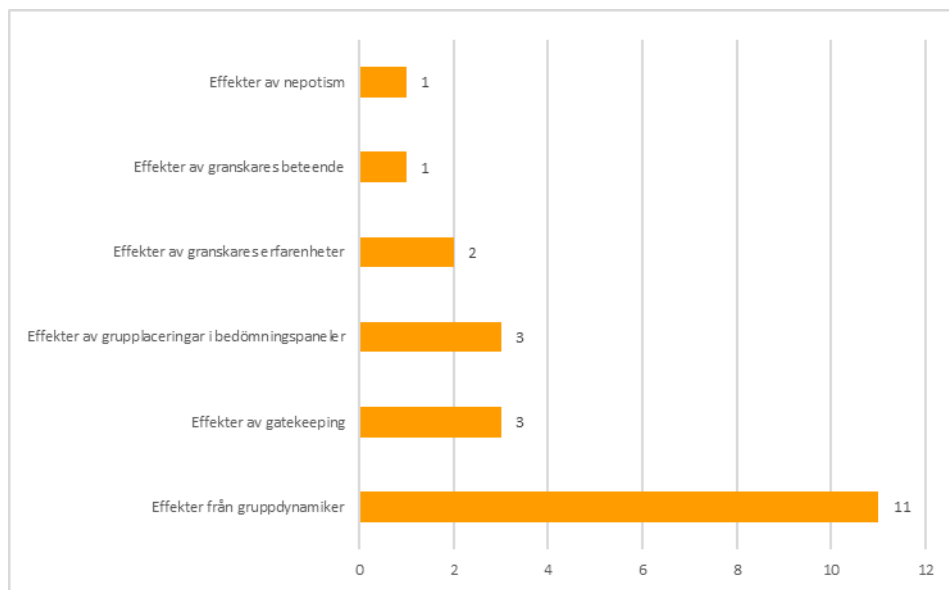
**Diagram 15. Påverkan från bedömningsprocessen**



Det största temat är **effekter av bedömningstekniker** med totalt 18 artiklar (20 %) som även är det största undertemat sett över alla huvudkategorier. Här inkluderas alla publikationer som på något vis diskuterar effekterna som valet och användningen av särskilda bedömningstekniker får på bedömningsprocessen och fördelningen av forskningsmedel. Här ingår exempelvis kvalitativa observationer på bedömning av forskning vid Vetenskapsrådet och andra liknande institutioner, samt internationella praktiker för forskningsbedömning likväl som generella metoder för att utvärdera forskning. Näst störst är temat **effekter från mekanismer av bias** med 12 artiklar (13 %). Inom temat återfinns exempelvis analyser av hur subjektiva värderingar kan leda till explicita eller implicita former av könsbias och hur mekanismerna eller processen bakom ett sådant partiskt utlåtande fungerar. **Effekter från utformning av kollegial bedömning och dess dynamiker** består av 4 artiklar (4 %) och innefattar undersökning av variabiliteten i peer review-processen, samt faktorer som kan inverka på den. Därefter kommer temat **möjliga effekter av alternativa bedömningsmetoder** som innehåller 3 artiklar (3 %) vilka diskuterar alternativa metoder att genomföra och tänka kring bedömning av forskning. Det kan exempelvis handla om att genomföra beslut slumpmässigt genom lottning eller att genomföra "gender-blinding" i bedömningsprocessen. **Effekter av att värdera viss forskning högre på grund av kön** innefattar 2 artiklar (2 %). Artiklarna ifrågasätter den manligt kodade idén om akademisk excellens och idén om att forskning värderas från en objektiv utgångspunkt. **Effekter av användning av citeringsindex i bedömning** består av 2 artiklar som undersöker mätningen av citeringar och dess betydelse för bedömning av forskning - hur citeringar används som mätning av toppresterande forskare och att kvinnor citeras i lägre grad.

#### **5.2.4 Påverkan från bedömares statuspositioner**

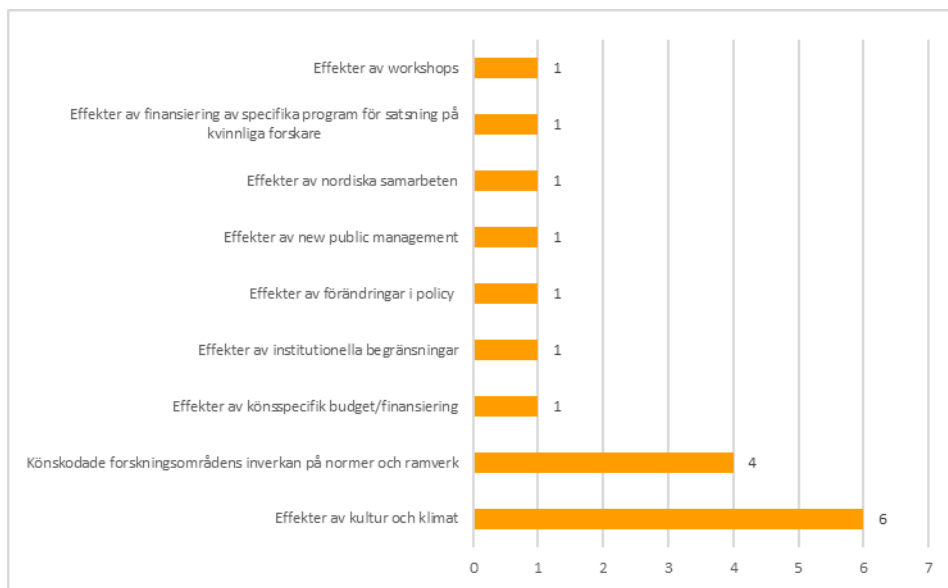
**Påverkan från bedömares statuspositioner** består av 16 publikationer och de 6 underteman som finns inom den beskrivs närmare nedan.

**Diagram 16. Påverkan från bedömares statuspositioner**

Gällande bedömares statuspositioner är det största temat **effekter från gruppdynamiker** med totalt 11 artiklar (12 %) vilka handlar om granskargrupper och expertpanelers dynamik sinsemellan. Det vill säga hur gruppen arbetar tillsammans i bedömningsprocessen och hur gruppdynamiken påverkar bedömningen. **Effekter av gatekeeping** innehåller 3 artiklar (3 %) som undersöker hur granskarens roll som "gatekeeper" spelar roll för finansiering. Det rör sig här om bedömares funktion som gränssättare för vilken typ av forskning och vilka slags forskare som får tillgång till forskningsrummet. Vidare består **effekter av grupplaceringar i bedömningspaneler** av 3 artiklar (3 %) som diskuterar den rumsliga relationen mellan individerna och deras positioner till varandra i en grupp av granskare. Det rör sig här om genus, ålder och erfarenhet. Exempelvis kan en grupp som till stor del består av kvinnor dras åt ett visst håll unisont - "salience effect" - och påverka deras bedömning av forskningen. **Effekter av granskarens erfarenheter** innefattar 2 artiklar (2 %) och uppehåller sig vid betydelsen av erfarenhet hos de som bedömer forskning och den inverkan det kan ha på problematiker som osämja och tvister i processen att fördela forskningsmedel, samt den allmänna betydelsen för besluten av erfarna granskare. **Effekter av granskarens beteenden** består endast av 1 artikel (1 %) som diskuterar betydelsen av beteendet hos bedömare och den inverkan det har på bedömning av forskning. Det sista temat i denna huvudkategori är **effekter av nepotism** med 1 artikel (1 %) som undersöker mekanismerna inom medicin, teknik och naturvetenskap som leder till nepotism i fördelning av forskningsmedel och i värdering av forskning.

### 5.2.5 Institutionell påverkan

Den näst sista huvudkategorin är **institutionell påverkan** som innehåller 11 publikationer och 9 underteman. Dessa beskrivs närmare nedan.

**Diagram 17. Institutionell påverkan**

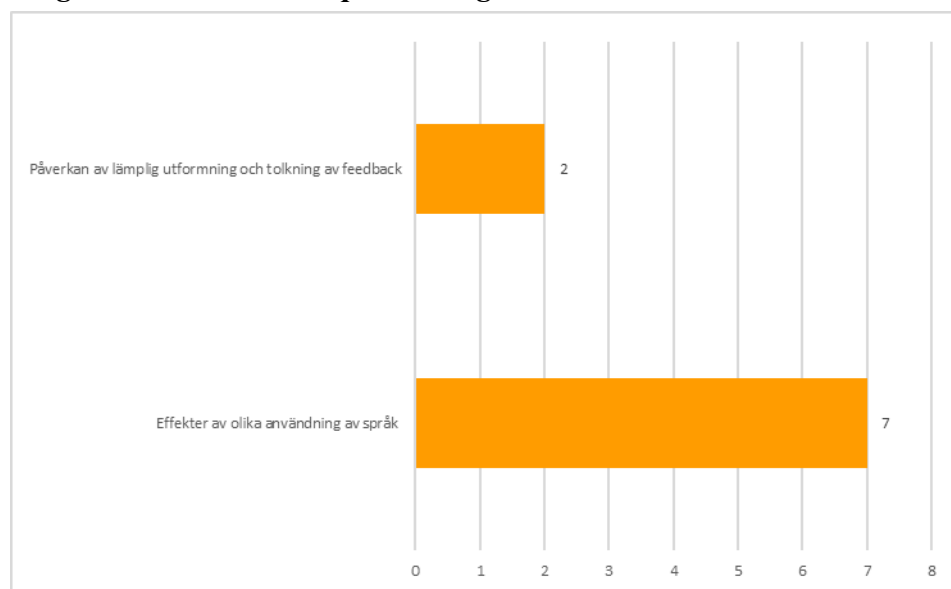
Inom institutionell påverkan så framkommer **effekter av kultur och klimat** som det största temat, med 6 artiklar (7 %). Dessa studerar, utifrån institutionen som koncept, den kultur och det klimat som existerar och uppstår inom olika akademiska institutioner som på olika vis verkar i forskningens tjänst. Det handlar till stor del om upplevelsen av fientliga miljöer som stänger ute kvinnliga forskare från de sammanhang som man måste kunna ta del av för att orka fortsätta i forskarvärlden. Vidare finner vi temat **könskodade forskningsområdens inverkan på normer och ramverk** som består av 4 artiklar (4 %) vilka alla intresserar sig för betydelsen av att vissa forskningsområden domineras av manliga forskare som i sin tur sätter reglerna för disciplinspecifik forskning. Därmed kudas dessa forskningsområden maskulint vilket försvårar för kvinnor att ta sig in i disciplinen samt orka vara kvar i miljön. **Effekter av könsspecifik budget/finansiering** innefattar 1 artikel (1 %) där det undersöks hur forskningsfinansiering inte lyckas inkludera bredare perspektiv på strukturer av ojämlikhet inom den akademiska världen, vilket påverkar finansieringen avsevärt. **Effekter av institutionella begränsningar** innehåller 1 artikel (1 %) som undersöker begränsningar av akademien som institution utifrån ett historiskt perspektiv och kvinnors möjlighet att arbeta som forskare inom denna under sent 1800-tal och tidigt 1900-tal. **Effekter av förändring i policy** består av 1 artikel (1 %) som beskriver effekten av att förändra förordningar inom institutioner och vilken positiv inverkan det kan ha på jämlikhet, samtidigt som det är både krävande och svårt att genomföra. **Effekter av new public management** består också av 1 artikel (1 %) och diskuterar hur new public management och dess omdaningar av universitetsvärlden är grund för en pågående differentiering där gamla ordningar upprätthålls och försvårar för kvinnor, samt befäster en vithetsnorm. **Effekter av nordiska samarbeten** innefattar 1 artikel (1 %) som undersöker den påverkan utbyten mellan de nordiska länderna haft inom forskningen om institutionella förändringar och lyckade projekt för jämlikhet. **Effekter av finansiering av specifika program för satsning på kvinnliga forskare** innefattar 1 artikel

(1 %) som undersöker betydelsen av specifikt utformade program för kvinnor som fokuserar på utveckling och genomförande av doktorandstudier och vidare forskning, samt vilka effekter kvinnor som deltar i sådana program upplever flera år efter deltagandet. Slutligen har vi temat **effekter av workshops** som innehåller 1 artikel (1 %) vilken tittar närmare på betydelsen workshops för utformande av forskningsförslag och ansökningar har för framgång i att säkra finansiering.

### 5.2.6 Semantiska påverkningar

Den sista huvudkategorin är **semantiska påverkningar** som består av 9 artiklar och 2 underteman. Dessa illustreras i diagrammet nedan.

*Diagram 18. Semantiska påverkningar*



Semantiska påverkningar innehåller **effekter av olika användning av språk** som består av 9 artiklar (10 %) samt **påverkan av lämplig utformning och tolkning av feedback** som består av 2 artiklar (2 %). I det förstnämnda temat intresserar sig publikationerna för hur uttryck och språkliga värderingar påverkar uppfattningen om den forskning som ska bedömas. Det kan exempelvis handla om kvinnor respektive män använder olika typer av språk och i så fall på vilka sätt det går att utläsa. Dessutom undersöks hur kvinnor respektive män framhäver sin egen forskning i värdeord och implikationerna detta har för tolkaren. Män tenderar att beskriva sin forskning i mer positiva termer vilket genererar fler citeringar av forskningen. Detta får sedan betydelse för citeringsindex, meriter och i förlängningen bedömning av annan forskning och forskningsfinansiering. Vidare uppehåller sig en del av dessa studier vid språkanvändning av bedömaren och om man kan utläsa skillnad i språkanvändning när det kommer till utlåtanden om kvinnor respektive män. Resultaten visar generellt på att positiva termer används i högre grad om män och deras forskning (ledare, pionjärer, innovativt och betydelsefull forskning etc.). I det mindre temat handlar artiklarna mer specifikt om feedback som ges på inskickade forskningsansökningar och hur den på bästa sätt kan utformas

språkligt för att vara användbar. Det studeras även hur kvinnor och män tolkar skriven feedback på olika sätt. Kvinnor har en tendens att tolka även mer positiv feedback som negativ med större risk att förlora motivationen och på nytt söka forskningsmedel.

## 6 Sammanfattande diskussion

Frågan som ställdes i början av denna översikt var hur den existerande litteraturen om könsbias i forskningsbedömning och fördelning av forskningsmedel på grund av kön kan karaktäriseras, samt vilka aspekter som framträder som huvudsakliga fokusområden och vilka som tycks ha marginaliserats. Efter att ha benat ut forskningsläget under de senaste 12 åren har några saker konstaterats gällande karaktäristikerna av de aktuella publikationerna. Litteraturen domineras av tidskriftsartiklar som utgör 74 % av de 89 primära publikationerna. Publikationer som utgår från Europa utgör 30 % medan artiklar med en nordamerikansk geografisk kontext även de utgör 30 %. Afrikanska kontexter saknas helt och den forskning som utgår från Asien, Sydamerika samt Australien/Nya Zeeland utgör mycket små delar av helheten. Anmärkningsvärt är att även den internationella forskningen generellt är starkt västerländskt centrerad. Det kan även konstateras att den mest förekommande forskningen består av multidisciplinära studier, vilka utgör 36 %. Därefter kommer medicin och hälsa som utgör 31 %. Några få artiklar utgår från STEM (12 %) och utbildningsvetenskap utgör 10 % av den primära litteraturen. Det har också visat sig att den största andelen studier är kvantitativa (totalt 44 %) och innefattar en hel del statistik över fördelning av forskningsmedel till kvinnor respektive män. De utvärderande studierna är också relativt många (totalt 20 %) och dessa intresserar sig för sammanställning av tidigare forskning samt utvärdering av diverse projekt och metoder för fördelning och bedömning i förhållande till jämlikhet. De kvalitativa studierna är även de relativt många (totalt 16 %) och undersöker upplevelser och erfarenheter - bland annat via intervjuer och observationer. Angående forskningskontexter kan det slutligen sägas att en stor del av litteraturen utgår ifrån intersektionella perspektiv.

Dessutom, när det kommer till de faktorer och aspekter som framträder tydligast, har analysen visat ett relativt brett och utspritt tematiskt intresse. Totalt identifierades 44 olika påverkande faktorer av könsbias och bias i bedömning och det diskuterades hur dessa förhöll sig till fördelning av forskningsmedel. Trots en stor spridning kan det konstateras att litteraturen till största del utgörs av studier om påverkan från **forskarens subjektpositioner** - faktorer som utgör och tillskrivs ett subjekt och påverkar dennes positionering i förhållande till framgång inom den akademiska världen. Denna kategori utgörs av 41 publikationer (46 %) av de 89 primära publikationerna. Även påverkan från forskarens statuspositioner och påverkan från själva bedömningsprocessen utgör relativt stora delar av litteraturen (35 % respektive 34 %). Mer specifika teman som ingår i dessa kategorier och som innefattar det största antalet artiklar är de teman som behandlar ”effekter av bedömningstekniker”. Även ”effekter av könstillhörighet” och ”effekter från mekanismer av bias” återkommer många gånger.

Vidare kan även några frånvarande eller marginaliserade områden utrönas från översiktens analys. Det som inte får mycket plats i just detta urval av litteraturen



och som skulle kunna vara intressant att utforska vidare är bland annat effekter av alternativa bedömningsmetoder, effekter av geografisk tillhörighet, effekter av mentorskap och forskares livssituations påverkan på arbetet. Övergripande och kategoriskt kan det sägas att både bedömares statuspositioner (18 %), institutionell påverkan (12 %) och semantiska påverkningar (10 %) utgör så pass små delar av det totala antalet primära publikationer att det här finns mycket utrymme för vidare forskning. Dessutom saknas studier som utgår från afrikanska kontexter och även till stor del studier från sydamerikanska och asiatiska kontexter. Här finns möjligheter att vidare utforska området.

Några innehållsmässiga resultat av möjligt intresse bör särskilt betonas. Det gäller medvetenheten om de dynamiker som uppstår i bedömargruppen på grund av erfarenhet och beteenden granskare sinsemellan. Resultaten pekar på relevansen i att studera den påverkan som gruppdynamiker har på pålitlighet och orättvist behandlande av ansökningar och sökande. Studier av den självuppfyllande profetian "excellens", och excellensens kopplingar till manliga positioner i forskarvärlden kan stå som ett av flera föregångsexempel. Ordningar upprätthålls där kvinnor fortsatt marginaliseras i excellensbegreppen vilket har betydelse för att kunna säkra forskningsmedel. I relation till detta uppstår diskussioner som ifrågasätter den meritokratiska ordningen som råder när det kommer till bedömning av forskning, samt i vilken utsträckning objektivitet håller när det kan uppstå saker som kognitiv bias i processen. Ytterligare en sak att vara uppmärksam på är att det har betydelse för bedömningen om bedömningsgruppen består av en dynamisk och blandad grupp eller om den är homogen. Består en grupp av exempelvis mest eller enbart kvinnor uppstår risken att homogeniteten i gruppen, tillsammans med viljan från individerna i gruppen att gå varandra till mötes, orsakar en gemensam dragning till vissa aspekter av en viss ansökan och lämnar andra viktiga faktorer åt sidan.

Vidare är betydelsen av reaktion på feedback också en viktig aspekt att ta med sig från analysen. Publikationerna som hanterar denna tematik har pekat på betydelsen av utformning och användbarhet i feedback och utlåtanden till forskningsansökningar. Detta för att jämlik behandling ska uppnås, då detta tycks ha betydelse för kvinnors underrepresentation inom vissa akademiska discipliner. Kvinnor uppfattar generellt feedback mer välskriven, men de tolkar i högre grad även given återkoppling på sina avslagna forskningsansökningar mer negativt än vad män gör. Hur man tolkar feedback kan alltså inverka så pass mycket på forskaren att denne inte söker medel på nytt. Denna aspekt verkar ha större betydelse än exempelvis språket som maskulint eller feminint kodat och betydelsen det varierande språket i forskningsansökningar har på finansiering. Här har det framkommit att det är svårt att se språkvariationer i ansökningarnas texter i förhållande till den sökandes kön vilket därmed kan konstateras inte påverkar slutgiltig tilldelning av forskningsmedel, och har heller ingen avgörande effekt på utlåtanden. Däremot har materialet visat att språket har viss betydelse när forskare ska presentera sin forskning, i form av vilka värdeord som kvinnor respektive män använder. En positiv presentation av forskningen i titlar och abstrakt har betydelse för nedladdningar och citeringar av publikationer vilket vidare inverkar på forskningsmeriter och i förlängningen

forskningsfinansieringen. Även en viss påverkan på kognitiv bias har framkommit med en semantisk genuspremiering som gynnar manliga sökande.

Avslutningsvis kan det sägas att de tendenser som denna forskningsöversikt presenterat utgör en relativt stor spridning, men också en frekvent genomskärning av olika faktorer som samverkar i att ge effekt på bias och jämlikhet. Likväl är det också av vikt att uppmärksamma situationer där kön konstateras inte ha någon inverkan men vid närmare titt så har det en indirekt betydelse. Eftersattheten gällande skaffande av meriter och titlar som kvinnor inom vissa discipliner upplever påverkar möjligheter i praktiken som i teorin är öppna för dem. Könsbias och bias verkar ofta i komplexa system och därav är det forskningens vidare - inte alltid helt rätlinjiga - uppgift att fortsatt belysa ut dess mekanismer för att möjligtvis kunna skapa bättre förutsättningar för en än mer jämlik och balanserad forskningsarena.

## 7 Litteraturförteckning

### Citerade arbeten

- Acker, Sandra & McGinn, Michelle K., "Fast Professors, Research Funding, and the Figured Worlds of Mid-Career Ontario Academics", *Brock Education: A journal of educational research & practice*, 30, 2021:2.
- Ahlqvist, Veronica et al., *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2014*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2015, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2015-04-03-en-jamstalld-process.html> (Hämtad: 2022-03-30).
- Astegiano, Julia, Sebastian-Gonzales, Esther & Castanho, Camila de Toledo, "Unravelling the gender productivity gap in science: a meta-analytical review", *Royal Society Open Science*, 6, 2019:6.
- Beck, Raphael & Halloin, Veronique, "Gender and research funding success: Case of the Belgian FRS-FNRS", *Research Evaluation*, 26, 2017:2.
- Bergman, Solveig & Rustad, Linda M., *The Nordic region - a step closer to gender balance in research: Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance*, Köpenhamn: Nordic Council of Ministers 2013.
- Biernat, Monica et al., "Gender, Race, and Grant Reviews: Translating and Responding to Research Feedback", *Personality & social psychology bulletin*, 46, 2020:1.
- Bondestam, Fredrik & Grip, Louise, *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*, Göteborg: Göteborgs universitet, nationella sekretariatet för genusforskning 2015.
- Burns, Karen E. A. et al., "Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis", *PLOS Medicine*, 16, 2019:10.
- Ceci, Stephen J. & Williams, Wendy M., "Understanding current causes of women's underrepresentation in science", *PNAS*, 108, 2011:8.
- Curtis, Bruce, "The Performance-based Research Fund, gender and a cultural cringe", *Globalisation, societies and education*, 14, 2016:1.
- Fabila-Castillo, Luis Humberto, "Funding of basic science in Mexico: the role of gender and research experience on success", *Tapuya: Latin American science, technology and society*, 2, 2019:1.
- Foucault, Michel, "The subject and power", *The Essential Foucault: Selections from the essential works of Foucault 1954-1980*, New York: The New Press 1994.

- Franco, Marina Christ et al., "The impact of gender on scientific writing: An observational study of grant proposals", *Journal of clinical epidemiology*, 136, 2021.
- Gallo, Stephen et al., "Grant Review Feedback: Appropriateness and Usefulness", *Science and Engineering Ethics*, 27, 2021:2.
- Gemzöe, Lena, *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet: En forskningsöversikt* (VR 2010:4), Stockholm: Vetenskapsrådet 2010, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2010-04-05-kollegial-bedomning-av-vetenskaplig-kvalitet.html> (Hämtad: 2022-03-18).
- Glowacki, Samantha, Nims, Julia K. & Liggitt, Peggy, "Determining The Impact of Grant Writing Workshops on Faculty Learning", *Journal of Research Administration*, 51, 2020:2.
- Husu, Liisa & Callerstig, Ann-Charlott, *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv* (RJ 2018:1), Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 2018, <https://view.publitas.com/riksbankens-jubileumsfond/rj-rapporterar-2018-1-rj-s-beredningsprocesser-ut-ett-jamstalldhetsperspektiv/page/1> (Hämtad: 2022-03-25).
- Kaatz, Anna, Gutierrez, Belinda & Carnes, Molly, "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trend in Pharmacological Sciences*, 35, 2014:8.
- Lee, Carole J. et al., "Bias in peer review", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64, 2013:1.
- Materia, Valentina C., Pascucci, Stefano & Kolympiris, Christos, "Understanding the selection processes of public research projects in agriculture: The role of scientific merit", *Food Policy*, 56, 2015.
- McCall, Leslie, "Intersektionalitetens komplexitet", *Tidskrift för Genusvetenskap*, 2005:2-3.
- Moorhouse, Elizabeth A., "Gender, Science, and the Federal Funding of Research", *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 16, 2010:2.
- Mähick, Paula, "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet: Om kön tystnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap*, 2012:1-2.
- Nilholm, Claes, *SMART: Ett sätt att genomföra forskningsöversikter*, Lund: Studentlitteratur 2017.
- Nilholm, Claes & Göransson, Kerstin, "Forskning om inkludering: En SMART översikt", *Delrapport från SKOLFORSK-projektet. Tre forskningsöversikter inom området inkludering/specialpedagogik*. Stockholm: Vetenskapsrådet 2015, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2015-08-03-tre-forskningsoversikter-inom-området-specialpedagogik-inkludering.-delrapport.html> (Hämtad: 2022-03-30).
- Ortega, Enrique et al., "Gender-based analysis of research projects approved for funding by the "consejo superior de deportes" (2006-2012)", *Revista de Psicología del Deporte*, 23, 2014.

- Pina, David G. et al., "Effects of seniority, gender and geography on the bibliometric output and collaboration networks of European Research Council (ERC) grant recipients", *PLoS one*, 14, 2019:2.
- Pohlhaus, Jennifer Reineke et al., "Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs", *Academic medicine*, 86, 2011:6.
- Rees, Teresa, "The Gendered Construction of Scientific Excellence", *Interdisciplinary science reviews*. 36, 2011:2.
- Roumbanis, Lambros, "Academic judgements under uncertainty: A study of collective anchoring effects in Swedish Research Council panel groups", *Social Studies of Science*, 47, 2017:1.
- Roumbanis, Lambros, "Forskningsfinansiering med hjälp av slumpen? En studie av peer review och lotteri som två olika urvalsmetoder vid fördelning av anslag", *Statsvetenskaplig tidskrift*, 121, 2019:1.
- Rubin, Gayle, "The Traffic in Women: Notes on the 'political economy of sex'", *Toward an Anthropology of Women*, Rayna R. Reiter (red.), New York: Monthly Review Press 1975.
- Sandström, Ulf & Wold, Agnes, "Excellenssatsningarna: belöning för kön eller för toppforskning?", *Tänka vidare: forskning, finansiering, framtid: RJ:s årsbok 2015/2016*, Stockholm: Makadam Förlag 2015.
- SFS 2009:975, *Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet*, Utfärdat: 2009-10-22, [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for\\_sfs-2009-975](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for_sfs-2009-975) (05-04-2022).
- Scott, Joan, "Is Gender a Useful Category of Historical Analysis?", *The American Historical Review*, 91, 1986:5.
- Seeber, Marco et al., "Does reviewing experience reduce disagreement proposals evaluation? Insights from Marie Skłodowska-Curie and COST Actions", *Research Evaluation*, 30, 2021:3.
- Severin, Anna et al., "Gender and other potential biases in peer review: cross-sectional analysis of 38 250 external peer review reports", *BMJ open*, 10, 2020:8.
- Skeggs, Beverly, *Formations in class and gender: becoming respectable*, London: Sage 1997.
- Spillman, Scott, "Institutional Limits: Christine Ladd-Franklin, Fellowships, and American Women's Academic Careers, 1880-1920", *History of Education Quarterly*, 52, 2012:2.
- Squazzoni, Flaminio & Gandelli, Claudio, "Saint Matthew strikes again: An agent-based model of peer review and the scientific community structure", *Journal of Informetrics*, 6, 2012:2.
- Steinþórsdóttir, Finnborg S. et al., "Gendered inequalities in competitive grant funding: an overlooked dimension of gendered power relations in academia", *Higher education research and development*, 39, 2020:2.
- Söderqvist, Lisbeth et al., *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2020,

<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2020-04-29-en-jamstalld-process.html> (Hämtad: 2022-03-30).

Urquhart-Cronish, Mackenzie & Otto, Sarah P., "Gender and language use in scientific grant writing", *FACETS*, 4, 2019:1.

van den Besselaar, Peter, Sandström, Ulf & Schiffbaenker, Hélène, "Studying grant decision-making: a linguistic analysis of review reports", *Scientometrics*, 117, 2018:1.

Witteman, Holly O. et al., "Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency", *The Lancet*, 393, 2019.

## Primär litteratur

Acker, Sandra & McGinn, Michelle K., "Fast Professors, Research Funding, and the Figured Worlds of Mid-Career Ontario Academics", *Brock Education: A journal of educational research & practice*, 30, 2021:2.

Ahlqvist, Veronica et al., *Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2013, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2013-05-02-jamstalldhetsobservationer-i-ett-urval-av-vetenskapsradets-beredningsgrupper-2012.html> (Hämtad: 2022-03-30).

Bagues, Manuel, Sylos-Labini, Mauro & Zinovyeva, Natalia, "Does the gender composition of scientific committees matter?", *American Economic Review*, 107, 2017:4.

Bautista-Puig, Núria, Garcia-Zorita, Carlos & Mauleón, Elba, "European Research Council: Excellence and Leadership over Time from a Gender Perspective", *Research Evaluation*, 28, 2019:4.

Beck, Raphael & Halloin, Veronique, "Gender and research funding success: Case of the Belgian FRS-FNRS", *Research Evaluation*, 26, 2017:2.

Bedi, Gillinder, Van Dam, Nicholas T. & Munafo, Marcus, "Gender inequality in awarded research grants", *The Lancet*, 380, 2012.

Bergman, Solveig & Rustad, Linda M., *The Nordic region - a step closer to gender balance in research: Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance*, Köpenhamn: Nordic Council of Ministers 2013.

Biernat, Monica et al., "Gender, Race, and Grant Reviews: Translating and Responding to Research Feedback", *Personality & social psychology bulletin*, 46, 2020:1.

Bondestam, Fredrik & Grip, Louise, *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*, Göteborg: Göteborgs universitet, nationella sekretariatet för genusforskning 2015.

Bornman, Lutz, "Scientific Peer Review", *Annual Review of Information Science and Technology*, 45, 2011:1.

- Burns, Karen E. A. et al., "Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis", *PLOS Medicine*, 16, 2019:10.
- Ceci, Stephen J. & Williams, Wendy M., "Understanding current causes of women's underrepresentation in science", *PNAS*, 108, 2011:8.
- Curtis, Bruce, "The Performance-based Research Fund, gender and a cultural cringe", *Globalisation, societies and education*, 14, 2016:1.
- Disher, Natalie G., Guerra, Antonio L. & Haeffel, Gerald J., "Men have ability, women are lucky: A pre-registered experiment examining gender bias in knowledge attribution", *British Journal of Social Psychology*, 60, 2021:3.
- Ellegren, Hans, "Jämställdhet", *Det svenska forskningslandskapet: utfallet av 22 000 ansökningar till Vetenskapsrådets öppna utlysningar 2011-2015*, Uppsala: Kungl. Vetenskapliga-Societeten 2017.
- Enszer, Julie R., "'She Who Shouts Gets Heard!': Counting and Accounting for Women Writers in Literary Grants and Norton Anthologies", *Feminist Studies*, 42, 2016:3.
- European Research Council, *Final Report Summary - GENDERC (Gendered dimensions in ERC grant selection)*, Bryssel: European Research Council 2017,  
<https://cordis.europa.eu/project/id/610706/reporting> (Hämtad: 2022-03-28).
- Fabila-Castillo, Luis Humberto, "Funding of basic science in Mexico: the role of gender and research experience on success", *Tapuya: Latin American science, technology and society*, 2, 2019:1.
- Franco, Marina Christ et al., "The impact of gender on scientific writing: An observational study of grant proposals", *Journal of clinical epidemiology*, 136, 2021.
- Gallo, Stephen et al., "Grant Review Feedback: Appropriateness and Usefulness", *Science and Engineering Ethics*, 27, 2021:2.
- Gemzöe, Lena, *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet: En forskningsöversikt* (VR 2010:4), Stockholm: Vetenskapsrådet 2010,  
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2010-04-05-kollegial-bedomning-av-vetenskaplig-kvalitet.html> (Hämtad: 2022-03-18).
- Glowacki, Samantha, Nims, Julia K. & Liggitt, Peggy, "Determining The Impact of Grant Writing Workshops on Faculty Learning", *Journal of Research Administration*, 51, 2020:2.
- Gonzales, Leslie D. & Terosky, Aimee LaPointe, "On Their Own Terms: Women's Pathways into and through Academe", *Journal of Diversity in Higher Education*, 13, 2020:3.
- Guthrie, Susan et al., "Measuring bias, burden and conservatism in research funding processes", *F1000 Research*, 8, 2019:851.
- Head, Michael G. et al., "Differences in research funding for women scientists: A systematic comparison of UK investments in global infectious disease research during 1997-2010", *BMJ Open*, 3, 2013:12.

- Husu, Liisa, "Gender Challenges in research funding: Nordic and European perspectives", Nordic Science and Technology Studies Conference, Tampere University, Tampere, Finland, June 13-14, 2019.
- Husu, Liisa, "Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives", *GenderChange in Academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Birgit Riegraf (red.), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010.
- Husu, Liisa & Callerstig, Ann-Charlott, *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv* (RJ 2018:1), Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 2018, <https://view.publitas.com/riksbankens-jubileumsfond/rj-rapporterar-2018-1-rj-s-beredningsprocesser-ur-ett-jamstalldhetsperspektiv/page/1> (Hämtad: 2022-03-25).
- Hyenstrand, Per et al., *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2010, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2010-03-01-jamstalldheten-i-vetenskapsradets-forskningsstod-2006-2008.html> (Hämtad: 2022-03-25).
- Kaatz, Anna, Gutierrez, Belinda & Carnes, Molly, "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trend in Pharmacological Sciences*, 35, 2014:8.
- Kaatz, Anna et al., "A Quantitative Linguistic Analysis of National Institutes of Health R01 Application Critiques from Investigators at One Institution", *Academic Medicine*, 90, 2015:1.
- Kaby, Ulrika, *Forskningens framtid!: Jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2015, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2015-04-03-jamstalldheten-i-hogskolan-och-vetenskapsradets-forskningsstod.html> (Hämtad: 2022-03-25).
- Kanta, Rani & Rajesh, Luthra, "Are research grants free from gender bias: An overview of funding pattern of CSIR extramural research projects in life sciences", *Current Science*, 100, 2011:1.
- Kelchtermans, Stijn & Veugelers, Reinhilde, "Top research productivity and its persistence: Gender as a double-edged sword", *The Review of Economics and Statistics*, 95, 2013:1.
- Larivière, Vincent et al., "Sex differences in research funding, productivity and impact: An analysis of Québec university professors", *Scientometrics*, 87, 2011:3.
- Lawson, Cornelia, Guena, Aldo & Finardi, Ugo, "The funding-productivity-gender nexus in science, a multistage analysis", *Research Policy*, 50, 2021:3.
- Lee, Carole J. et al., "Bias in peer review", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64, 2013:1.
- Lerchenmueller, Marc J., Jena, Anupam, B. & Sorenson, Olav, "Gender differences in how scientists present the importance of their research", *BMJ*, 367, 2019.



- Magua, Wairimu et al., "Are Female Applicants Disadvantaged in National Institutes of Health Peer Review? Combining Algorithmic Text Mining and Qualitative Methods to Detect Evaluative Differences in R01 Reviewers' Critiques", *Journal of Women's Health*, 26, 2017:5.
- Marsh, Herbert W., Jayasinghe, Upali W. & Bond, Nigel W., "Gender differences in peer reviews of grant applications: A substantivemethodological synergy in support of the null hypothesis model", *Journal of Informetrics*, 5, 2011:1.
- Materia, Valentina C., Pascucci, Stefano & Kolympiris, Christos, "Understanding the selection processes of public research projects in agriculture: The role of scientific merit", *Food Policy*, 56, 2015.
- McCall, Leslie, "Intersektionalitetens komplexitet", *Tidskrift för Genusvetenskap*, 2005:2-3.
- Moorhouse, Elizabeth A., "Gender, Science, and the Federal Funding of Research", *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 16, 2010:2.
- Morgan, Rosemary, Hawkins, Kate & Lundine, Jamie, "The foundation and consequences of gender bias in grant peer review processes", *CMAJ*, 190, 2018:16.
- Mutz, Ruediger, Bornmann, Lutz & Daniel, Hans-Dieter, "Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund", *Zeitschrift für Psychologie*, 220, 2012:2.
- Mutz, Ruediger, Bornmann, Lutz & Daniel, Hans-Dieter, "Testing for the fairness and predictive validity of research funding decisions: A multilevel multiple imputation for missing data approach using ex-ante and ex-post peer evaluation data from the Austrian science fund", *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66, 2015:11.
- Myklebust, Runa Brandal, "Skilful Sailors and Natural Nurses. Exploring Assessments of Competence in Female- and Male-Dominated Study Fields", *Journal of Education and Work*, 33, 2020:4.
- Mähick, Paula, "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet: Om kön tystnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap*, 2012:1-2.
- Ortega, Enrique et al., "Gender-based analysis of research projects approved for funding by the "consejo superior de deportes" (2006-2012)", *Revista de Psicología del Deporte*, 23, 2014.
- Pal, Patricia Ryan & Jones, Stephanie J., "Effects of the Culture and Climate of Doctoral-Granting Institutions on the Career Aspirations of Women Midlevel Student Affairs Professionals", *Journal of Woman and Gender in Higher Education*, 13, 2020:1.
- Pina, David G. et al., "Effects of seniority, gender and geography on the bibliometric output and collaboration networks of European Research Council (ERC) grant recipients", *PloS one*, 14, 2019:2.

- Pohlhaus, Jennifer Reineke et al., "Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs", *Academic medicine*, 86, 2011:6.
- Poon, Wai Ching & Leeves, Gareth D., "Is there gender gap unequivocally? Evidence from research output 1958-2008", *Scientometrics*, 111, 2017:3.
- Ranga, Marina, Gupta, Namrata & Etzkowitz, Henry, *Gender Effects in Research Funding*, Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2012,  
[https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gender\\_effects.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gender_effects.pdf) (Hämtad: 2022-03-25).
- Raymond, Jennifer L. & Goodman, Miriam B., "Funders should evaluate projects, not people", *The Lancet*, 393, 2019:10171.
- Rees, Teresa, "The Gendered Construction of Scientific Excellence", *Interdisciplinary science reviews*. 36, 2011:2.
- Roumbanis, Lambros, "Academic judgements under uncertainty: A study of collective anchoring effects in Swedish Research Council panel groups", *Social Studies of Science*, 47, 2017:1.
- Roumbanis, Lambros, "Forskningsfinansiering med hjälp av slumpen? En studie av peer review och lotteri som två olika urvalsmetoder vid fördelning av anslag", *Statsvetenskaplig tidskrift*, 121, 2019:1.
- Sandström, Ulf, Wold, Agnes & Johansson, Birgitta, *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*, Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan 2010.
- Sandström, Ulf & Wold, Agnes, "Excellenssatsningarna: belöning för kön eller för toppforskning?", *Tänka vidare: forskning, finansiering, framtid: RJs årsbok 2015/2016*, Stockholm: Makadam Förlag 2015.
- Sato, Sayaka et al., "The Leaky Pipeline in Research Grant Peer Review and Funding Decisions: Challenges and Future Directions", *Higher Education*, 82, 2021.
- Schenker, Yael, "Women less likely than men to receive major funding for scientific research", *Journal of Clinical Outcomes Management*, 17, 2010:2.
- Scott, Joan, "Is Gender a Useful Category of Historical Analysis?", *The American Historical Review*, 91, 1986:5.
- Seeber, Marco et al., "Does reviewing experience reduce disagreement proposals evaluation? Insights from Marie Skłodowska-Curie and COST Actions", *Research Evaluation*, 30, 2021:3.
- Severin, Anna et al., "Gender and other potential biases in peer review: cross-sectional analysis of 38 250 external peer review reports", *BMJ open*, 10, 2020:8.
- Sheperd, Jonathan et al., "Peer review of health research funding proposals: A systematic map and systematic review of innovations for effectiveness and efficiency", *PLoS ONE*, 13, 2018:5.
- Skeggs, Beverly, *Formations in class and gender: becoming respectable*, London: Sage 1997.

- Spillman, Scott, "Institutional Limits: Christine Ladd-Franklin, Fellowships, and American Women's Academic Careers, 1880-1920", *History of Education Quarterly*, 52, 2012:2.
- Squazzoni, Flaminio & Gandelli, Claudio, "Saint Matthew strikes again: An agent-based model of peer review and the scientific community structure", *Journal of Informetrics*, 6, 2012:2.
- Statskontoret, *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv* (2014:27), Stockholm: Statskontoret 2014, <https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2014/forskningsanslagen-ur-ett-jamstalldhetsperspektiv/> (Hämtad: 2022-03-28).
- Steinþórsdóttir, Finnborg S. et al., "Gendered inequalities in competitive grant funding: an overlooked dimension of gendered power relations in academia", *Higher education research and development*, 39, 2020:2.
- Söderqvist, Lisbeth et al., *En jämställd process: Jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2017, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-05-08-en-jamstalld-process---jamstalldhetsobservationer.html> (Hämtad: 2022-03-30).
- Söderqvist, Lisbeth et al., *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2020, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2020-04-29-en-jamstalld-process.html> (Hämtad: 2022-03-30).
- Tamblyn, Robyn et al., "Assessment of potential bias in research grant peer review in Canada", *CMAJ*, 190, 2018:16.
- Thomas, Sandra P. et al., "Enhancing Doctoral Completion in Women: Evidence from a Qualitative Study of a Unique Federally Funded Program", *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 7, 2014:1.
- Toor, Amolpreet S. et al., "Gender distribution in awarded Canadian Institutes of Health Research grants among anesthesiologists: A retrospective analysis between 2008 and 2020", *Canadian Journal of Anesthesia*, 68, 2021:10.
- Tricco, Andrea C. et al., "Strategies to Prevent or Reduce Gender Bias in Peer Review of Research Grants: A Rapid Scoping Review", *PLOS one*, 12, 2017:1.
- Tushingam, Shannon, Fulkersson, Tiffany & Hill, Kathryn, "The peer review gap: A longitudinal case study of gendered publishing and occupational patterns in a female-rich discipline, Western North America (1974-2016)", *PLoS ONE*, 12, 2017:11.
- Urquhart-Cronish, Mackenzie & Otto, Sarah P., "Gender and language use in scientific grant writing", *FACETS*, 4, 2019:1.
- van den Besselaar, Peter & Sandström, Ulf, "Gender differences in research performance and its impact on careers: A longitudinal case study", *Scientrometrics*, 106, 2016.

- van den Besselaar, Peter, Sandström, Ulf & Schiffbaenker, Hélène, "Studying grant decision-making: a linguistic analysis of review reports", *Scientometrics*, 117, 2018:1.
- van der Lee, Romy & Ellemers, Naomi, "Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands", *PNAS*, 112, 2015:40.
- Weber, Lena, *Die unternehmerische Universität: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*, (diss.) Weinheim: Beltz Juventa 2017.
- Wikgren, Marianne, Gerdes Barriere, Stina & Fröberg, Johan, *Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2019, [https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-  
rapporter/2019-02-18-externfinansieringens-roll-i-svensk-  
hogskoleforskning.html](https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2019-02-18-externfinansieringens-roll-i-svensk-hogskoleforskning.html) (Hämtad: 2022-03-28).
- Witteman, Holly O. et al., "Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency", *The Lancet*, 393, 2019.
- Witteman, Holly O. et al., "Gender bias in CIHR Foundation grant awarding", *The Lancet*, 393, 2019:10187.
- Yip, Paul Siu Fai et al., "Is there gender bias in research grant success in social sciences?: Hong Kong as a case study", *Humanities and Social Sciences Communications*, 7, 2020.
- Österberg, Rockard & Hall, Marianne, "Jämställdheten i Vetenskapsrådets miljöstud och excellenssatsningar", Vetenskapsrådet 2019.

## Publikationsgrupp A: 2000--2009

- Allmendinger, Jutta & Hinz, Thomas, "Programmed (In-)Equality?: Gender-Specific Funding of Research Grant Proposals", *Zeitschrift für Soziologie*, 31, 2002:4.
- Blake, Margaret & La Valle, Ivana, *Who applies for research funding?: Key factors shaping funding application behaviour among women and men in British higher education institution*, London: The Wellcome Trust 2001, [https://wellcome.org/sites/default/files/wtd003209\\_0.pdf](https://wellcome.org/sites/default/files/wtd003209_0.pdf) (Hämtad: 2022-03-25).
- Bornmann, Lutz & Daniel, Hans-Dieter, "Selection of research fellowship recipients by committee peer review. Reliability, fairness and predictive validity of Board of Trustees' decisions", *Scientometrics*, 63, 2005:2.
- Bornmann, Lutz & Daniel, Hans-Dieter, "Selecting scientific excellence through committee peer-review: A citation analysis of publications previously published to approval or rejection of post-doctoral research fellowship applicants", *Scientometrics*, 68, 2006:3.
- Bornmann, Lutz, Mutz, Ruediger & Daniel, Hans-Dieter, "Gender differences in grant peer review: A meta-analysis", *Journal of Informetrics*, 1, 2007:3.

- Bornmann, Lutz, Mutz, Ruediger & Daniel, Hans-Dieter, "How to detect indications of potential sources of bias in peer review: A generalized latent variable modeling approach exemplified by a gender study", *Journal of Informetrics*, 2, 2008:4.
- Bozement, Barry, Corley, Elizabeth & Gaughan, Monica, "Evaluating the Impacts on Grant on Women Scientists' Careers: The Curriculum Vita as a Tool for Research Assessment", *Learning from Science and Technology Policy Evaluation: Experiences from the U.S. and Europe*, Philip Shapira & Stefan Kuhlmann (red.), Cheltenham: Edward Elgar Publishing 2003.
- Brouns, Margo, "Male bias in assessment and decision for scientific grants. *Women and Science. Making Change Happen: Proceedings of the conference*, Bryssel 3-4 april, 2000, Annalisa Colosimo, Brigitte Degen & Nicole Dewandre (red.), Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
- Brouns, Margo, "The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case", *Higher Education in Europe*, 25, 2000:2.
- Brouns, Margo, "Excellence. A question of gender?", *Reaching for scientific excellence in gender research. Conference report*. Hillevi Ganetz (red.), Stockholm: Vetenskapsrådet 2006, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2006-03-10-reaching-for-scientific-excellence-in-gender-research.html> (Hämtad: 2022-03-25).
- Caelleigh, Addeane S. et al., "Effects of reviewers' gender on assessments of a gender-related standardized manuscript", *Teaching and Learning in Medicine*, 15, 2003:3.
- Daniel, Hans-Dieter, Mittag, Sandra & Bornmann, Lutz, "The potential and problems of peer evaluation in higher education and research", *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 2007:4.
- European Commission, *The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes*, Luxemburg: European Commission 2009.
- Gannon, Frank, Quirk, Sara & Guest, Sebastian, "Searching for discrimination. Are women treated fairly in the EMBO postdoctoral fellowship scheme?", *EMBO Reports*, 2, 2001.
- Glynn, Carolyn, *Vetenskapsrådet och jämställdheten*, (VR 2006:17), Stockholm: Vetenskapsrådet 2006, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2006-12-01-vetenskapsradet-och-jamstalldheten.html> (Hämtad: 2022-03-28).
- Gordon, Mary Beth et al., "Gender Differences in Research Grant Applications for Pediatric Residents", *Pediatrics*, 124, 2009:2.
- Hartley, Nicole & Dobebe, Angela, "Feathers in the nest: Establishing a supportive environment for women researchers", *Australian Educational Researcher*, 36, 2009:1.
- Hosek, Susan D. et al., *Gender Differences in Major Federal External Grant Programs*, Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2005, [https://www.rand.org/pubs/technical\\_reports/TR307.html](https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR307.html) (Hämtad: 2022-03-25).

- Jagsi, Reshma et al., "Sex Differences in Attainment of Independent Funding by Career Development Awardees", *Annals of Internal Medicine*, 151, 2009:11.
- Jansson, Per & Jonsson, Adam, *Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin*, Stockholm: Vetenskapsrådet 2009, <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2009-05-05-kvinnors-och-mans-framgang-med-projektansokningar-inom-medicin.html> (Hämtad: 2022-03-30).
- Jayasinghe, Upali W., "Peer review in the assessment and funding of research by the Australian Research Council", (diss) Sydney: [Western Sydney University Thesis Collection](#) 2003.
- Jayasinghe, Upali W., Marsh, Herb & Bond, Nigel, "Peer review in the funding of research in higher education: The Australian experience", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 23, 2001:4.
- Jayasinghe, Upali W., Marsh, Herb & Bond, Nigel, "A multilevel cross-classified modelling approach to peer review of grant proposals: The effects of assessor and researcher attributes on assessor ratings", *Journal of the Royal Statistical Society Series A (Statistics in Society)*, 166, 2003:3.
- Johansson, Eva et al., "Gender bias in female physician assessments: Women considered better suited for qualitative research", *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 20, 2002:2.
- Lamont, Michèle, *How professors think: Inside the curious world of academic judgment*, Cambridge, MA: Harvard University Press 2009.
- Lamont, Michèle & Mallard, Gregoire, *Peer Evaluation in the Social Sciences and Humanities Compared: The United States, the United Kingdom, and France*, Ottawa: Social Sciences and Humanities Research Council of Canada 2005, [https://www.academia.edu/2372100/Peer\\_Evaluation\\_in\\_the\\_Social\\_Sciences\\_and\\_Humanities\\_Compared\\_The\\_United\\_States\\_the\\_United\\_Kingdom\\_and\\_France](https://www.academia.edu/2372100/Peer_Evaluation_in_the_Social_Sciences_and_Humanities_Compared_The_United_States_the_United_Kingdom_and_France) (Hämtad: 2022-03-28).
- Langfeldt, Liv, "The Decision-Making Constraints and Processes of Grant Peer Review, and Their Effects on the Review Outcome", *Social Studies of Science*, 31, 2001:6.
- Langfeldt, Liv, *Decision-making in expert panels evaluating research: Constraints, processes and bias* (2002:933), Oslo: Research Council of Norway, <https://www.sv.uio.no/isv/forskning/aktuelt/arrangementer/disputaser/arkiv/fulltxt/langfeldt.pdf> (Hämtad: 2022-03-25).
- Langfeldt, Liv, "Fagfelle vurdering", *Kunnskaps- og teknologi vurdering. Perspektiver, metoder og refleksjoner*, Björn Stensaker (red), Oslo: Cappelen Akademisk forlag 2002.
- Langfeldt, Liv, "Expert panels evaluating research: Decision-making and sources of bias", *Research Evaluation*, 13, 2004:1.
- Langfeldt, Liv, "The policy challenges of peer review: Managing bias, conflict of interests and interdisciplinary assessments", *Research Evaluation*, 15, 2006:1.

- Ley, Timothy J. & Hamilton, Barton H., "The Gender Gap in NIH Grant Applications", *Science*, 322, 2008:5907.
- Marsh, Herbert W., Jayasinghe, Upali W. & Bond, Nigel W., "Improving the Peer-Review Process for Grant Applications: Reliability, Validity, Bias, and Generalizability", *American Psychologist*, 63, 2008:3.
- Marsh, Herbert W. et al., "Gender Effects in the Peer Reviews of Grant Proposals: A Comprehensive MetaAnalysis Comparing Traditional and Multilevel Approaches", *Review of Educational Research*, 79, 2009:3.
- Mayo, Nancy E. et al., "Peering at peer review revealed high degree of chance associated with funding of grant applications", *Clinical Epidemiology*, 59, 2006:8.
- Melin, Göran, "Reviewing applications by women - critical use of additive and reasoning evaluation methods", *Working Paper Series in Economics and Institutions of Innovation*, 97, 2007, Royal Institute of Technology (CESIS).
- Moen Stephansen, Susanne, *Likestilling i forskning - hva fungerer?: En analyse av tildelingsprocessene i forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI*, Oslo: Norges forskningsråd 2008.
- Morton, Richard, "The less acceptable face of bias", *The Lancet*, 356, 2000:9234.
- Norström, Thor, "Research support more often granted to male than female researchers. The distribution is mostly explained by formal competence differences", *Läkartidningen*, 104, 2007:44.
- Rasmussen, Jesper, Langer, Vibeke & Alrøe, Hugo Fjelsted, "Bias in Peer Review of Organic Farming Grant Applications", *Agriculture and Human Values*, 23, 2006.
- Reinhart, Martin, "Peer review of grant applications in biology and medicine. Reliability, fairness, and validity", *Scientometrics*, 81, 2009.
- Sandström, Ulf, "Research quality and diversity of funding: A model for relating research money to output of research", *Scientometrics*, 79, 2009:2.
- Sandström, Ulf & Hallsten, Martin, "Persistent nepotism in peer-review", *Scientometrics*, 74, 2008:2.
- Stensöta, Helena, "Vetenskapsrådet och jämställdheten inom forskningen: Intervju med Gunnel Gustafsson, vice VD på Vetenskapsrådet", *Statsvetenskaplig Tidskrift*, 111, 2009:2.
- Symonds, Matthew R. E. et al., "Gender differences in publication output; Towards an unbiased metric of research performance", *PLoS ONE*, 1, 2006:1.
- Tregenza, Tom, "Gender bias in the refereeing process?", *Trends in Ecology & Evolution*, 17, 2002:8.
- van den Besselaar, Peter & Leydesdorff, Loet, "Past performance, peer review and project selection: a case study in the social and behavioral sciences", *Research Evaluation*, 18, 2009:4.

Waisbren, Susan E. et al., "Gender Differences in Research Grant Applications and Funding Outcomes for Medical School Faculty", *Journal of Women's Health*, 17, 2008:2.

Wilhelmsson, Birgit, "Agnes Wold tar strid mot myter och könsroller: Gunstlingssystemet i forskarvärlden måste bort - bedöm kvinnor och män lika!", *Läkartidningen*, 98, 2001:36.



## Publikationsgrupp A: 2000–2022

- Borsuk, Robyn M. et al., “To Name or Not to Name: The Effect of Changing Author Gender on Peer Review”, *BioScience*, 59, 2009:11.
- Breuning, Marijke et al., “Clearing the Pipeline? Gender and the Review Process at the American Political Science Review”, *PS: Political Science and Politics*, 51, 2018:3.
- Callaham, Michael, “Gender Bias and Peer Review: Annals Seeks Greater Diversity”, *Annals of International Medicine*, 74, 2019:6.
- Card, David et al., “Are referees and editors in economics gender neutral?”, *The Quarterly Journal of Economics*, 135, 2020:1
- Clark, Jocalyn & Horton, Richard, “What is The Lancet doing about gender and diversity?”, *The Lancet*, 393, 2019:10171.
- DeJesus, Jasmine M., Umscheid, Valerie A. & Gelman, Susan A., “When Gender Matters in Scientific Communication: The Role of Generic Language”, *Scientific Communication*, 85, 2021:7.
- del Carmen Davó Blanes, Maria, Alvarez-Dardet, Carlos & Vives, C, ”Why are women underused in the JECH peer review process?”, *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57, 2003:12.
- Demarest, Bradford, Freeman, Guo & Sugimoto, Cassidy R., “The reviewer in the mirror: Examining gendered and ethnicized notions of reciprocity in peer review”, *Scientometrics*, 101, 2014.
- Edwards, Hannah A., Schroeder, Julia & Dugdale, Hannah L., “Gender differences in authorships are not associated with publication bias in an evolutionary journal”, *PLoS ONE*, 14, 2019:5.
- Fox, Charles W. et al., “Editor and reviewer gender influence the peer review process but not peer review outcomes at an ecology journal”, *Functional Ecology*, 30, 2016:1.
- Fox, Charles W. et al., “Author-suggested reviewers: Gender differences and influences on the peer review process at an ecology journal”, *Functional Ecology*, 31, 2017:1.
- Fox, Charles W. et al., “Gender differences in patterns of authorship do not affect peer review outcomes at an ecology journal”, *Ecology and Evolution*, 9, 2019:6.
- Fyfe, Aileen & Røstvik. Camilla Mørk, “How female fellows fared at the Royal Society”, *Nature*, 555, 2018:7695.
- Gingerich, Jonathan, “A Call for Blind Review: Student Edited Law Reviews and Bias”, *Journal of Legal Education*, 59, 2009:2.
- Grod, Olyana N. et al., ”Systematic variation in reviewer practice according to country and gender in the field of ecology and evolution”, *PLoS ONE*, 3, 2008:9.
- Grossman, Emiliano, “A gender bias in the European Journal of Political Research?”, *European Political Science*, 19, 2020.
- Helmer, Markus et al., “Gender bias in scholarly peer review”, *eLife*, 6, 2017.
- Hojat, Mohammadreza, Gonella, Joseph S. & Caelleigh, Addeane S., “Impartial Judgment by the "Gatekeepers" of Science: Fallibility and

- Accountability in the Peer Review Process”, *Advances in Health Sciences Education*, 8, 2003:1.
- Isenberg, Sherwin, Sanchez, Elizabeth & Zafran, Karyn Cook, “The effect of masking manuscripts for the peer-review process of an ophthalmic journal”, *British Journal of Ophthalmology*, 93, 2009:7.
- Jappelli, Tullio, Nappi, Carmela Anna & Torrini, Roberto, “Gender effects in research evaluation”, *Research Policy*, 46, 2017:5.
- Jukola, Saana, “A Social Epistemological Inquiry into Biases in Journal Peer Review”, *Perspectives on Science*, 25, 2016:1.
- Kern-Goldberger, Adina R. et al., “The impact of double-blind peer review on gender bias in scientific publishing: A systematic review”, *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 2022.
- Kuehn, Bridget M., “Rooting out bias”, *eLife*, 6, 2017.
- König, Thomas & Ropers, Guido, “How Gendered is the Peer-Review Process? A Mixed-Design Analysis of Reviewer Feedback”, *PS: Political Science & Politics*, 55, 2022:1.
- Macnab, Natasha & Thomas, Gary, “Quality in research and the significance of community assessment and peer review: education's idiosyncrasy”, *International Journal of Research & Method in Education*, 30, 2007:3.
- McGillivray, Barbara & De Ranieri, Elisa, “Uptake and outcome of manuscripts in Nature journals by review model and author characteristics”, *Research Integrity and Peer Review*, 3, 2018:5.
- Mihaljevic, Helena & Santamaria, Lucia, “Authorship in top-ranked mathematical and physical journals: Role of gender on self-perceptions and bibliographic evidence”, *Quantitative Science Studies*, 1, 2020:4.
- Newcombe, Nora S. & Bouton, Mark E., “Masked Reviews Are Not Fairer Reviews”, *Perspectives on Psychological Science*, 4, 2009:1.
- Rivera, Horacio, “Fake Peer Review and Inappropriate Authorship Are Real Evils”, *Journal of Korean Medical Science*, 34, 2019:2.
- Seigel, Richard A., “The Future of Publishing Herpetological Research: Peer Review, "Pre-Publications", and Openness and Transparency of Data”, *Journal of Herpetology*, 50, 2016:4.
- Squazzoni, Flaminio et al., “Peer review and gender bias: A study on 145 scholarly journals”, *Science Advances*, 7, 2021:2.
- van den Besselaar, Peter & Sandström, Ulf, “Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact”, *PLoS ONE*, 12, 2017:8.
- Willis, Malachi & Jozkowski, Kristen N., “Ladies First? Not So Fast: Linguistic Sexism in Peer-Reviewed Research”, *The Journal of Sex Research*, 55, 2018:2.
- Wu, Cary et al., “The gender gap in commenting: Women are less likely than men to comment on (men's) published research”, *PLoS ONE*, 15, 2020:4.
- Zhang, Lin et al., “Gender differences among active reviewers: an investigation based on publons”, *Scientometrics*, 127, 2022.

## Publikationsgrupp D: 2000–2022

- Allen, Kelly-Ann et al., “Work Like A Girl: Redressing Gender Inequity in Academia through Systemic Solutions”, *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18, 2021:3.
- Andersson, Emma Rachel, Hagberg, Carolina E. & Hägg, Sara, “Gender Bias Impacts Top-Merited Candidates”, *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 6, 2021.
- Carlsson, Magnus et al., “Gender Bias in Academic Recruitment?: Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region”, *European Sociological Review*, 37, 2021:3.
- de Oliveira, Leticia et al., “The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia”, *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 93, 2021:3.
- Devos, Anita, “Women, research and the politics of professional development”, *Studies in Higher Education*, 29, 2004:5.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office 2021.
- Fujiwara, Ayano, “When Can Academic Research Rest? An Event History Analysis on Researchers' Research Productivity and Promotion in Academia from 1980 to 2016 in Japan”, *Open Review of Educational Research*, 5, 2018:1.
- Gardiner, Maria et al., “Show Me the Money! An Empirical Analysis of Mentoring Outcomes for Women in Academia”, *Higher Education Research & Development*, 26, 2007:4.
- Groll, Helga, “Searching for the one”, *eLife*, 6, 2017.
- Hearn, Jeff, *What have men got to do with excellence in science and academia?*, Umeå: Kvinnovetenskapligt forum, Umeå universitet 2005.
- Henningsen, Inge & Liestøl, Knut, ”Likestilling i akademien - Er eksellens for menn og Grand Challenges for kvinner?”, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2013:3/4.
- Jadidi, Mohsen et al., “Gender Disparities in Science? Dropout, Productivity, Collaborations and Success of Male and Female Computer Scientists”, *SSRN Electronic Journal*, 2017.
- Jagsi, Reshma & Silver, Julie K., ”Gender differences in research reporting”, *BMJ*, 367, 2019.
- Jónasdóttir, Finnborg S. et al., “Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland”, *Icelandic Review of Politics & Administration*, 12, 2016:1.
- Laursen, Sandra L. et al., “ADVANCing the Agenda for Gender Equity”, *Change: The Magazine of Higher Learning*, 47, 2015:4.
- Lindahl, Jonas, Colliander, Cristian & Danell, Richard, “In search of future excellence: The information value of bibliometric indicators in predicting doctoral students' future research performance”, *STI 2018 Conference Proceedings: Proceedings of the 23rd International Conference on Science and Technology Indicators*, Rodrigo Costas,

Thomas Franssen & Alfredo Yegros-Yegros (red.), Leiden: Universiteit Leiden 2018.

Llorens, Anaïs et al., “Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions”, *Neuron*, 109, 2021:13.

Murray, Rowena & Kempenaar, Larissa, “Why Do Women Attend Writing Retreats?”, *Gender and Education*, 32, 2020:8.

Nash, Meredith et al., “An Exploration of Perceptions of Gender Equity among SAGE Athena Members in a Regional Australian University”, *Higher Education Research & Development*, 40, 2021:2.

Roth, Wendy D. & Sonnert, Gerhard, “The cost and benefits of 'red tape': Anti-bureaucratic structure and gender inequity in a science research organization”, *Social Studies of Science*, 41, 2011:3.

Selzer, Robin Arnsperger & Robles, Richard, “Every Woman Has a Story to Tell: Experiential Reflections on Leadership in Higher Education”, *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 12, 2019:1.

van den Brink, Marieke C. L. & Benschop, Yvonne, “Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs”, *Organization*, 19, 2011:4.

Westring, Alyssa et al., “An Integrated Framework for Gender Equity in Academic Medicine”, *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 91, 2016:8.

## **Bilagor - Del 1**

### **Bilaga 1: Mest citerade artiklar**

#### **Web of Science**

I matrisen nedan redovisas de artiklar i materialet med mest citeringar. Statistiken är hämtad från databasen Web of Science. Web of Science användes på grund av dess internationella täckning och då det gick att sortera artiklar på antal citeringar från högst till lägst antal. Söksträngen inklusive booleska operatorer som användes för att få fram urvalet var: "gender bias AND (fellowship OR grant\*) AND ("research assessment" OR "peer review" OR "peer evaluation")" vilken genererade 62 träffar. Totalt 30 träffar av de 62 screenades. Vidare överfördes 22 av dessa till matrisen nedan. De 8 träffar som hoppades över var irrelevanta och inte en del av de 198 publikationer som utgör materialet för forskningsöversikten.

**Tabell 1. Mest citerade artiklar - Web of Science**

<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
1. Lee, Carole J., Sugimoto, Cassidy R., Zhang, Guo & Cronin, Blaise	Bias in peer review (Journal of the American Society for Information Science and Technology, 64, 2013:1)	392	194
2. Bornman, Lutz	Scientific Peer Review (Annual Review of Information Science and Technology, 45, 2011)	258	258
3. Marsh, Herbert W., Jayasinghe, Upali W. & Bond, Nigel W.	Improving the peer-review process for grant applications – Reliability, validity, bias and generalizability (American Psychologist, 63, 2008:3)	164	35

<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
4. Witteman, Holly O., Hendricks, Michael, Straus, Sharon & Tannenbaum, Cara	Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency (Lancet, 393, 2019)	153	70
5. Bornmann, Lutz, Mutz, Ruediger & Daniel, Hans-Dieter	Gender differences in grant peer review: A meta-analysis (Journal of Infometrics, 1, 2007:3)	146	32
6. Helmer, Markus, Schottdorf, Manuel, Neef, Andreas & Battaglia, Demian	Gender bias in scholarly peer review (ELIFE, 6, 2017)	132	98
7. Marsh, Herbert W., Bornman, Lutz, Mutz, Rudiger, Daniel, Hans-Dieter & O'Mara, Alison	Gender Effects in the Peer Reviews of Grant Proposals: A comprehensive meta-analysis comparing traditional and multilevel approaches (Review of Educational Research, 79, 2009:3)	100	83

<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
8. Bornman, Lutz & Daniel, Hans-Dieter	Selection of research fellowship recipients by committee peer review. Reliability, fairness and predictive validity of Board of Trustees' decisions (Scientometrics, 62, 2005:2)	96	84
9. van den Besselaar, Peter & Leydesdorff, Loet	Past performance, peer review and project selection: A case study in the social and behavioral sciences (Research Evaluation, 18, 2009:4)	59	41
10. Tamblyn, Robyn, Girard, Nadyne, Qian, Christina J. & Hanley, James	Assessment of potential bias in research grant peer review in Canada (Canadian Medical Association Journal, 190, 2018:16)	54	48
11. Magua, Wairimu, Zhu, Xiaojin, Bhattacharya, Anupama, Filut, Amarette, Potvien, Aaron, Leatherberry, Renee, Lee,	Are Female Applicants Disadvantaged in National Institutes of Health Peer Review? Combining Algorithmic Text Mining and	52	95



<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
You-Geon, Jens, Madeline, Malikireddy, Dastagiri, Carnes, Molly & Kaatz, Anna	Qualitative Methods to Detect Evaluative Differences in R01 Reviewers' Critiques (Journal of Womens Health, 26, 2017:5)		
12. Kaatz, Anna, Magua, Wairimu, Zimmerman, David R. & Carnes, Molly	A Quantitative Linguistic Analysis of National Institutes of Health R01 Application Critiques From Investigators at One Institution (Academic Medicine, 90, 2015:1)	43	47
13. Mutz, Ruediger, Bornmann, Lutz & Daniel, Hans-Dieter	Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund (Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology, 220, 2012:2)	42	30
14. Jadidi, Mohsen, Karimi, Fariba, Lietz, Haiko & Wagner, Claudia	Gender Disparities in Science? Dropout, productivity, collaborations and success of male and female computer scientists (Advances in Complex Systems, 21, 2018:3-4)	40	72

<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
15. Jayasinghe, Upali W., Marsh, Herbert W. & Bond, Nigel W.	Peer review in the funding of research in higher education: The Australian experience (Educational Evaluation and Policy Analysis, 23, 2001:4)	39	42
16. Borsuk, Robyn M., Aarssen, Lonnie W., Budden, Amber E., Koricheva, Julia, Leimu, Roosa, Tregenza, Tom & Lortie, Christopher J.	To Name or Not to Name: The Effect of Changing Author Gender on Peer Review (Bioscience, 59, 2009:11)	38	19
17. Squazzoni, Flaminio & Gandelli, Claudio	Saint Matthew strikes again: An agent-based model of peer review and the scientific community structure (Journal of Informetrics, 6, 2012:2)	37	48
18. Reinhart, Martin	Peer review of grant applications in biology and medicine. Reliability, fairness, and validity (Scientometrics, 81, 2009:3)	32	54

Författare	Titel	Antal citeringar	Antal referenser
19. Burns, Karen E. A., Straus, Sharon E., Liu, Kuan, Rizvi, Leena & Guyatt, Gordon	Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis (PLOS Medicine, 16, 2019:10)	29	53
20. Marsh, Herbert W., Jayasinghe, Upali W. & Bond, Nigel W.	Gender differences in peer reviews of grant applications: A substantive-methodological synergy in support of the null hypothesis model (Journal of Informetrics, 5, 2011:1)	27	60
21. Tricco, Andrea C., Thomas, Sonia M., Antony, Jesmin, Rios, Patricia, Robson, Reid, Pattani, Reena, Ghassemi, Marco, Sullivan, Shannon, Selvaratnam, Inthuja, Tannenbaum, Cara & Straus, Sharon E.	Strategies to Prevent or Reduce Gender Bias in Peer Review of Research Grants: A Rapid Scoping Review (PLOS ONE, 12, 2017:1)	22	50

---

<b>Författare</b>	<b>Titel</b>	<b>Antal citeringar</b>	<b>Antal referenser</b>
22. van den Besselaar, Peter, Sandström, Ulf & Schiffbaenker, Hélène	Studying grant decision-making: A linguistic analysis of review reports (Scientometrics, 117, 2018:1)	18	37

---

## Bilaga 2: Sökmatrix

Sökmatrix – inklusive booleska operatörer och anledning till exkludering

Datum	Databas	Söktermer och booleska operatörer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
18-03-2022	ERIC (EBSCO)	S1: gender bias* (5,135) S2: grant* OR assessment OR fellowship OR research assessment OR peer review OR peer evaluation (93,557) Kombinerad sökning S1 AND S2	Peer review, 2000–2022, engelska	Inkludering av all text (inte enbart abstract och keywords)	501	Berörde elevers bedömning av lärare, genus i läroplanen, kvinnors upplevelser av att jobba inom STEM, urval till högre utbildningar, sexualitet snarare än genus	96
18-03-2022	ERIC (EBSCO)	S1: research assessment* OR peer review* OR peer evaluation* OR grant evaluat* OR grant review* (44,163) S2:	Peer review, 2000–2022, engelska	All text.	54	Berörde genusklyftor inom särskilda yrkesfält (exempelvis läraryrket), tog upp mätningar mellan	7

<sup>43</sup> Efter läsning av titel, keywords och i vissa fall abstract.

<sup>44</sup> De utvalda studierna redovisas utan dubletter i Excel.

Datum	Databas	Söktermer och booleska operatorer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
		grant (5,400) S3: research* (305,591) S4: gender AND (difference* OR bias OR polic* OR effect* OR prejudice*) (42,452) Kombinerad sökning S1 – S4				pojkar och flickor men berörde inte bedömning	
18-03-2022	Web of Science	S1: gender bias (8,631) S2: fellowship OR grant* (1,152,047)) S3: research assessment OR peer review OR peer evaluation (267,008)	2000–2022, Ämnesav- gränsning <sup>45</sup>		274 – medicine = 218	Handlade om gender bias vid anställningar, handlar om geografisk bias, genus i medicinforskning	49

<sup>45</sup> Education Educational Research, Education Scientific Disciplines, Psychology Multidisciplinary, Computer Science Interdisciplinary Applications, Information Science Library, Science, Health Care Sciences Services, Psychology Educational, Public Environmental Occupational Health, Women social studies, Sociology, Economics, Mathematics Interdisciplinary Applications, Obstetrics Gynecology, Multidisciplinary Sciences, Nutrition Dietetics, Agricultural Economics Policy, Food Science Technology, Psychology Experimental och Psychology Social

Datum	Databas	Söktermer och booleska operatorer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
		Kombinerad sökning: S1 – S3					
18-03-2022	SwePub	S1: grant* OR fellowship* OR research proposal* (11,368) S2: gender bias OR bias* (12,436) S3: research assessment* OR peer review* OR peer evaluation* NOT medic* (9,14,240) Kombinerad sökning	2000–2022	All text.	140	Forskning inom medicin och genus.	8
20-03-2022	SwePub	S1: (kollegial bedömning* OR forskningsfinans*) (429) S2: (bias* OR genus) (21,040) Kombinerad sökning S1 AND S2	2000–2022	All text.	15	Träffar som rörde bias generellt, genus i teknologisk forskning	8

Datum	Databas	Söktermer och booleska operatorer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
20-03-2022	Primo	S1: "gender bias" (32,716) S2: "research assessment" (29,702) S3: "grant proposal" (11,738) Kombinerad sökning S1 AND S2 AND S3	Peer reviewed, 2000–2022, Böcker, bokkapitel och tidskriftsartiklar	All text.	13	Artiklar handlar om obalans mellan kön generellt i akademien eller om bias gällande etnisk bakgrund	6
21-03-2022	Libris	Forskning* AND bedömning AND (kvinn* OR jämställd* OR genus* OR representation* OR kön*)	2000–2022	All text.	48	Träffar matchade inte sökfrågan.	1
28-03-2022	SwePub	"gender bias*" AND ("peer review" OR "peer evaluation")	2000–2022	All text.	133	Publikationerna rörde ekonomi, företag och medicin.	9



Datum	Databas	Söktermer och booleska operatorer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
28-03-2022	Primo	"gender bias*" AND ("peer review" OR "peer evaluation")	2000–2022, Peer reviewed, Ämnen: Peer review och gender differences	All text.	380	Peer review inför anställningar, undersökningar av peer review som inte berör specifikt gender bias, fokus på akademisk rang, skillnader mellan kön i fråga om de som bedömer	63
30-03-2022	Primo	"research grant" AND "funding" AND "gender bias"	2000–2022, peer reviewed, Ämnen: Gender och Education and educational research	All text.	185	Berörde kvinnors karriär generellt inom akademien, diskriminering inom forskning p.g.a. etnicitet	88

Datum	Databas	Söktermer och booleska operatorer	Avgränsningar	Söktyp	Antal träffar	Anledning till exkludering <sup>43</sup>	Utvalda studier <sup>44</sup>
30-03-2022	Libris	Forskningsstöd NOT årsrapport	2000–2022	All text.	65	Forskningsstöd med annat fokus än jämsällldhet och bias samt redovisningar	4
30-03-2022	Libris	jämsällldhet AND Vetenskapsrådet	2000–2022	All text.	24	”-”	7
30-03-2022	Libris	research grants AND equality	2000–2022	All text.	21	”-”	9

## **DEL 2**

### **Betydelsen av kön och genus i bedömning av utbildningsvetenskapliga forskningsansökningar 2014–2021**

## Sammanfattning - Del 2

Föreliggande rapport belyser könsbias i bedömning av forskningsansökningar utifrån dataanalyser om forskningsansökningar mellan 2014 och 2021 samt språket i skriftliga bedömningar på ansökningar inkomna till Vetenskapsrådets Utbildningsvetenskapliga kommitté 2021. Rapporten utgörs av två huvudsakliga delar där den ena fokuserar på statistik och den andra på språkanalys. I del ett intresserar sig analysen för antalet sökande och beviljade forskare utifrån aspekter om forskarteamen bakom ansökningarna och deras grupsammansättningar i förhållande till kön, karriärålder samt medverkande forskare. I del två analyseras språkbruk i bedömningarna om kvinnliga respektive manliga forskares forskningsprojekt, språkbruk som används av kvinnliga respektive manliga bedömare samt om det läggs vikt vid kriteriet köns- och genusperspektiv i bedömningarna - en del av kriteriet "vetenskaplig kvalitet".

Första delen visar att trots att det är fler kvinnliga forskare inom utbildningsvetenskap som söker forskningsmedel hos UVK, något som stämmer med det faktum att det finns fler potentiellt sökande kvinnliga disputerade inom fältet, så är beviljandegraden ofta densamma eller lägre än mäns. Vidare är den typ av grupsammansättning som är vanligast sett över samtliga forskningsmedel, (projektstöd, miljö- och samverkanstöd samt karriärstöd), grupper bestående av en övervägande del kvinnor. Grupper bestående av enbart kvinnor och merparten män utgör också större andelar av de sökande grupperna medan grupper bestående av enbart män utgör en liten andel. I jämförelse med hur många som ansöker beviljas grupper bestående av enbart och merparten kvinnor i lägre grad. Forskare som ansöker om medel utan medverkande forskare är få men av dessa går det flest karriärstöd till kvinnor och flest projektstöd till män.

Rapporten fokuserar sedan på statistik från ansökningar för forskningsprojekt. Här kommer det fram att män har en jämnare beviljandegrad än kvinnor i karriäråldern 0-7 år och att kvinnor har haft en lägre beviljandegrad i detta karriärstadium jämfört med kvinnor med en högre karriärålder. I karriäråldern 8-12 år är skillnaderna större och beviljandegraderna mer varierande över den 8 år långa perioden som undersökts. Trots det så har män en större marginal gällande procentenheter från deras beviljandegrad till kvinnornas de år som männens varit högre. I karriäråldersgruppen på mer än 12 år är beviljandegraden under flest antal år jämn mellan män och kvinnor – under 3 av 8 år är beviljandegraderna lika höga. Resterande 5 år var männens beviljandegrad högst. Siffrorna pekar på att kvinnors beviljandegrad blir både högre och oftare jämn med männens desto högre karriärålder de har. Män har dock, sett över de åtta åren, fortfarande oftare en högre beviljandegrad och därmed en större framgång med projektansökningar både i lägre och högre karriärålder.

Vad gäller medverkande forskare så är det, i enlighet med potentiellt sökande kvinnliga respektive manliga forskare inom det utbildningsvetenskapliga fältet, konsekvent flest kvinnor som är medverkande i forskarteamen som ansökt om medel. Beviljandegraden för kvinnliga medverkande forskare är lägre än männens under 4 av 8 år medan männens beviljandegrad är lägre resterande 4 år. Ansökningar med kvinnor som sökande forskare har en lägre beviljandegrad än män under 4 av 8 år medan män har en lägre beviljandegrad under 2 av 8 år - resterande 2 år är beviljandegraderna jämna. Skillnader i beviljandegraderna för kvinnor respektive män är dock större sett till procentenheter de år män haft en högre beviljandegrad.

Andra delen av rapporten presenterar resultaten av analysen på språket i de skriftliga bedömningarna och konstaterar att det inte går att finna tecken på könsbias i de analyserade utlåtandena om ansökningarna för året 2021. Det konstateras även att där inte går att finna några märkbara skillnader mellan kvinnliga och manliga bedömare i hur de skriver och uttrycker sig i sina omdömen. Det är därmed en positiv bild som framkommer i denna del av beredningsprocessen. Det som spelar störst roll är erfarenhet. Därav, med tanke på att första delen av rapporten påvisar en stor del karriärmässigt unga kvinnor som ansökt om medel mellan 2014-2021 medan män generellt varit flest i den högsta karriäråldern (>12 år), så är det av vikt att fortsätta vara uppmärksam på utvecklingen av kvinnors akademiska karriärer och huruvida de stannar i akademien till högre karriärsåldrar.

I relation till kriteriet "Vetenskaplig kvalitet", som understryker hantering av köns- och genusperspektiv i ansökningar, har det i analysen observerats vissa skillnader gällande huruvida bedömare berör och/eller lägger tyngdpunkt vid detta. Skillnaderna kan dock inte härledas till ett specifikt kön utan ser olika ut i olika beredningsgrupper. Inga mönster går att utläsa utan det får antas handla mer om olika intressen och expertis hos bedömare - något som inte berörs av huruvida det är en kvinna eller man som bedömer. Däremot finns det anledning att fortsätta vara uppmärksam på hur många som betonar genusaspekter i sina bedömningar och hur många som systematiskt utelämnar det.

## Summary - Part 2

This report examines gender bias in research assessment, drawing on an analysis of data from research applications during 2014-2021. It also focuses on linguistic aspects of written assessments of the applications to the Swedish Research Council in 2021. The report is divided up into two main parts. The first part focuses on statistics, and the second on a linguistic analysis. More specifically, the first part features overall numbers of applicants as well as applications approved, and combinations of group compositions in terms of gender, career age and participating researchers in the grant applications. The second part deals specifically with the language used on applications written by female or male researchers, language patterns of female versus male reviewers, as well as how the criteria of handling gender perspectives in the applications are dealt with by female and male reviewers.

The first part concludes that there are more women applying for grants in educational sciences, which correlates with the fact that there are more women with a doctoral degree in this field. However, the success rate for female researchers is often the same or lower than the success rate of men. In addition, the most common research group composition, concluded over all types of research grants, is groups with women in the majority. Research groups consisting of only women, or men in a majority, are also largely represented among the applying groups. Groups with a composition of only men make up a small part of the applying researcher groups. In comparison with the total number of researchers applying for grants, groups consisting of only, or a majority of, women are granted fewer research grant awards in relation to the number of applications submitted. Researchers applying for grants on their own, without participating researchers, are fewer in total. However, within this small group of researchers, a larger group of women receive career grants while a larger group of men receive project grants.

Narrowing the focus to statistics of research grants for project grants, the results shows that men have a more consistent success rate with grant awards than women during career ages of 0-7 years, and that women have a lower success rate during this stage of their careers in comparison to women with a higher career age. In the career age group 8-12 years, the differences are greater, as well as more varied over the 8-year period. Even so, during the years when men have a higher success rate, there is a bigger difference between the success rates. During the career age category of more than 12 years, the success rate is more often equal. During 3 out of 8 years, the success rates for women and men were equal. During the remaining 5 years, the success rate for men was higher. The results point towards women achieving a higher, and more often equal, success rate the higher their career age. However, men have a higher success rate with applications for project grants when looking at the 8 years examined, at both lower and higher career ages.

When it comes to participating researchers, the data shows that, compared to the number of potential female and male applicants in the scientific field, the total number of participating female researchers make up a larger percentage than men. In the case of 4 out of 8 years, the success rate is lower for participating female researchers, while it is lower for men during the remaining 4 years. In comparison, female applicants had a lower success rate during 4 out of 8 years, while male applicants had a lower success rate during 2 out of 8 years. During the remaining 2 years of the examined time period, the success rate is the same for both women and men. Still, during the years when male applicants had a greater success rate, the difference in percentage point is greater for men than for women.

The second part of the report lays out the results of the linguistic analysis of the written assessments. It concludes that there are no signs of gender bias in the applications studied. It also concludes that there are no noticeable differences between female or male reviewers in how they do the assessment. In other words, there is a positive image appearing in this part of the research grant assessment process. What appears to be of greater importance is experience and general merit. Keeping in mind that the first section of the report showed that a larger percentage of the applicants were women with lower career ages, while a larger percentage of men have had higher career ages, there are grounds for keeping track of the development of women's research career progression.

In relation to the criteria of "scientific quality", which includes incorporating gender perspectives in a relevant manner if applicable, certain differences in how reviewers deal with and emphasise this are noted. Nevertheless, the differences cannot be derived from a specific gender. Instead, it is more related to researchers' differing interests and areas of expertise. There are grounds for recording how many reviewers systematically omit to incorporate gender perspectives.

## 8 Introduktion

Denna rapport har sammanställts på uppdrag av Vetenskapsrådets Utbildningsvetenskapliga kommitté. Syftet med sammanställningen har varit att granska kommitténs beredningsprocess - bedömning av forskningsansökningar - avseende tecken på könsbias. Rapporten är en del av Vetenskapsrådets jämställdhetsarbete där beredningsprocessen och tilldelning av forskningsmedel återkommande granskas och förbättras för att säkerhetsställa en opartisk och rättvis bedömning av forskning. Det som ligger till grund för föreliggande undersökning är främst dataanalyser av sökande forskare och deras föreslagna forskningsprojekt mellan åren 2014 och 2021. Samtliga siffror som är underlag för de diagram som presenteras i rapporten är hämtade från Vetenskapsrådets uppföljningsdata 2014–2021. Vad rapporten vidare vill belysa är dels hur de exakta fördelningarna av forskningsmedel till kvinnor respektive män har sett ut under de senaste åren, dels hur pass korrelerande dessa är med antalet sökande samt om det i dessa siffror går att peka på särskilda faktorer som tycks påverka bedömningen av forskares projekt. En ytterligare aspekt som rapporten avser belysa är om könsbias på olika sätt framkommer i skriftliga bedömningar av de inskickade forskningsansökningarna. Skiftar språket i ton och saklighet när man bedömer kvinnor respektive män?

Sökande forskares beviljandegrader utifrån kön har följts noggrant och analyserats kontinuerligt av Vetenskapsrådet. Denna undersökning hoppas kunna bidra till helhetsbilden av könsbias och beviljandegrader för forskningsfinansiering genom att fördjupa sig i bland annat medverkande forskares beviljandegrader i relation till, och tillsammans med, sökande forskare. Ambitionen är att i första delen av rapporten ge insikter om grupsammansättningar och medverkande forskare i förhållande till kön samt några vidare analyser av karriärålder. Förhoppningen i del två av rapporten är att via närläsning, som görs av bedömningar på projektansökningar från 2021, kunna fördjupa förståelsen för bedömning i förhållande till forskares kön i praktiken.



## 9 Disposition och metod

Föreliggande rapport utgörs av två huvudsakliga separata delar som berör olika aspekter av könsskillnader i beviljanden av forskningsmedel från Vetenskapsrådet. Den första delen berör statistik för de sökande forskarna mellan åren 2014 och 2021. Den andra delen tittar närmare på faktiska yttranden från de bedömare och grupper som sållat, utvärderat och betygsatt ansökningar som kom in till Utbildningsvetenskapliga kommittén (UVK) 2021. Här är fokus på om det skett förändringar mellan det första preliminära utlåtandet skrivet av enskilda bedömare och yttrandet som sedan skrivs efter beredningsgruppens sammanträde och diskussion. Eventuella förändringar undersöks i ljuset av om yttrandet handlar om en kvinnlig eller manlig forskare samt om det skrivits av en kvinnlig eller manlig bedömare. Detta för att undersöka om kön spelar roll i den skriftliga bedömningen.

Det som mer specifikt presenteras i första delen är siffror från Vetenskapsrådets utbildningsvetenskapliga kommitté. Den framtagna statistiken visar fördelningsförhållandena mellan kvinnor och män gällande antalet sökande forskare, antalet beviljade forskare, grupsammansättningar gällande kön som finns representerade bakom ansökningarna, karriärålder samt medverkande forskare. I andra delen presenteras resultatet av språkanalysen av de skriftliga bedömningarna om ansökningar inkomna 2021. Fokus läggs här på eventuella skillnader i språkbruk om kvinnliga respektive manliga forskare, språkbruk av kvinnliga respektive manliga bedömare samt hur stor tyngdpunkt som läggs på kriteriet hantering av köns- och genusperspektiv - vilket är en del av kriteriet "projektets vetenskapliga kvalitet".

## 10 Ansökningar i siffror för kvinnliga och manliga forskare

### 10.1 Gruppammansättningar i förhållande till kön – projektstöd, miljö- och samverkansstöd samt karriärstöd

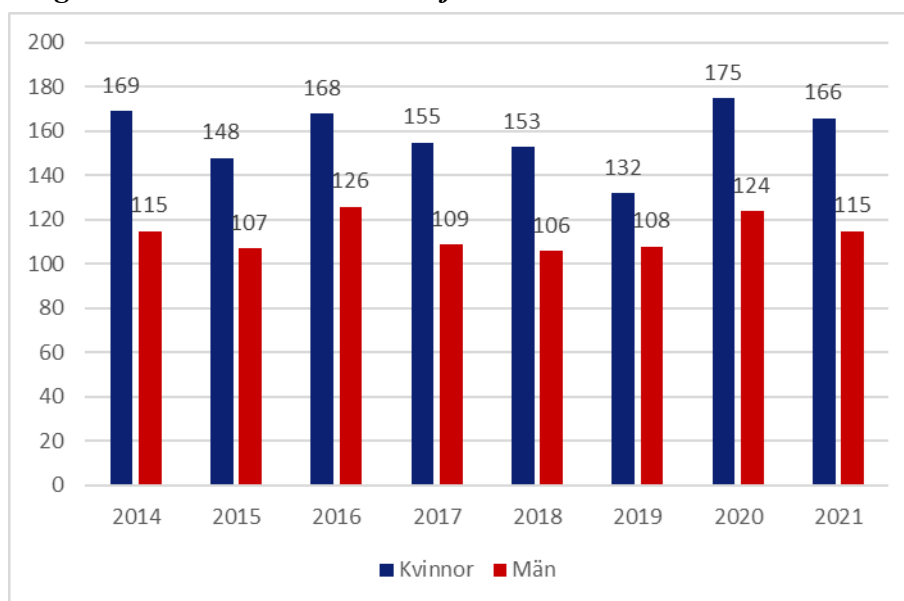
Följande del av rapporten kommer att fokusera på forskargrupperna bakom ansökningarna. Samtliga grupper och enskilda forskare som har ansökt har här sammanställts för att illustrera gruppernas sammansättningar avseende kön.

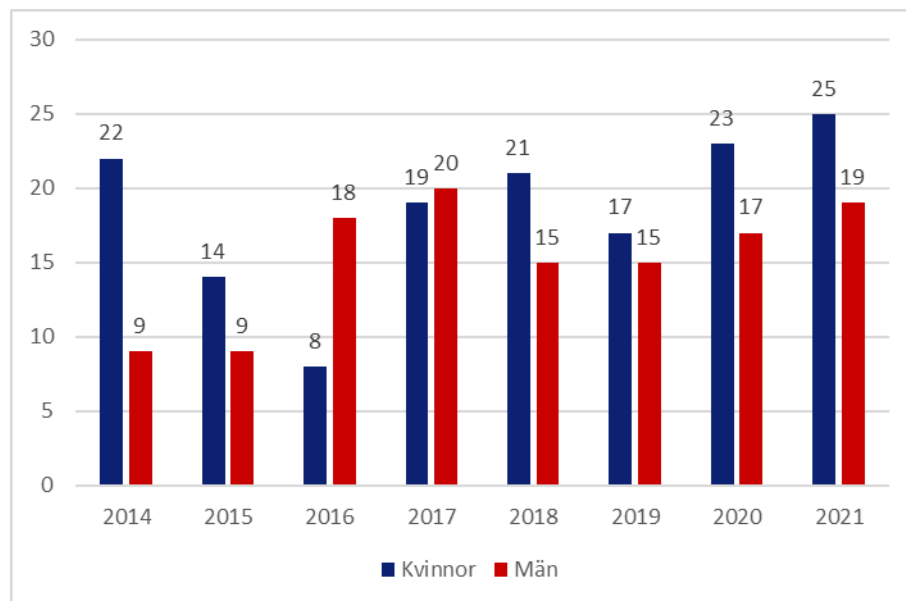
#### 10.1.1 Antalet sökande forskare

I siffrorna som presenteras i de två första diagrammen visas antal sökande forskare, exklusive eventuella medverkande forskare. Forskningsstöd som är inräknade här är: projektstöd, miljö- och samverkansstöd samt karriärstöd.

Tydligt i dessa siffror är att fler kvinnliga sökande ansöker om medel vilket korrelerar med att det finns ett större antal potentiella kvinnliga sökande inom det utbildningsvetenskapliga fältet än män.

*Diagram 1. Totalt antal sökande forskare*



**Diagram 2. Antalet beviljade bidrag för sökande forskare**

Det är färre män än kvinnor som söker finansiering inom utbildningsvetenskap. Det finns generellt fler disputerade kvinnor inom det utbildningsvetenskapliga området vilket kan förklara anledningen till att fler kvinnor är sökande. Män har dock generellt en lika hög eller högre beviljandegrad än kvinnor. Detta stämmer samtliga år bortsett från 2014 och 2015 då beviljandegraden för män var lägre än beviljandegraden för kvinnor. Beviljandegraden för kvinnor har åren 2014–2021 legat mellan 5–15% där den 2016 låg lägst och där den 2021 låg högst. Beviljandegraden för män har dessa år legat mellan 8–18% där den 2014 och 2015 låg lägst medan den 2017 låg högst. I tabell 1 har beviljandegraderna för kvinnor respektive män ställts upp.

**Tabell 1. Beviljandegrader för sökande forskare i procent**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinnor	13	10	4	12	14	13	10	12
Män	14	9	15	19	14	13	14	11

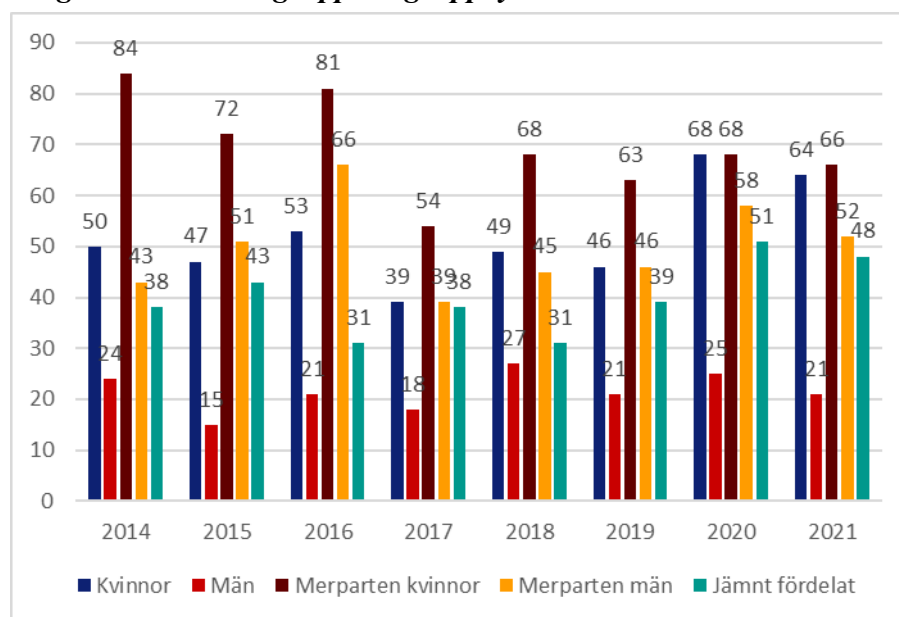
Det framgår att beviljandegraden generellt skiljer sig mellan noll och en procentenhet mellan kvinnor och män. Detta stämmer för åren 2014, 2015, 2018, 2019 och 2021. År 2018 och 2019 var beviljandegraden jämn mellan sökande kvinnor och män. År 2014 hade sökande män en procentenhet högre beviljandegrad än kvinnor och 2015 samt 2021 var beviljandegraden för kvinnor en procentenhet högre än mäns. Desto större skillnader syns 2016 och 2017. År 2016 låg mäns beviljandegrad på 15 %, vilket är 11 procentenheter högre än kvinnors beviljandegrad detta år som låg på 4 %. År 2017 var skillnaden i beviljandegrad 7 procentenheter mellan männens 19 % och kvinnornas 12 %. År 2020 ligger skillnaden på 4 procentenheter mellan männens 14 % och

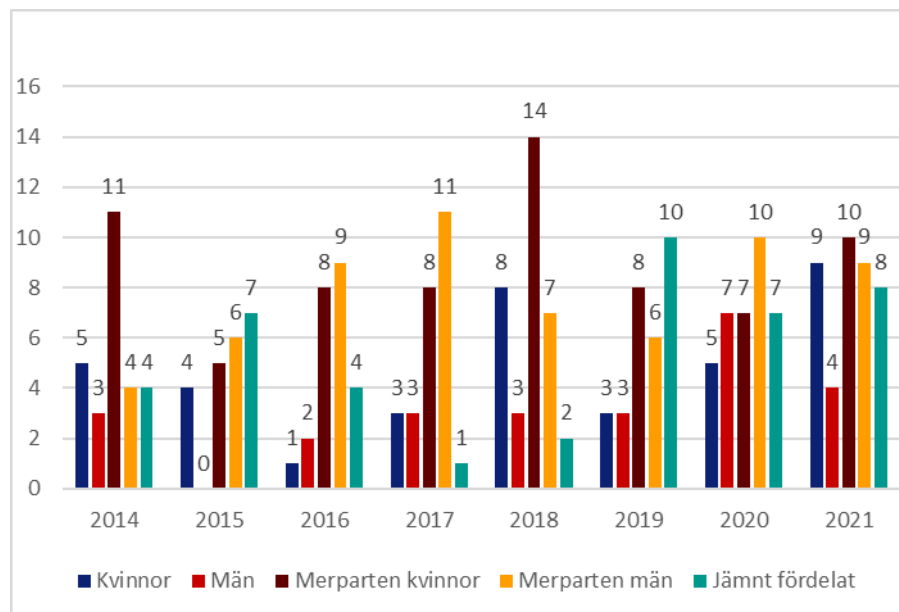
kvinnornas 10 %. Förfördelning har alltså skett gentemot kvinnor under 4 av 8 år och för män 2 av 8 år. Två år har beviljandegraden utfallit jämnt mellan könen. Procentskillnaderna är dock högre de år som andelen män haft högst beviljandegrad, som mest 11 procentenheter, medan procentskillnaderna bara ligger på 1 procentenhet de år som andelen kvinnor haft högst beviljandegrad.

### 10.1.2 Grupsammansättningar - könsfördelning i forskargrupper

I de två stapeldiagrammen nedan har data sammanställts över hur många forskargrupper (sökande plus medverkande forskare) som ansökt om medel mellan åren 2014 och 2021 och hur många av dessa som sedan beviljats. Inräknat är projektstöd och miljö- och samverkansstöd. Karriärstöd finns inte representerat då det enbart ges till enskilda forskare. En överblick över enskilda forskare som ansökt om projektstöd eller karriärstöd samt dessas beviljandegrader följer efter sammanställningen av forskargrupporna. Det bör även noteras att när grupsammansättningarna analyserats gällande fördelning av kvinnor och män i grupperna (jämnt sammansatt alternativt övervägande kvinnor eller män) så har både sökande och medverkande forskare inkluderats.

**Diagram 3. Forskargrupper - gruppdynamik och antal sökande**



**Diagram 4. Forskargrupper - beviljade medel**

I det första diagrammet framgår att den gruppammansättning i forskargrupper som ansöker i högst grad är grupper med merparten kvinnor. Därefter följer grupper enbart bestående av kvinnor och grupper bestående av merparten män. Även grupper som är jämnt fördelade är nästan lika många som de två föregående. Grupper med enbart män är märkbart liten i jämförelse med de andra grupperna.

Om man tittar på diagram 4 som illustrerar beviljade medel ser man att stapeln för grupper med merparten kvinnor sjunkit avsevärt. Förutom åren 2014, 2018 och 2021 har den hamnat under grupper med merparten män och/eller jämnt fördelade grupper. Intressant är också att stapeln för grupper bestående av enbart kvinnor även den sjunkit. Förutom 2014, 2018 och 2021 ligger dessa bland de gruppdynamiker som tilldelats minst antal medel. Intressant är också att även om grupper bestående av enbart män har en beviljandegrad som korrelerar bättre med antalet sökande forskargrupper så är utdelningen till dessa ungefär densamma som för grupper bestående av enbart kvinnor. År 2016 och 2020 överstiger grupper med enbart män grupper med enbart kvinnor i beviljade medel. År 2017 och 2019 är utdelningarna exakt desamma. Siffrorna vittnar om viss förfördelning av grupper enbart bestående av kvinnor och grupper som består av merparten kvinnor.

### **10.1.2.1 Sökande forskare per varje typ av gruppammansättning**

Nedanstående tabeller presenterar antalet kvinnliga och manliga sökande som projektleder varje typ av gruppammansättning. I tabell 2 visas antalet kvinnliga sökande forskare per typ av gruppammansättning och därefter kommer en tabell med antalet manliga sökande forskare per typ av gruppammansättning.

**Tabell 2. Kvinnliga sökande forskare och forskargrupperns sammansättning**

År	Kvinnor	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
2014	50	64	8	23
2015	47	54	14	19
2016	53	58	18	17
2017	39	44	12	22
2018	49	59	9	18
2019	46	43	12	19
2020	68	53	36	22
2021	64	45	17	24

**Tabell 3. Manliga sökande forskare och forskargrupperns sammansättning**

År	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
2014	24	20	35	16
2015	14	18	37	24
2016	21	23	48	14
2017	18	10	27	16
2018	27	9	36	13
2019	21	20	34	20
2020	25	15	36	29
2021	21	21	35	24

Tabellerna visar att grupper med merparten kvinnor oftare har en kvinnlig sökande forskare och att grupper med merparten män oftare har en manlig sökande forskare sett i relation till den totala mängden sökande forskargrupper.

Grupper med jämn fördelning är mer balanserad och fluktuerar från år till år om det är flest kvinnliga eller manliga sökande forskare.

I tabellerna nedan visas antalet ansökningar per beviljade medel för varje typ av grupp sammansättning uppdelat på först kvinnor som sökande forskare och sedan män som sökande forskare. Tabellerna sammanställdes med syfte att tydliggöra hur många kvinnliga respektive manliga sökande forskare som fått medel i relation till dessas grupp sammansättning sett till medverkande forskare.

**Tabell 4. Antalet beviljade forskargrupper – kvinnliga sökande forskare**

År	Kvinnor	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämmt fördelat
2014	5	10	1	3
2015	4	4	5	2
2016	1	5	1	0
2017	3	6	2	0
2018	8	11	1	1
2019	4	6	1	6
2020	5	7	4	5
2021	9	5	3	5

**Tabell 5. Antalet beviljade forskargrupper – manliga sökande forskare**

År	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämmt fördelat
2014	3	1	3	1
2015	0	1	1	5
2016	2	3	8	4
2017	3	2	9	1
2018	3	3	6	1
2019	3	2	5	4

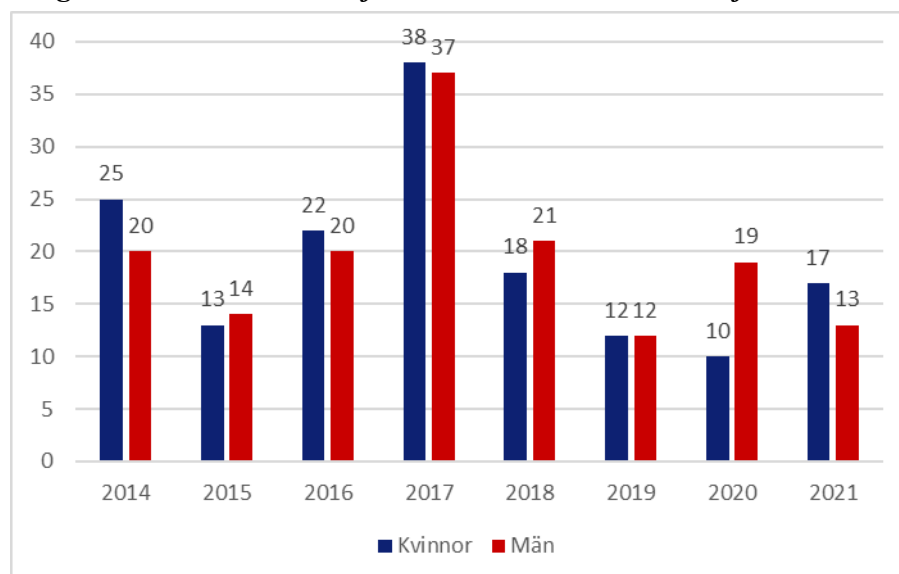
År	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämmt fördelat
2020	7	0	6	2
2021	4	5	6	3

Tabellerna visar att kvinnliga sökande som projektleder en forskargrupp med enbart eller merparten kvinnor, de flesta år beviljats forskningsmedel i högre grad än kvinnor som projektleder grupper med merparten män. Manliga sökande som projektleder en forskargrupp med merparten män beviljas forskningsmedel i högre grad än män som projektleder grupper med merparten kvinnor. Manliga och kvinnliga sökande för jämnt sammansatta grupper har beviljats medel i en jämnare grad, dock beviljades inga jämnt sammansatta grupper med en kvinnlig sökande 2016 och 2017. Jämmt sammansatta grupper med en manlig sökande har fått beviljat medel varje år. Sett över alla år har kvinnliga sökande med en jämnt sammansatt forskningsgrupp beviljats 22 gånger medan manliga sökande med en jämnt sammansatt forskningsgrupp har beviljats 21 gånger.

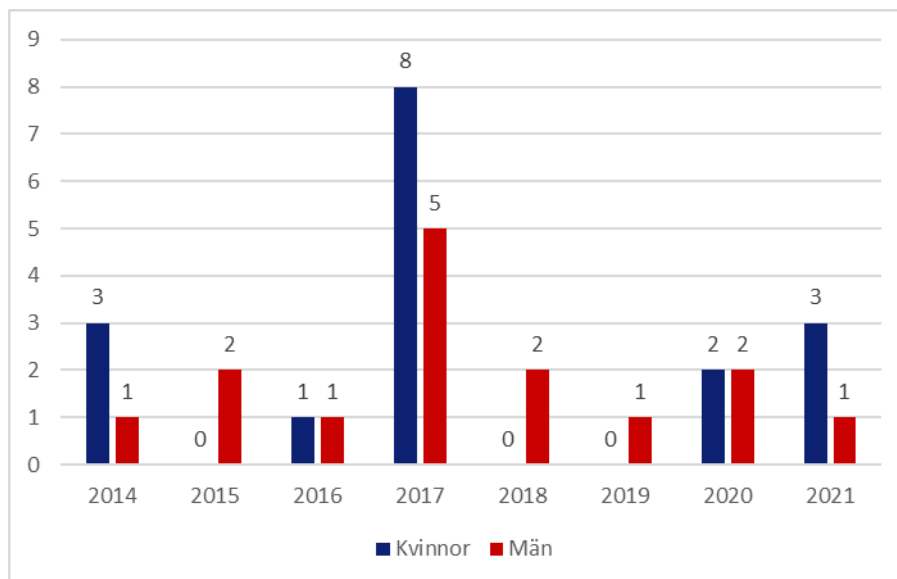
### 10.1.3 Ansökningar utan medverkande forskare

I diagram 5 representerar staplarna de forskare som ansökt om finansiering utan medverkande forskare. Därefter följer ett diagram över beviljandegraden för dessa enskilda forskare. Vad som är tydligt här är att det är en jämnare andel kvinnor och män som ansöker om medel i jämförelse med forskargrupper. Lite fler kvinnor sökte medel 2014, 2016, 2017 och 2021 medan några fler män sökte medel enskilt 2015, 2018 och 2020. Exakt lika många kvinnliga forskare som manliga forskare sökte medel 2019. Siffrorna inkluderar både projektstöd och karriärstöd med något enstaka miljö- och samverkansstöd.

**Diagram 5. Antal sökande forskare utan medverkande forskare**



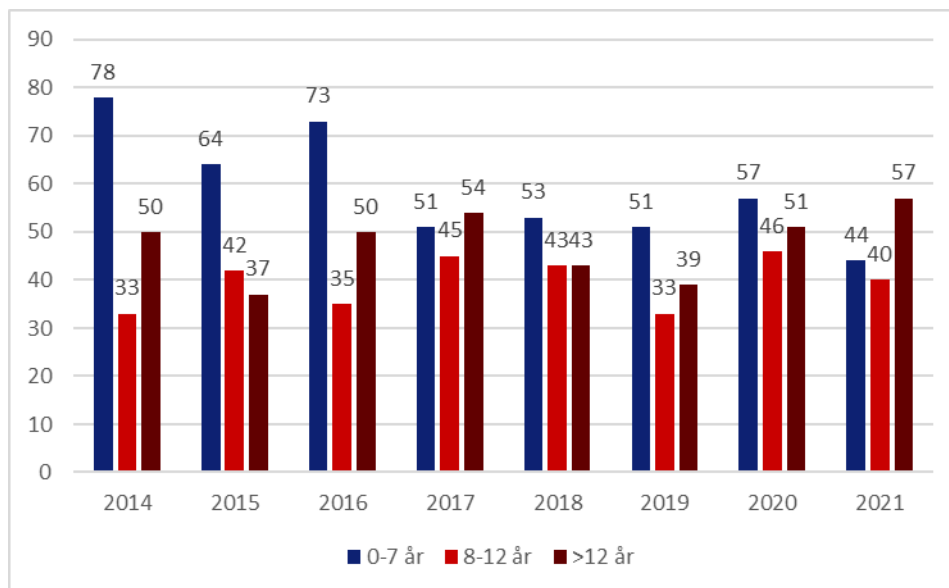
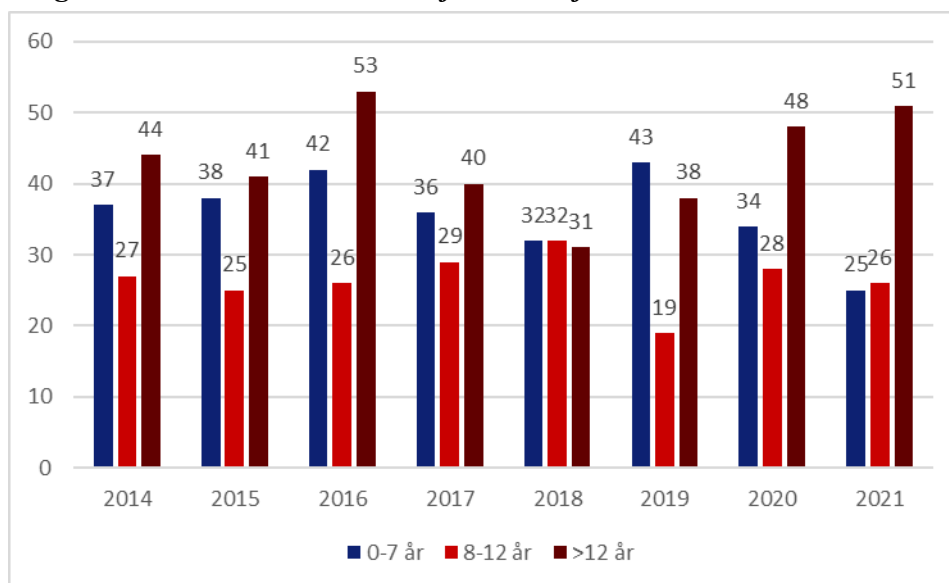


**Diagram 6. Antal beviljade bidrag utan medverkande forskare och kön**

I relation till hur många enskilda forskare som ansökte om forskningsmedel visar siffrorna att beviljandegraden generellt är låg i jämförelse med forskargrupperna som ansöker. Sett över alla år så tilldelades kvinnliga forskare 17 finansieringsstöd och manliga forskare tilldelades 15 finansieringsstöd. De manliga forskarna fick stöd samtliga 8 år medan de kvinnliga inte tilldelades något stöd varken 2015, 2018 eller 2019. Intressant är även att om man ser till vilken typ av stöd som kvinnor respektive män beviljats mest sett över alla 8 undersökta år har kvinnor tilldelats flest karriärstöd, 7 män har beviljats medel och 2 kvinnor har beviljats medel. Män har tilldelats flest projektstöd, 13. 10 kvinnor har tilldelats medel. Flest antal bidrag utdelades 2017 då 8 kvinnor 8 beviljats medel varav 7 var projektstöd och 5 män beviljats medel varav samtliga var projektstöd.

## 10.2 Tjänsteålder i utbildningsvetenskap - Projektbidrag

För att få en överblick över beviljandegrader för kvinnor och män i olika karriärstadiet har följande del sammanställts. Här visas först och främst i diagram 7 och 8 den totala mängden sökande kvinnor och män i olika karriäråldrar. Därefter, i diagram 9 och 10, följer antal beviljade ansökningar, även dessa efter karriärålder.

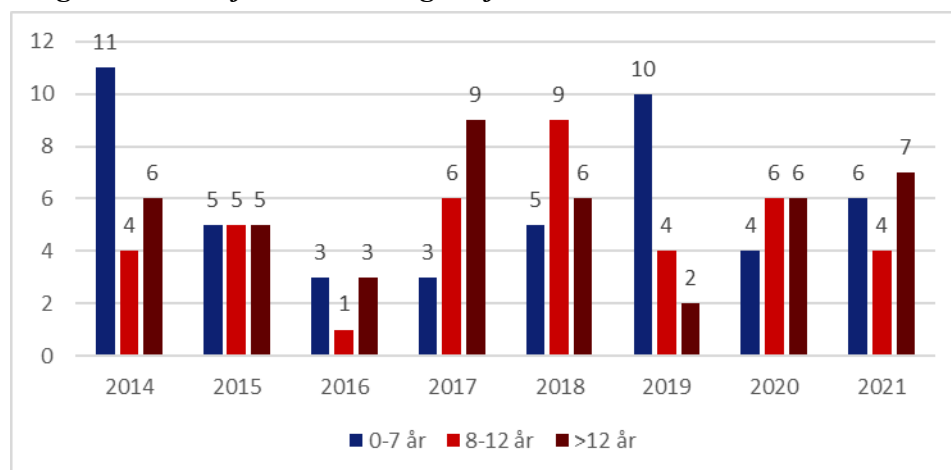
**Diagram 7. Totalt antal sökande forskare efter karriärsålder - Kvinnor****Diagram 8. Totalt antal sökande forskare efter karriärsålder - Män**

I diagrammen syns att antalet sökande manliga forskare varit mer jämn i olika karriäråldrar över den undersökta 8-årsperioden medan söktrycket från kvinnor i olika karriäråldrar varit jämnare under de senaste 5 åren. Under de undersökta åren är kvinnliga forskare i karriäråldern 0–7 med god marginal flest under åren 2014–2016. Åren mellan 2018–2020 är marginalen till de andra karriäråldersgrupperna mindre men gruppen 0–7 år är fortfarande störst. 2017 är istället gruppen kvinnliga forskare med en karriärålder på mer än 12 år marginellt störst medan samma grupp år 2021 är störst med god marginal med 51 sökande i karriäråldern mer än 12 år i förhållande till 25 och 26 sökande i de andra två karriäråldersgrupperna. Gruppen 0–7 år varierar från som minst 44 sökande till som mest 78 sökande, gruppen 8–12 år varierar från som minst 33

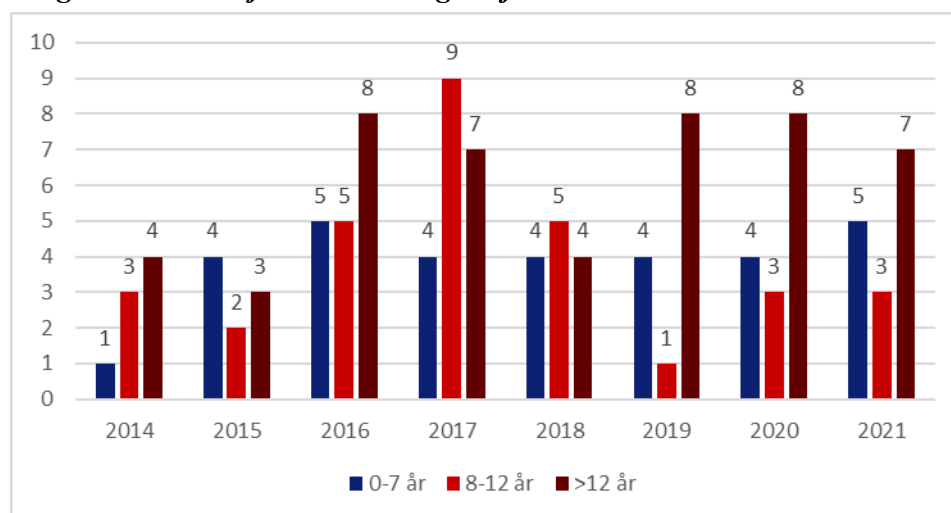
sökande till som mest 46 sökande medan gruppen mer än 12 år varierar från som minst 31 sökande till som mest 53 sökande.

Manliga forskare som ansökt om forskningsmedel för perioden 2014–2021 är generellt flest i gruppen med en karriärålder på mer än 12 år. Detta stämmer samtliga år förutom 2018 och 2019. År 2018 var den största gruppen både forskare med karriäråldern 0–7 och 8–12 med vardera 32 sökande, medan forskare med en karriärålder på mer än 12 år utgjordes av 31 sökande. År 2019 var den största gruppen manliga sökande de med en karriärålder på 0–7 år. Generellt kan det sägas att karriärsåldersgrupperna är aningen mer jämna gällande söktryck när det kommer till manliga forskare. Karriärsåldern 0–7 år varierar mellan 25 och 43 sökande, gruppen 8-12 varierar mellan 19 och 32 sökande och gruppen >12 år varierar mellan 31 och 53 sökande. Nedan visas antalet beviljade kvinnliga respektive manliga forskare i de olika karriärstadierna mellan 2014 och 2021.

**Diagram 9. Beviljade ansökningar efter karriärsålder - Kvinnor**

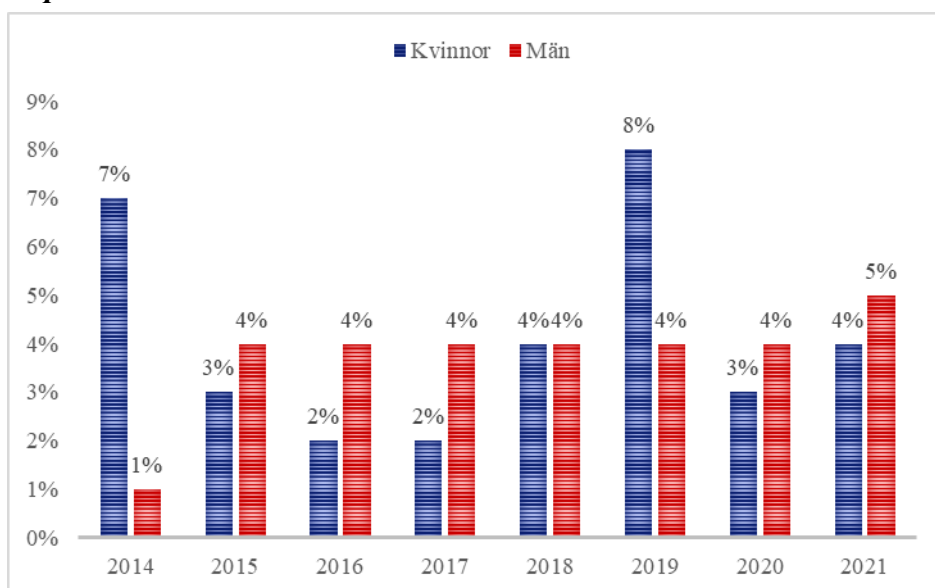


**Diagram 10. Beviljade ansökningar efter karriärsålder - Män**

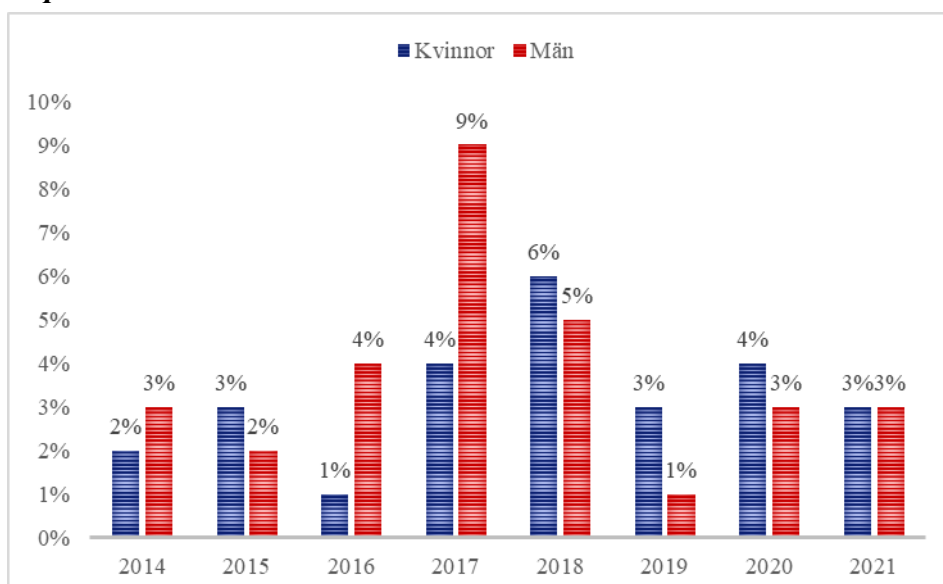


För att jämföra dessa siffror och hur beviljandegraden för kvinnor respektive män sett ut i varje karriärålder följer här tre diagram (diagram 11, 12 och 13) som illustrerar andelen beviljade forskare i procent. Procenten är uträknad på varje enskild grupp och beviljandegraden är därmed relationell.

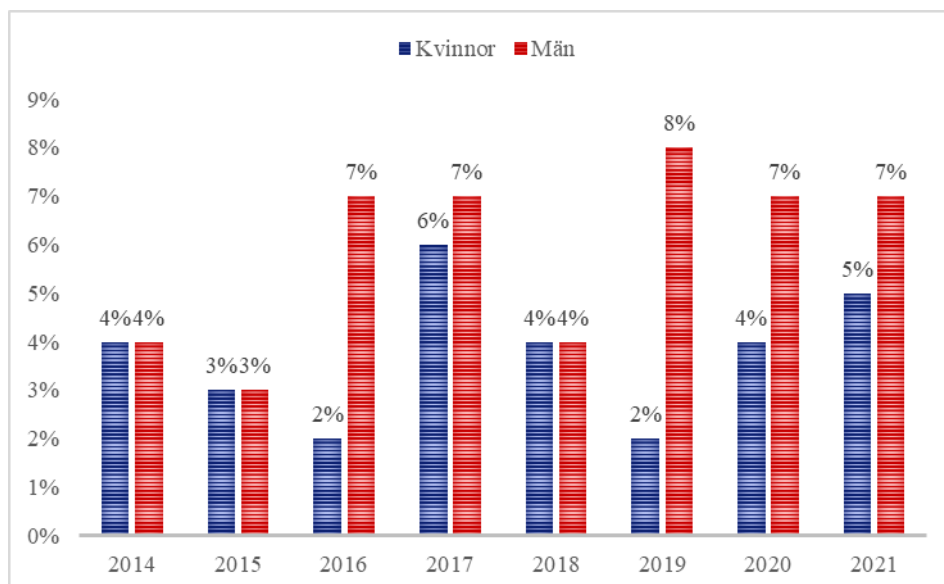
**Diagram 11. Karriärålder 0–7 år, beviljandegrader för kvinnor respektive män**



**Diagram 12. Karriärålder 8–12 år, beviljandegrader för kvinnor respektive män**



**Diagram 13. Karriärsålder mer än 12 år, beviljandegrader för kvinnor respektive män**



Det första diagrammet visar karriärsåldern 0–7 år. I denna grupp ligger manliga forskares beviljandegrad på 4 % samtliga år förutom 2014 då den låg på 1 % och 2021 då den låg på 5 %. Kvinnliga forskare i denna grupp har en beviljandegrad på 2 % upp till 8 %. Både 2014 och 2019 låg gruppen kvinnor med denna karriärålder långt över män med samma karriärålder - 2014 skiljde det 6 procentenheter och 2019 skiljde det 4 procentenheter. Utöver dessa år ligger gruppen kvinnor med karriäråldern 0–7 år mellan 1 och 2 procentenheter under männens beviljandegrad, med undantag från år 2018 då beviljandegraden var helt jämn på 4 %. Eftersom männens beviljandegrad ligger på 4 % under 6 av 8 år kan det konstateras att manliga forskare har en mycket mer jämn beviljandegrad i karriärsåldern 0–7 år än vad kvinnorna har. Däremot har kvinnliga forskare i denna grupp beviljats medel de år som beviljandegraden överstigit männens - trots att en lägre andel kvinnor de flesta år fått medel.

Det andra diagrammet visar karriäråldern 8–12 år. Här har beviljandegraden varit högre för kvinnor under 4 av 8 år (2015, 2018, 2019 och 2020) med en skillnad på 1–2 procentenheter över männens. Män har haft en högre beviljandegrad 3 av 8 år (2014, 2016 och 2017) med en skillnad på 1–5 procentenheter över kvinnornas. Den största skillnaden var 2017 med 9 % över kvinnornas 4 %. År 2021 var beviljandegraden jämn mellan kvinnor och män i karriäråldern 8–12 år, respektive 3 %. Därmed kan det konstateras att skillnaderna är större från år till år mellan kvinnor och män i denna åldersgrupp.

Det tredje diagrammet visar karriärsåldern mer än 12 år. Här var beviljandegraderna jämna åren 2014, 2015 och 2018. Resterande 5 år har dock männen haft högst beviljandegrad. Här ligger skillnaden på 1–6 procentenheter högre än kvinnornas beviljandegrad i denna karriärsålder. Det kan därmed konstateras att det inom denna grupp varit flest antal år där beviljandegraden fallit jämnt ut, sammanlagt 3 år av jämna beviljandegrader, i jämförelse med de

andra två karriäråldrarna. Det är dock utöver detta också mer konsekvent männen som har den högsta beviljandegraden.

Sammantaget kan det sägas att i karriäråldern 0–7 år har män en jämnare beviljandegrad än kvinnor då de i 6 av de 8 undersökta åren legat på en beviljandegrad av 4 %. Kvinnor hade en hög beviljandegrad de två år som de hade högre beviljandegrad än männen. I karriäråldern 8–12 är beviljandegraderna betydligt mer ojämna och skillnaderna mellan könen varierar stort från år till år vilket gör att det inte går att se några konsekventa mönster. Skillnaderna i procentenheter är dock större de år som män i denna grupp haft en högre beviljandegrad. I karriäråldern mer än 12 år är beviljandegraden helt jämn flest antal år. Under 3 av 8 år fördelades forskningsmedel procentuellt jämnt, sett till antalet sökande i denna grupp. Med detta sagt så har män med en hög karriärålder även den högre beviljandegraden resterande 5 år. Resultaten indikerar att kvinnor får en mer jämn beviljandegrad jämte männen ju högre karriärålder de har. Män har däremot, i både låg och hög karriärålder, oftast en högre beviljandegrad och därmed större framgångar med sina projektansökningar.

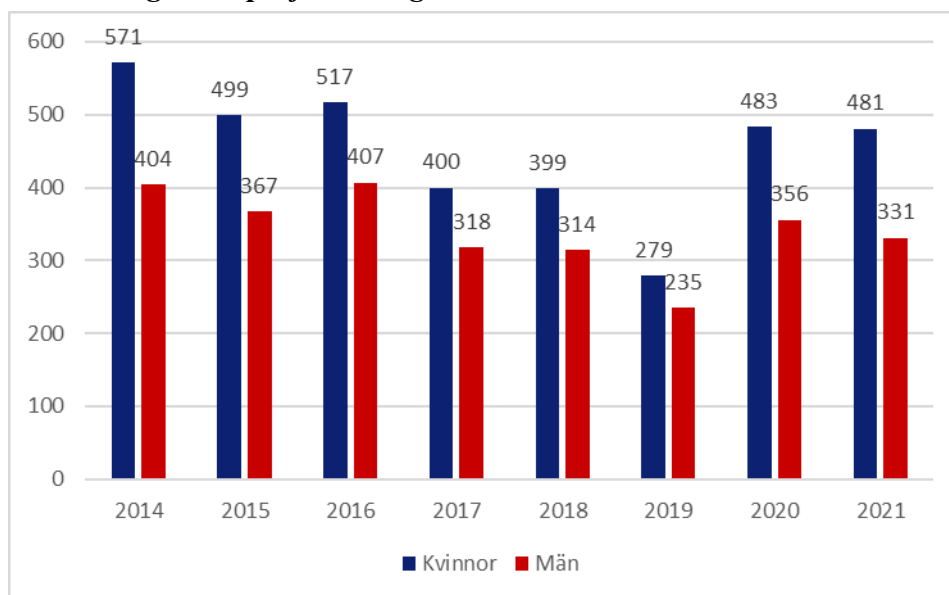
### 10.3 Statistik för medverkande forskare – projektbidrag

I den här delen av analysen kommer fokus ligga på medverkande forskare, det vill säga de forskare som ingår i ansökan men inte är den sökande projektledaren. Antalet medverkande kvinnor och män kommer även att relateras till antalet sökande forskare. Att undersöka hur beviljandegraden för medverkande forskare ser ut är intressant eftersom hänsyn ofta tas till deltagande forskare i bedömningen av en ansökan - särskilt när det kommer till meriter, något som även studerats i tidigare rapporter från Vetenskapsrådet<sup>46</sup>. Dessutom är det varje år hundratals medverkande forskare som är inkluderade och det finns därmed anledning att undersöka hur beviljandegraden ser ut för dessa. Frågan är hur många kvinnor och män som, inkluderat det totala antalet deltagare i forskargrupperna, ingår i ansökan om projektbidrag och hur många som beviljas medel. Statistiken rör enbart ansökningar om projektbidrag och inte några övriga bidragsformer under perioden 2014–2021. Skiljer sig beviljandegraderna för medverkande kvinnor och män? Är det lättare att få medel som kvinna eller som man som medverkande forskare?

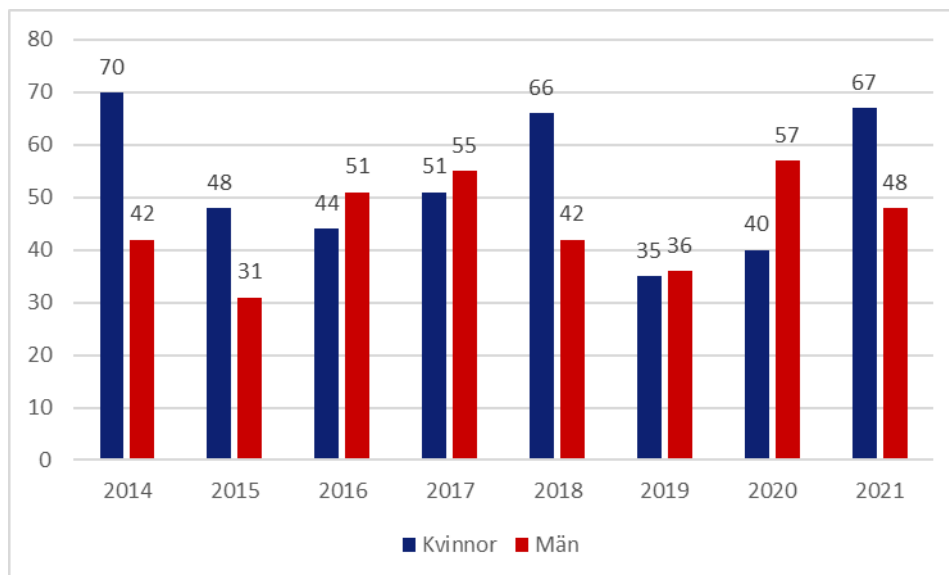
I diagram 14 och 15, illustreras först en bild av totalt antal beviljade bidrag för kvinnor och män i ansökningar om projektbidrag. Här är alltså både sökande forskare och medverkande forskare inräknade under den analyserade perioden på 8 år.

<sup>46</sup> Lisbeth Söderqvist et al., "En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020.

**Diagram 14. Totalt antal sökande (sökande och medverkande forskare) i ansökningar om projektbidrag**



**Diagram 15. Antal beviljade bidrag totalt för sökande och medverkande forskare**



Vad diagrammen illustrerar är att, i enlighet med det utbildningsvetenskapliga fältet där disputerade forskare utgörs av flest kvinnor, så är det även flest kvinnor som ingår i de forskargrupper som ansöker om medel.

Beviljandegraden i procent för antal sökande kvinnor respektive män har sammanställts i tabell 5. Beräkningen av beviljandegraden har gjorts i procent utifrån antalet beviljade kvinnor respektive män på totalt antal sökande från respektive grupp (kvinnor respektive män).

**Tabell 6. Beviljandegrader i procent för sammanlagda mängden kvinnliga och manliga sökande och medverkande forskare**

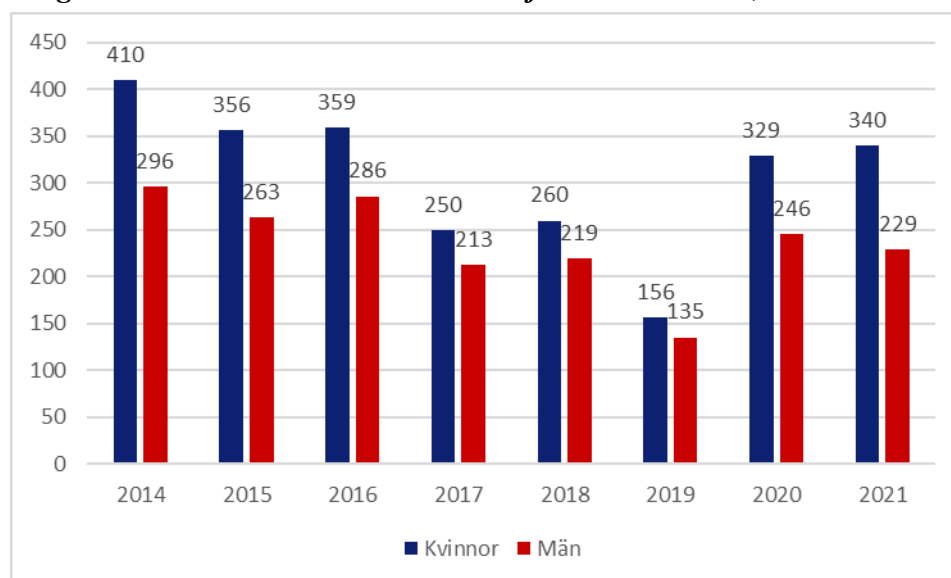
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinnor	12	10	9	13	17	13	8	14
Män	10	8	13	17	13	15	16	15

Tabellen visar att beviljandegraderna för kvinnor respektive män skiljer sig mellan 2–4 procentenheter de år som beviljandegraden varit högre för kvinnor. De år som beviljandegraden varit högre för män skiljer sig beviljandegraderna mer, det vill säga mellan 4–8 procentenheter. Störst skillnad var det 2020 när beviljandegraden var 16 % för samtliga sökande män, sökande och medverkande. Samma år låg beviljandegraden för samtliga sökande kvinnor, sökande och medverkande, på 8 %. Ser man till 2021 skiljde beviljandegraderna endast 1 procentenhet mellan männens 15 % och kvinnornas 14 %. Inget år har beviljandegraderna varit helt jämna för kvinnor och män.

### 10.3.1 Beviljandegrader för medverkande forskare

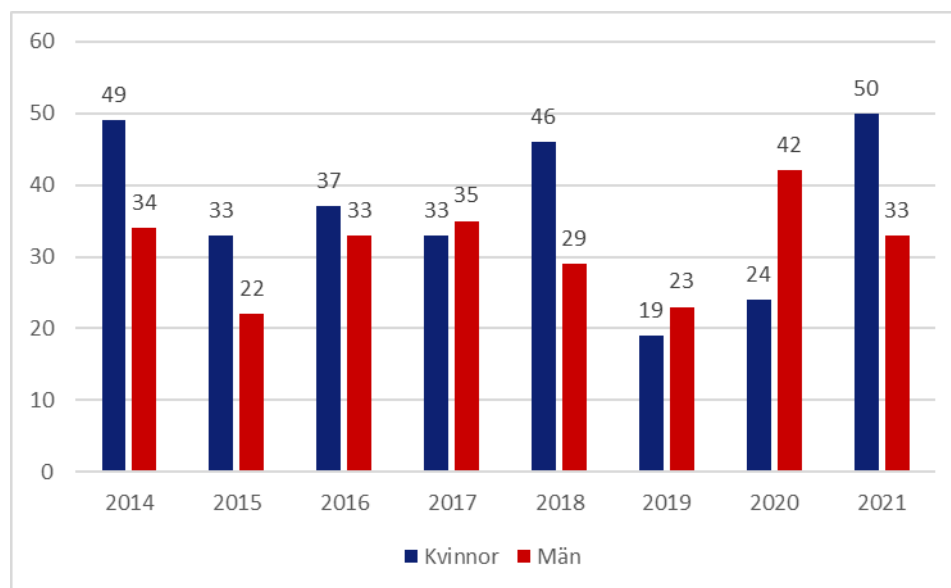
För att belysa i vilken grad medverkande forskare av olika kön blir beviljade medel för projekt har diagrammen nedan över dessas beviljandegrader sammanställts. Ett diagram illustrerar först den totala mängden sökande därefter följer ett diagram som illustrerar antalet beviljade medverkande forskare per år. En tabell under diagrammen illustrerar sedan beviljandegraderna för respektive grupp – kvinnor respektive män.

**Diagram 16. Totalt antal medverkande forskare och kön, 2014-2021**





**Diagram 17. Totala mängden beviljade medverkande forskare och kön, 2014-2021**



**Tabell 7. Beviljandegrader i procent – medverkande forskare**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinnor	12	9	10	13	18	12	7	15
Män	11	8	12	16	13	17	17	14

Gällande antalet medverkande kvinnor under undersökningsperioden ligger medelvärdet på 308 utslaget på de 8 åren 2014-2021. Medelvärdet för antalet medverkande män ligger på 236. Gällande beviljandegrader som presenterats i tabell 7 blir det tydligt att när det kommer till medverkande som fått ta del av forskningsmedel är procentskillnaderna stora vissa år. Åren 2014, 2015 och 2021 har kvinnor den högsta beviljandegraden med en skillnad på 1 procentenhet från mäns beviljandegrad. 2018 är marginalen något större för kvinnorna med 5 procentenheter mer än männen. 2017, 2019 och 2020 hade medverkande manliga forskare en högre beviljandegrad än medverkande kvinnor. Här låg skillnaderna på mellan 3–10 procentenheter i beviljandegrad med den största skillnaden 2020 där beviljandegraden för medverkande kvinnor var 7 % och beviljandegraden för män var 17 %. Skillnaderna i beviljandegrad är mycket större de år som män haft högst beviljandegrad. Inga konsekventa mönster går dock att utröna från detta.

Även om inga konsekventa mönster kan utläsas över de 8 år som undersökts så belyser siffrorna att det förekommit en viss förfördelning för båda könen när det kommer till just medverkande forskare. Mest anmärkningsvärt är förfördelningen 2020 då skillnaden var hela 10 procentenheter mellan män och kvinnor. Den största förfördelningen gentemot kvinnor var 2020 då män hade en beviljandegrad som var 10 procentenheter högre. Den största förfördelningen

gentemot män var 2018 då kvinnor hade en beviljandegrad som var 5 procentenheter högre.

## 10.4 Sammanfattning: Del 1 – Ansökningar i siffror

Sammanfattningsvis, i första delen av rapporten samlades statistik över forskningsmedel inkluderat projektstöd, miljö- och samverkansstöd och karriärstöd. Första delen intresserade sig för sökande forskare som ansökt om något av dessa tre bidragsformer. Fler disputerade kvinnor än män verkar inom det utbildningsvetenskapliga forskningsfältet vilket också syns gällande antal kvinnor som söker forskningsmedel. Vad som konstateras i anslutning till detta är att färre män söker forskningsmedel inom utbildningsvetenskap men det är ofta en lika stor eller större andel av männen som får utdelning.

Vidare undersöktes grupsammansättningar för forskargrupperna bakom ansökningarna gällande hur många kvinnor respektive män som ingått i alla dessa respektive grupper. Här visade analysen att grupper som består av merparten kvinnor är den vanligaste typen av grupsammansättning för forskargrupper som ansöker om projektbidrag. Även grupper bestående av enbart kvinnor och grupper bestående av merparten män är många till antalet. Grupper bestående av enbart män är en liten andel av de sökande forskargrupperna. En stor andel kvinnor är inblandade i ansökningarna även om sökande forskare är män. En viss förfördelning för grupper enbart bestående av kvinnor och grupper som består av merparten kvinnor har kommit fram i analysen av gruppernas respektive beviljandegrader. Kvinnliga sökande som projektleder forskarteam med enbart eller en övervägande del kvinnor får utdelning i högre grad än manliga projektledare med samma typ av grupsammansättning. Likväl får manliga ansökningar med manliga sökande forskare som leder forskarteam med enbart eller en övervägande del män större utdelning än kvinnor som leder samma typ av grupsammansättning.

Det är tydligt att enskilda forskare som söker bidrag utan medverkande forskare inom utbildningsvetenskap är få. Data kring enskilda forskare visade också att kvinnliga forskare mellan 2014-2021 har fått beviljat fler karriärstöd än manliga medan män har tilldelats fler projektstöd.

Sett enbart på statistik kring projektstöd gällande karriäråldrar och beviljandegrader visar diagrammen att män i karriäråldern 0–7 år haft en mer konsekvent och jämn beviljandegrad för bidrag till projekt än kvinnor. Detta baseras på att 4 % av de sökande männen med denna karriärålder fått projektstöd gällande 6 av 8 år mellan 2014 och 2021. Kvinnorna i denna karriärålder har en lägre beviljandegrad än männen majoriteten av dessa undersökta år – 5 av 8 år. I karriäråldern 8–12 år varierar beviljandegraden för kvinnor och män från år till år. De år som beviljandegraden varit högst för män är det dock en större skillnad på procentenheterna mellan kvinnor och män – en skillnad som är mindre de år kvinnor haft högst beviljandegrad. I karriäråldern mer än 12 år är jämlikheten som störst. Här tilldelades kvinnor och män lika andelar forskningsmedel i 3 av 8 år (2014, 2015 och 2018). Resterande 5 år var beviljandegraden för män högre. Siffrorna pekar på att kvinnors beviljandegrad blir något mer stabil i förhållande

till hur jämn den är med männens, i en högre karriärålder. Män har dock fortfarande en större framgång med ansökningar för projektbidrag både i lägre och högre karriärålder.

Analysen har också visat att avseende projektansökningar inkomna mellan 2014 och 2021 är det konsekvent flest kvinnor som är medverkande forskare i forskarteamen. Beviljandegraden är lägre för medverkande kvinnor gällande 4 av 8 år medan beviljandegraden varit lägre för män resterande 4 år.

Procentskillnaderna mellan beviljandegraderna är även här större de år som beviljandegraden för män varit högre. Förfördelning kan observeras gentemot sökande kvinnliga forskare under 4 av 8 år, 2014–2021, medan en förfördelning gentemot män observeras under 2 av 8 år. Resterande 2 år är andelarna män och kvinnor som blivit beviljade exakt densamma. Procentskillnaderna mellan beviljandegraden är större de år som beviljandegraden varit högre för män.

## 11 Språkliga skillnader – genuskoder i text

Följande del redovisar om det går att se några förändringar i språket hos föredragande och granskare när de skriver sina utlåtanden om projekt som skickats in av kvinnliga respektive manliga sökande forskare. I Vetenskapsrådets beredningshandbok, som ges till de granskare som ska bedöma de inkomna projektansökningarna, står det att bedömningen "ska baseras på innehållet i ansökan" och "ovidkommande information ska inte inkluderas".<sup>47</sup> Poängen med följande analys är att undersöka om forskares kön spelar någon roll i bedömningen av projekt. Med instruktionen i åtanke, kan språkliga skillnader urskiljas i bedömarens omdömen om ansökningar från kvinnor respektive män? Vidare är det också av visst intresse att undersöka om kvinnliga och manliga bedömare lägger olika tyngdpunkter på innehåll och kriterier i sina bedömningar.

För varje ansökan om forskningsmedel finns tre granskare som skriver varsitt omdöme innan beredningsmötet. En av granskarna utses till föredragande. I denna undersökning har omdömen analyserats för att sedan jämföras med det slutgiltiga omdömet, vilket sammanställs av föredragande efter att beredningsgruppsmötet har ägt rum. Därmed är det totalt fyra omdömen som granskats per ansökan. De projektansökningar som kommit in till Vetenskapsrådets Utbildningsvetenskapliga kommitté år 2021 och som vidare tilldelats någon utav beredningsgrupperna UV-1, UV-2, UV-3 eller UV-4 har analyserats. Analysen innefattar därmed 184 ansökningar vilket innebär 552 omdömen med bedömningar som skrivits innan beredningsgruppsmötet och 184 omdömen som sammanställts efter. Totalt innefattar därmed analysen 736 omdömen med bedömningar från 40 föredragande/granskare. Dessa föredragande och granskare bestod av 19 kvinnor och 20 män. I UV-1, UV-3 och UV-4 bestod respektive grupp av 5 kvinnor och 5 män medan UV-2 bestod av 4 kvinnor och 6 män. Föredragande har huvudansvaret för att presentera ansökan och efter mötet sammanfatta ett gemensamt omdöme från gruppen. Här nedan följer analyser av omdömen och bedömningar från de fyra beredningsgrupperna.

### 11.1 Resultat

Efter att ha läst igenom och analyserat samtliga omdömen som skrevs om projektansökningarna som inkom 2021 så kan det konstateras att det inte gått att finna några tydliga skillnader i hur granskarna uttrycker sig om och bedömer kvinnliga och manliga forskare. Omdömena framstår generellt som fria från bias och utgår i de allra flesta fall noggrant från de kriterier som Vetenskapsrådet tagit fram. Det är vidare tydligt att de slutgiltiga omdömen som sammanställs

<sup>47</sup> [Vetenskapsrådet, "Beredningshandbok: Projektbidrag. Utbildningsvetenskap"](#), Stockholm: Vetenskapsrådet (pdf) 2015, (Hämtad: 2022-08-16), s. 12.

efter beredningsmötena, från gruppernas diskussioner, generellt följer föredragarens initiala omdöme. Detta ter sig rimligt då det är föredragande som även sammanställer gruppens gemensamma omdöme. Med enstaka tillägg är föredragarens och gruppens bedömningar generellt mycket lika i text – detta stämmer för omdömen om forskningsprojekt från både kvinnor och män.

### 11.1.1 Språkbruket och könsbias

I analysen av språkbruk som används av granskare i skriftlig form om kvinnliga respektive manliga forskare finns det mycket få exempel som kan härledas till en särskild könsbias. Inga exempel går att finna där en bedömare har tagit upp ovidkommande information som inte berör forskningsansökan eller faktiska meriter hos forskare eller forskarteam. Omdömen från både kvinnliga och manliga granskare är generellt objektiva i tonen och följer noga Vetenskapsrådets riktlinjer. Kriterierna diskuteras på liknande sätt utifrån samma måttstockar. Ser man till kriteriet meriter, ett kriterium som skulle kunna vara en aspekt där ovidkommande information diskuteras, framkommer definitionerna av goda meriter och bristfälliga meriter i samma termer för kvinnor som för män. Termer för bristfälliga meriter är "oerfarenhet av projektledning", "brist på artiklar och forskning inom ämnet" (inte minst utbildningsvetenskaplig forskning) samt variationer på inkludering av forskare med expertis som ses fränkopplat ämnet. Termer för premierande meriter är främst "goda internationella nätverk" och en god sammansättning av expertis i forskarteamet. De problem som uttrycks av granskarna avseende meriter gäller inte könstillhörighet utan snarare karriärålder. Det är tydligt att låg karriärålder, vilket ofta sammanknyts med oerfarenhet och få publikationer, framkommer som orosmoment i granskningarna. Formuleringar som exemplifierar detta är: "Forskargruppen är stark med olika kompetenser som kompletterar varandra även om projektledaren saknar erfarenhet" och "Såväl projektledaren som den deltagande forskaren i projektet är relativt unga forskare, men trots detta uppvisar de mycket starka och ambitiösa meriter och erfarenheter [...]". Här ligger en underton av oro kring för få år inom akademien och/eller för lite produktion av forskning. Det är tydligt att detta är av stor vikt och här spelar inte kön någon större roll. Med detta sagt finns det därmed anledning att se till den tidigare genomgången av statistik över karriärålder i första delen av rapporten. Där blev det tydligt att det under de senaste åren varit en högre andel kvinnor med en lägre karriärålder på 0–7 år som ansökt om forskningsmedel i relation till hur många kvinnor som ansökt om medel från de andra två karriäråldersgrupperna. Manliga forskare har haft sin största andel sökande i gruppen med en hög karriärålder på mer än 12 år. Därför finns det anledning att vara fortsatt uppmärksam på utvecklingen av den totala mängden sökande kvinnor och män från olika karriärstadiet eftersom det har en stor betydelse i bedömningen om den sökande har erfarenhet och akademiska meriter att peka tillbaka på.

### 11.1.2 Finns det kvinnligt och manligt språkbruk?

En del av analysen utfördes vidare på språkbruket av kvinnliga och manliga bedömare. Frågan här var om det fanns någon skillnad i hur kvinnor och män utförde sina bedömningar i skrift. Skillnader gällande tonen i språket – lyser

personlighet igenom? Finns skillnader kring större eller mindre objektivitet i språket? Finns skillnader kring intressen för olika saker i ansökningarna? Det finns inga större skillnader i utförandet av granskningar i skrift. Objektiviteten ter sig genomgående hög i samtliga beredningsgrupper hos både kvinnor och män. Intresse och tyngdpunkt faller på de givna kriterierna och vid de mer stringenta omdömena på de mest framstående styrkorna och svagheter. Detta skiljer sig inte mellan könen. Omdömen som skrivits för ansökningarna 2021 är genomgående lika i innehåll och värderande uttryck om ansökningarna. Positiva värderande termer som återkommer mest är: "tydligt", "välmotiverat", "nyttänkande", "timely", "ambitious", "sound", "well-justified", "convincing", "high relevance" och "well-developed". Negativa värderande termer som återkommer mest är: "vague", "ambivalent", "lack of clarity", "underdeveloped", "narrow", "unclear contributions", "discrepancies" och "unprecise". Inga termer tycks användas mer eller mindre av specifikt kvinnor eller män.

I de flesta fall uttrycker granskarna sig i beskrivande ordalag som ger intryck av systematisk och objektiv genomgång av kriterierna likt: "The quality is [...]", "Projektet avser [...]" och "This seems to be a good choice [...]". Några av granskarna skriver sina bedömningar utifrån ett tydligt jag. Dessa små genombrott av personlighet i omdömen indikerar en skillnad i språkbruk. I de få fall då detta skett, har ett mer självsäkert ifrågasättande av ansökan kunnat konstateras i jag-formen hos manliga granskare än när jag-formen används av en kvinnlig granskare. I fallen med kvinnliga granskare kan snarare en större försiktighet utläsas, och även transparens av saknad expertis inom ett område. Exempel kan det låta så här från manliga granskare: "I'm at a loss here, because I don't see what specifically is being researched" eller "[...] jag lyckas inte begripa vilken typ av data som de olika faserna genererar". Detta kan då jämföras med omdöme från kvinnliga granskare: "[...] förutom att jag inte lyckas finna uppgifter om [...]", "jag har svårt att bedöma om detta är innovativt eller ej", "I am not familiar with the tradition [...]" och "forskarna lyfter fram projektet som ett starkt bidrag till [...] fältet, något jag inte riktigt kan bedöma". Dessa mycket få exempel indikerar en liten skillnad i språket gällande olika nivåer av framtonad säkerhet på den egna förmågan. Kvinnorna har i dessa omdömen brukat jag-formen i syfte att framhålla viss osäkerhet eller transparens kring saknad av expertis i särskilda områden som kan påverka granskningen. Männens språkbruk talar i stället om för läsaren att det inte är deras expertis som fallerar utan att det är ansökningarna som misslyckats i sin tydlighet. Det första exemplet syftar till ansökans tillkortakommande medan svårigheten som de kvinnliga granskarna uttrycker med att bedöma särskilda områden syftar till deras egen kunskapslucka. Dock är det viktigt att återigen påpeka att fall då sådana tendenser märks är mycket få i antal och går inte att generalisera. Med detta sagt kan exemplen indikera att det kan behövas större tydlighet kring bruket av jag-formen i granskningarna för att upprätthålla en objektiv ton.

### 11.1.3 Betoning av kriteriet köns- och genusaspekter

Ett särskilt fokus lades i analysen av hur granskare handskades med bedömningen av hur köns- och genusperspektiv hanteras i forskningsprojektens ansökningar. Detta kriterium ingår i granskningen av den vetenskapliga

kvaliteten då den sökande ska redogöra för om ett köns- och genusperspektiv är relevant i forskningen, hur det kommer att användas i projektet eller varför det inte kommer ingå i projektet. I de allra flesta fall har kommentarer på köns- och genusperspektiv kommit tillsammans med kommentarer på hantering av etiska aspekter. Dessa båda kriterier upptar generellt lika stor plats i omdömet och främst under kriteriet "Vetenskaplig kvalitet", eftersom det i handbokens instruktioner till beredningsgrupperna faller just under detta kriterium. I analysen framkommer även att etikaspekten många gånger står med i större utsträckning än genusaspekten, trots att det i de flesta fall bedöms i kortare ordalag i anslutning till varandra. Ett typiskt omdöme som berör båda låter exempelvis: "Etik och köns- och genusperspektiv hanteras väl" eller "The gender and ethical perspectives are also very well motivated". Dessa exempel är hämtade från omdömen från UV-4 men liknande kortare omdömen med samma innebörd återkommer i olika variationer genomgående i samtliga grupper. Det är även mer ovanligt att granskare nämner genusperspektiv i det sammanfattande omdömet. Följande stycken tittar närmare på varje beredningsgrupp och hanteringen av genusperspektivet.

### *UV-1*

I denna grupp beaktades hur granskarna handskats med köns- och genusperspektiv i 17 fall av kvinnliga föredragande och i 21 fall av manliga. Detta innebar att det i 3 fall inte beaktades av kvinnliga föredragande och i 4 fall inte beaktades av manliga föredragande. Kvinnliga granskare berörde ämnet i 30 fall medan manliga tog upp det i 23 fall. Likväl utelämnades det helt av kvinnliga granskare i 20 fall medan det utelämnades av manliga i 17 fall. En övervägande del av granskarna berör generellt genusaspekter i ansökan mycket kortfattat. Vanliga termer som återkommer vid den vanligaste kortare bedömningen är: "motiveras och hanteras väl", "addressed adequately"/"adequately reflected" samt "hanteras på ett tydligt och relevant sätt". Mer djupgående analyser om köns- och genusperspektiv som är längre än de flesta omdömen görs i 6 fall. I 3 av dessa är granskaren kvinna och i 3 av fallen är det en man. I 4 av fallen är omdömet skrivet av granskare och i 2 av fallen av föredragande. Således är bedömning av genusaspekter i UV-1 oftast korta men likväl konsekvent återkommande hos både föredragande och granskare. Endast i få fall har genusaspekter utelämnats helt av föredragande. Desto fler granskare har utelämnat bedömning av detsamma, men endast på 1 ansökan har kommentarer på genusaspekter utelämnats av samtliga tre granskare. Inga tydliga skillnader kan ses mellan kvinnliga och manliga granskare i grupp UV-1.

### *UV-2*

I denna grupp diskuteras hantering av genus i 10 fall av kvinnliga föredragande och i 20 fall av manliga föredragande. Det utelämnas i 10 fall av kvinnliga föredragare och i 12 fall av manliga föredragare. Vidare så nämns det i 13 fall av kvinnliga granskare och i 48 fall av manliga granskare. I 28 fall av kvinnliga granskare och 15 fall av manliga nämns inte genus. Vanliga återkommande termer för kortare beskrivningar av hanteringen av genus är "behandlas väl" samt "hanteras tillfredsställande". Mer utförliga bedömningar görs i fyra fall av

kvinnor och i 13 fall av män. I sju av fallen är den längre bedömningen skriven av föredragande och i 10 av fallen är den skriven av granskare. För en ansökan utelämnas kommentarer på genusperspektiv helt och hållet. Med detta i åtanke kan slutsatsen dras att i beredningsgruppen UV-2 2021 är det många fler män än kvinnor som lägger tyngdpunkten vid hantering av genusaspekter i ansökningarna. Det är både många fler manliga föredragande och manliga granskare som nämner frågan än vad det är kvinnliga. De manliga granskarna är också i högre grad mer utförliga i sina kommentarer om hantering av köns- och genusaspekter. Generellt bedöms genusaspekter i mycket stor utsträckning och mera utförligt än av granskare i UV-1, UV-3 och UV-4.

### ***UV-3***

I denna grupp nämnde kvinnliga föredragande genusaspekter i 21 av totalt 45 fall. Manliga föredragande nämnde genusaspekter i två av fallen. Det betyder att i 18 av fallen nämndes inte genus av manliga föredragande och i fyra av fallen nämndes det inte av kvinnliga. Vidare så berördes det i två fall av manliga granskare och i 14 fall av kvinnliga. Det vill säga att i 43 fall utelämnades kommentarer på genusaspekter av manliga granskare och i 31 fall av kvinnliga. Vanligaste återkommande termer i bedömningen av genusaspekter var "convincingly addressed", "well considered" och "handled in a satisfactory manner". Längre djupgående analyser av genusperspektiv i ansökningarna görs i fem fall av kvinnor och i två fall av män. I sex fall är det föredragande som ger djupgående bedömningar på detta och i ett fall är det en granskare. Anmärkningsvärt är att det i 17 ansökningar inte alls kommenteras på hantering av köns- och genusperspektiv. Därmed kan det konstateras att i UV-3 var bedömningen av kriteriet genus mindre frekvent bland manliga bedömare än bland kvinnliga. Många fler kvinnliga föredragande och granskare kommenterade genus i sina omdömen även om det också finns en större del av de kvinnliga granskarna som utelämnar kommentarer helt. Viss skillnad mellan kvinnliga och manliga granskare går att finna i denna grupp när det kommer till att lägga tyngdpunkt vid genusperspektiv i bedömningen.

### ***UV-4***

I denna grupp nämnde kvinnliga föredragare genus i 22 av fallen medan manliga föredragande nämnde genus i nio fall. I relation till detta så var det 11 fall där manliga föredragare inte nämnde genus alls. Behandling av genusperspektiv berördes vidare i 38 fall av kvinnliga granskare medan manliga granskare nämnde detsamma i 21 fall. Det utelämnades helt av kvinnliga granskare i 2 fall och utelämnades helt av manliga granskare i 23 fall. Vanliga termer som återkommer i de kortare bedömningstexterna är "köns- och genusaspekter hanteras ok", "motiveras och hanteras väl", "behandlas adekvat" samt "well motivated". I 13 fall har det av kvinnliga granskare gjorts en mer utförlig bedömning av genusaspekter och i 1 fall av en manlig. De utförligare beskrivningarna har i 5 fall skrivits av föredragande och i 9 fall av granskare. Hantering av köns- och genusaspekter ingår i bedömning av samtliga ansökningar även om det inte alltid berörs av samtliga tre granskare. Därmed kan det konstateras att i gruppen UV-4 lägger kvinnliga granskare i högre utsträckning tyngdpunkten vid genusaspekter än manliga. Viss skillnad går att se



mellan kvinnliga och manliga granskare när det kommer till att lägga tyngdpunkt vid genusaspekter i ansökningarna.

#### **11.1.4 Sammanfattande diskussion: Del 2 - språkliga skillnader**

Efter att ha analyserat bedömningar av projektansökningar inkomna 2021 kan det konstateras att det inte finns några märkbara skillnader mellan kvinnliga och manliga bedömare i hur de utför sina skriftliga omdömen. Inte heller går det att uttröna någon könsbias i dessa omdömen där ovidkommande information får ta plats i bedömningen eller där det märkbart ter sig som en orättvis bedömning av en kvinnlig eller en manlig forskare. På så vis är det en positiv bild som kommer fram i denna del av bedömningsprocessen. De forskare som sitter i beredningsgrupperna är generellt duktiga på att hålla sig till sak och objektivitet. De följer i hög grad de instruktioner med kriterier de fått av Vetenskapsrådet för att utföra en skriftlig rättvis bedömning. Meriter hanteras på samma vis vare sig det rör kvinnors eller mäns meriter. De ifrågasättanden av den sökande forskaren, eller medverkande forskaren, som oftare uppkommer handlar snarare om att forskaren har en för ung karriärålder och är för oerfaren. Som tidigare beskrivits i denna rapport har det genom åren varit en större andel kvinnor med låg karriärålder som ansökt. Utvecklingen av kvinnors akademiska karriär och sambandet med beviljande av forskningsmedel kräver fortsatt uppmärksamhet. Männerna har däremot generellt varit fler i grupper med hög karriärålder. Då detta i huvudsak handlar om erfarenhet går det inte direkt att relatera till forskares könstillhörighet utan snarare till kvinnors respektive mäns möjligheter att utvecklas i akademien i relation till karriärålder.

Rörande kriteriet köns- och genusaspekter finns det större skillnad i hur olika granskare lägger tyngdpunkten i ansökningarna. Dessa skillnader kan dock inte härledas till enbart ett kön utan ser olika ut i olika beredningsgrupper. I UV-1 bedömer kvinnliga och manliga granskare genusaspekter i ungefär lika hög grad och likvärdigt. I UV-2 är manliga granskare bättre på att belysa hanteringen av genus än kvinnliga. I UV-3 och UV-4 är det i stället de kvinnliga granskarna som i större utsträckning lägger tyngdpunkten vid hantering av genus i ansökningarna. Med detta i åtanke finns det inga genomgripande mönster eller skillnader som pekar på olika behandling av kriteriet. I stället kan det tänkas ha att göra med forskarnas olika intressen för just köns- och genusfrågor och den expertis eller icke-expertis som olika granskare besitter i ämnet. Expertisen går inte att härleda till vare sig kvinnor eller män utan finns i alla grupper i olika utsträckning. Avseende betydelsen av granskares kön gällande intresse för genusaspekter kan det i denna analys, som endast tittat på fyra beredningsgrupper och omdömen för ett år, inte dras någon generell slutsats. Dock finns här möjligtvis anledning att fortsätta vara uppmärksam på hur många granskare som systematiskt utelämnar inkorporering av köns- och genusaspekter i granskningen av ansökningar - vare sig det är kvinnor eller män som gör detta.

## Referenser

- Vetenskapsrådet, "Beredningshandbok: Projektbidrag. Utbildningsvetenskap", Stockholm: Vetenskapsrådet 2015, <https://www.vr.se/download/18.579faedc17f2aa863e32acf/1645893796436/Beredningshandbokprojektbidrag%20UV%202022.pdf> (Hämtad: 2022-08-16).
- Söderqvist, L et al., "En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020, [https://www.vr.se/download/18.47291b121711f04ce6e1128/1587987500640/En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20process\\_VR2020.pdf](https://www.vr.se/download/18.47291b121711f04ce6e1128/1587987500640/En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20process_VR2020.pdf) (Hämtad: 2022-10-13).

## Bilaga - Del 2

### Könsfördelning och gruppdynamik 2014-2021

#### Forskargruppernas könsfördelning – 2014

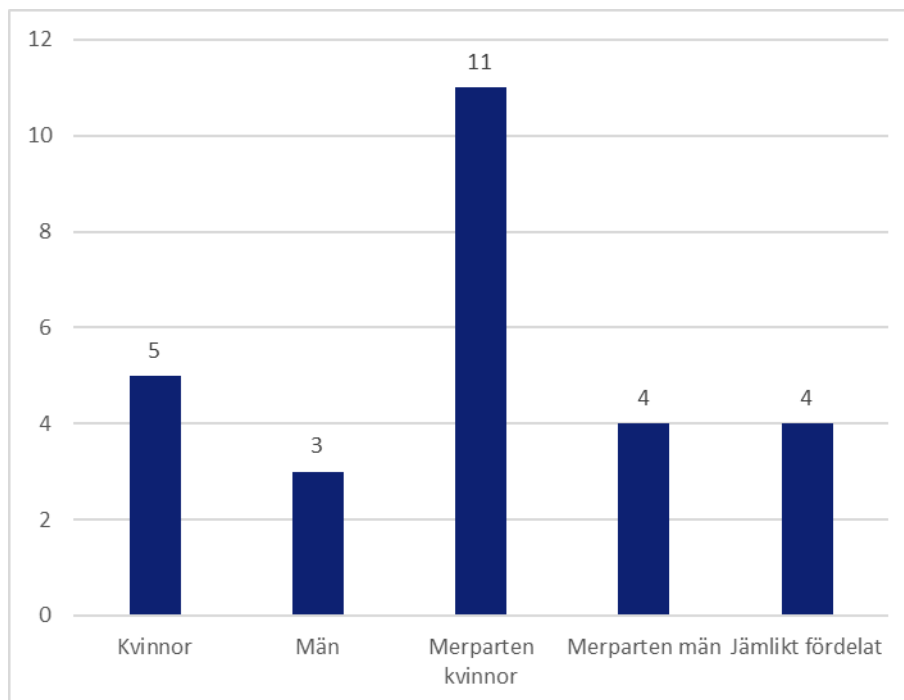
Tabellen nedan visar hur många ansökningar med kvinnor respektive män som sökande forskare varje grupp sammansättning har samt hur många grupper totalt som har varje typ av grupp sammansättning.

*Tabell 8. Forskargruppernas könsfördelning, 2014*

Sökande forskare	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	50		64	8	23
Män		24	19	35	16
Totalt antal grupper	50	24	83	43	39

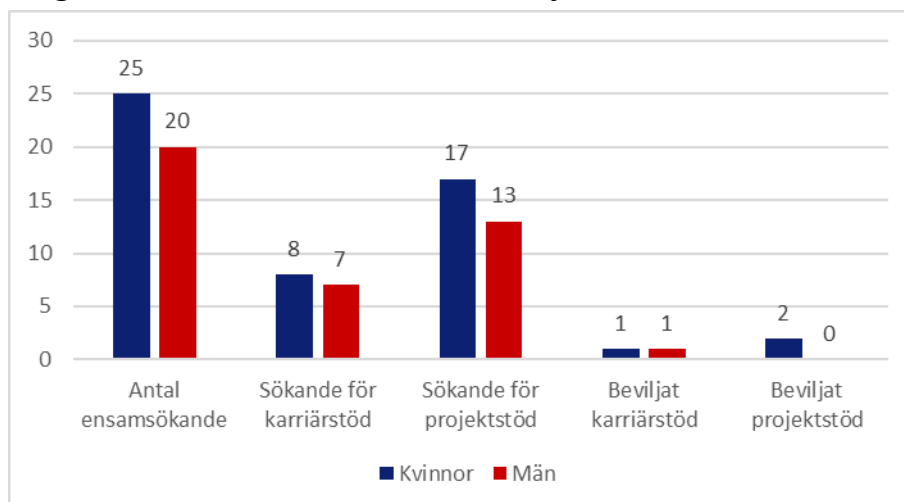
Sett över alla sökande till UVK 2014 var 50 forskargrupper bestående av enbart kvinnor och 24 forskargrupper bestod av enbart män. De grupper som bestod av merparten kvinnor uppgick till 83 i antal där 64 av dessa grupper hade en kvinnlig sökandeforskare/projektledare medan 19 av dessa hade en manlig. Totalt bestod 43 av forskargrupperna av merparten män där 35 av dessa också hade en manlig sökande forskare medan endast 8 av dessa hade en kvinnlig. De grupper som var jämnt fördelade var 39 till antalet där 23 av dessa hade en kvinnlig sökande forskare och 16 hade en manlig.

I diagrammet nedan visas hur många forskargrupper som fick beviljade forskningsmedel år 2014 och dessas könsfördelning inom gruppen. Grupperna utgörs av mellan 2 till 7 forskare.

**Diagram 18. Gruppdynamik efter kön - beviljade medel 2014**

Tydligt här är att mest framgångsrika har de grupper som består av merparten kvinnor varit med 11 beviljade ansökningar. Därefter följer 5 grupper med enbart kvinnor. Bland de grupper med merparten kvinnor är maxantalet 6 forskare där 2–4 är kvinnor och 1–2 är män. Bland de grupper som består av merparten män är männen 2–5 och kvinnorna är 1–2.

I diagrammet som här följer ges en överblick över hur många manliga respektive kvinnliga forskare som sökt medel utan medverkande forskare.

**Diagram 19. Sökande utan medverkande forskare, 2014**

Vad diagrammet illustrerar är att utav de 45 forskare som sökte medel utan medverkande forskare så är 25 av dessa kvinnor och 20 av dessa män. Totalt sökte 8 kvinnor karriärstöd och 17 kvinnor projektstöd. Av dessa blev 1

karriärstöd beviljat och 2 projektstöd beviljat. Av männen sökte 7 forskare karriärstöd och 13 forskare projektstöd. Av dessa blev 1 karriärstöd beviljat men inga projektstöd beviljades.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2015

I följande matris visar siffrorna hur många forskargrupper som ansökt och hur gruppdynamikerna ser ut bland dessa samt hur många grupper som hade en kvinnlig respektive en manlig sökande forskare. Den gruppdynamik som flest grupper som sökt innehåft är den med merparten kvinnor.

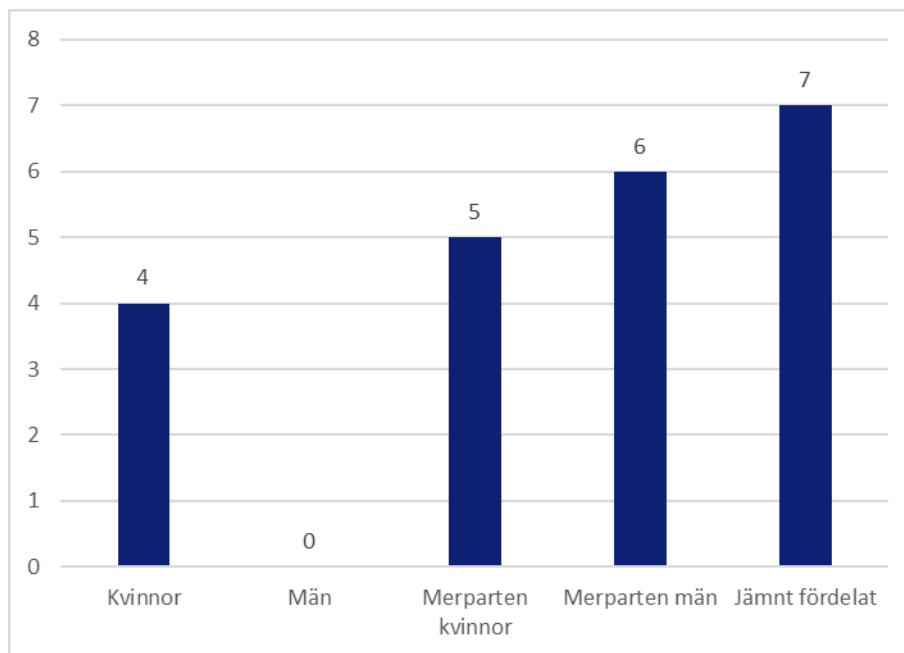
**Tabell 20. Forskargruppernas könsfördelning, 2015**

Sökande forskare	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	47		54	14	19
Män		15	18	37	24
Totalt antal grupper	47	15	72	51	43

Totalt ansökte 47 grupper enbart bestående av kvinnor och 15 grupper enbart bestående av män. När det kommer till grupper bestående av merparten kvinnor är dessa totalt 72 till antalet där 54 av dessa hade en kvinnlig huvudsökande medan 18 hade en manlig. Grupper med merparten män utgjordes av 51 totalt varav 37 hade en manlig huvudsökande medan 14 hade en kvinnlig. Bland de 43 jämnt fördelade grupperna så hade 19 en kvinnlig huvudsökande och 24 en manlig.

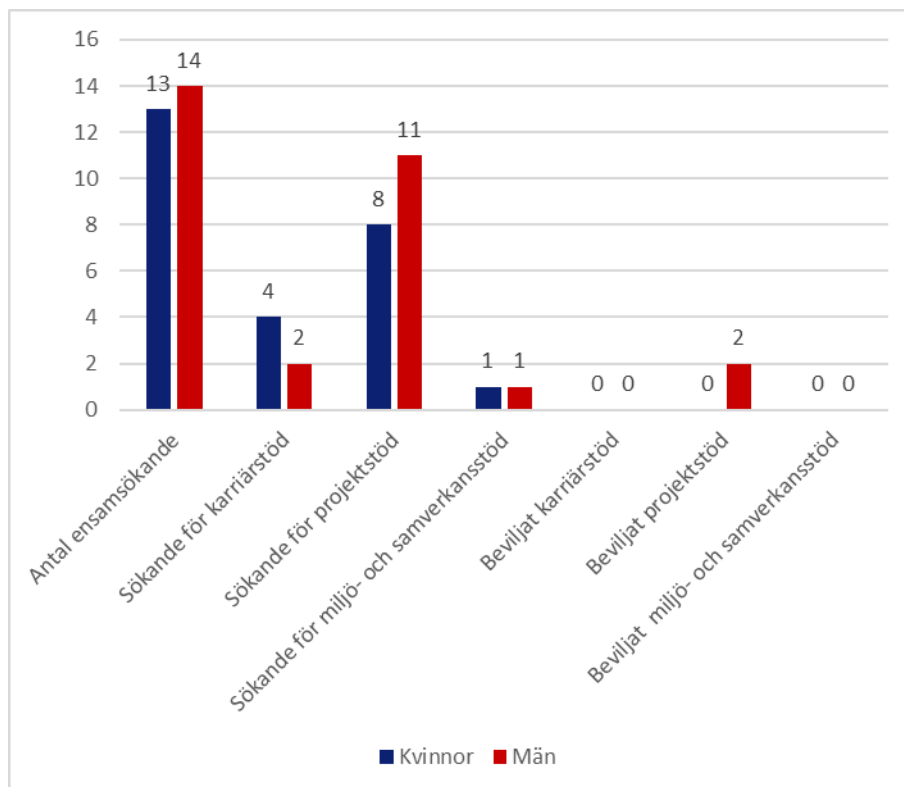
I nästkommande stapeldiagram illustreras hur många av forskargrupporna som tilldelades forskningsmedel och vilka gruppdynamiker dessa hade. Flest antal forskningsmedel gick till grupper som var jämnt fördelade mellan män och kvinnor.

**Diagram 21. Gruppdynamik efter kön - beviljade bidrag 2015**



Forskargrupper med en jämn fördelning tilldelades 7 forskningsmedel. Därefter följde grupper med merparten män som tilldelades 6 medel. Grupper med merparten kvinnor tilldelades 5 medel och grupper bestående av enbart kvinnor fick totalt 4 forskningsmedel. Grupper bestående av enbart män tilldelades inga medel.

I följande staplar visas hur många forskare som ansökte om medel på egen hand, utan medsökande samt vilka typer av medel dessa ansökte om och beviljandegraden. Totalt ansökte 27 forskare om medel utan medsökande.

**Diagram 22. Sökande utan medverkande forskare, 2015**

Av de 27 ensamsökande forskarna var 13 kvinnor och 14 män. Av de 13 kvinnorna ansökte 4 om karriärstöd, 8 om projektstöd och 1 om miljö- och samverkansstöd varav inga ansökningar beviljades. Av de 14 män som ansökte om medel ansökte 2 om karriärstöd, 11 om projektstöd och 1 om miljö- och samverkansstöd. Av dessa ansökningar beviljades 2 för projektstöd.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2016

Gällande sökande forskargrupper år 2016 ansökte 252 grupper och 42 enskilda forskare om medel. I följande matris visas fördelningen av de sökande grupperna och om de hade en manlig eller kvinnlig huvudsökande. Gruppdynamiken med flest sökande var här grupper med merparten kvinnor.

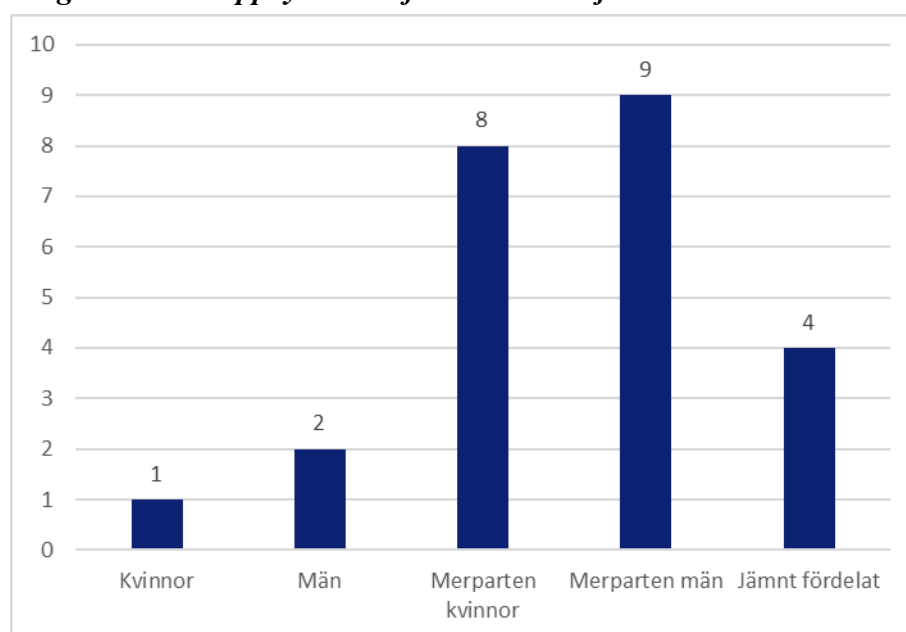
**Tabell 10. Forskargruppernas könsfördelning, 2016**

Huvudsökande	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	53		58	18	17
Män		21	23	48	14
Totalt antal grupper	53	21	81	66	31

När det kommer till sökande forskargrupper ansökte 53 grupper enbart bestående av kvinnor och 21 grupper enbart bestående av män. Bland de 81 grupper som bestod av merparten kvinnor hade 58 en kvinnlig huvudsökande medan 23 hade en manlig. Av de 66 grupper som bestod av merparten män hade 48 av dessa en manlig huvudsökande medan 18 hade en kvinnlig. Bland de 31 grupper som var jämnt fördelade hade 17 en kvinnlig huvudsökande och 14 en manlig.

I följande diagram så visas hur många av forskargrupperna som fick beviljat forskningsmedel 2016. Flest medel gick till grupper bestående av merparten män.

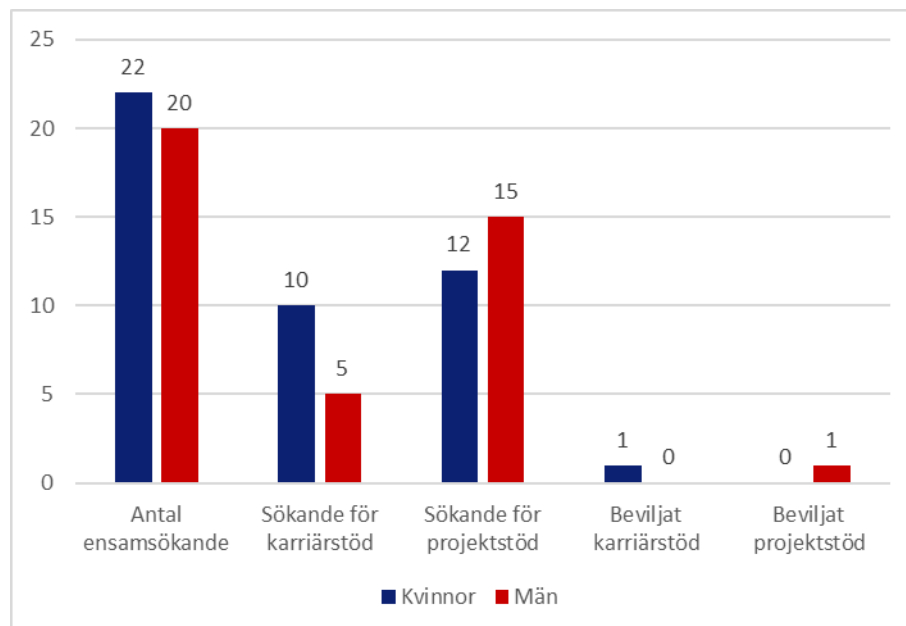
**Diagram 23. Gruppdynamik efter kön - beviljade medel 2016**



Flest medel gick till grupper med merparten män – totalt 9 forskningsmedel. Strax efter kommer medel till grupper med merparten kvinnor med 8 medel totalt. Jämnt fördelade forskargrupper tilldelades 4 forskningsmedel. Grupper med enbart män fick 2 forskningsmedel medan grupper med enbart kvinnor tilldelades 1 forskningsmedel.

Staplarna nedan visar beviljandegraden för forskare som sökte medel detta år utan medsökande. Det var totalt 42 forskare, varav 2 beviljades. Staplarna visar hur många som sökte, om de var män eller kvinnor samt vilken typ av medel de sökte.



**Diagram 24. Sökande utan medverkande forskare, 2016**

Totalt 22 kvinnor sökte medel på egen hand, av dessa sökte 10 för karriärstöd och 12 för projektstöd. Endast 1 kvinna beviljades ett karriärstöd. Vidare var det 20 män som ansökte om medel på egen hand. Av dessa ansökte 5 om karriärstöd och 15 om projektstöd. Endast 1 man beviljades medel för projektstöd.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2017

I följande matris ges en överblick av antalet forskargrupper (exklusive ensamsökande forskare) som ansökte om medel år 2017. Dessutom visar matrisen hur många kvinnliga respektive manliga huvudforskare som grupperna hade sammanlagt inom varje grupp sammansättning.

**Tabell 11. Forskargruppernas könsfördelning, 2017**

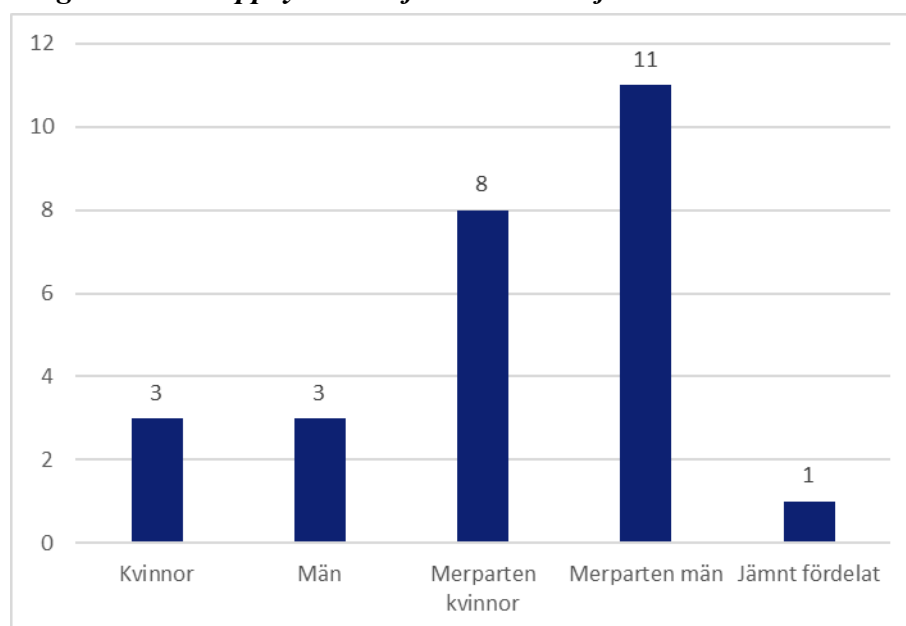
Sökande forskare	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämmt fördelat
Kvinnor	39		44	12	22
Män		18	10	27	16
Totalt antal grupper	39	18	54	39	38

Forskargrupper bestående av enbart kvinnor var 39 till antalet medan grupper bestående av män var 18 till antalet. Forskargrupper bestående av merparten kvinnor var 54 sammanlagt varav 44 hade kvinnliga huvudsökande medan 10 hade manliga. Grupper bestående av merparten män var totalt 39 varav 27 hade manliga huvudsökande och 12 hade kvinnliga. Grupper med en jämn fördelning

mellan könen var 38 totalt varav 22 hade kvinnliga huvudsökande och 16 hade manliga huvudsökande.

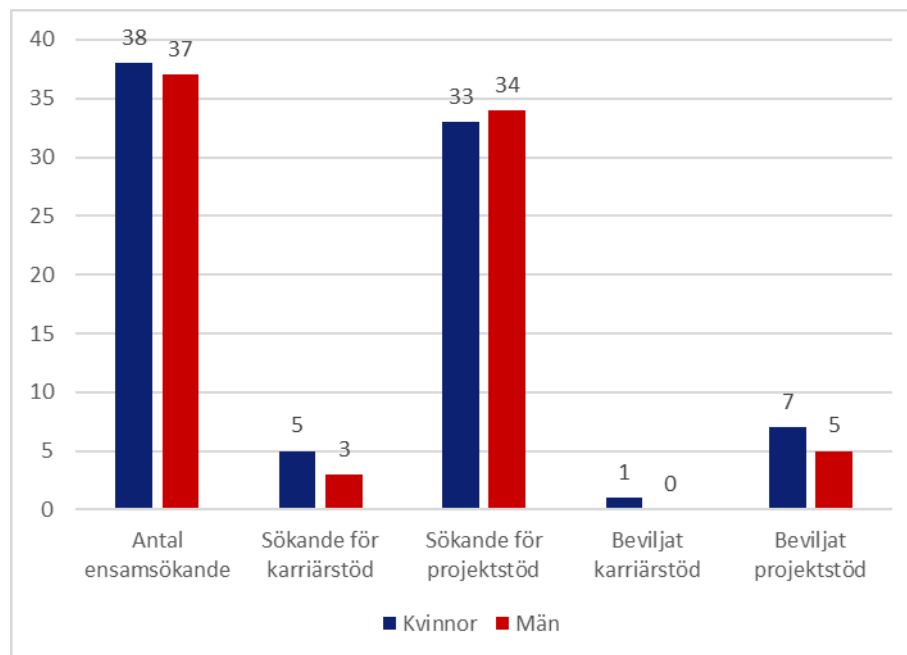
I diagrammet som här följer visas antalet beviljade medel år 2017 för sökande forskargrupper och vilka gruppfordelningar som tilldelades flest respektive minst medel för året. Flest antal beviljade forskningsmedel gick till grupper med merparten män.

**Diagram 25. Gruppdynamik efter kön - beviljade medel 2017**



Flest antal beviljade medel gick till forskargrupper bestående av merparten män – totalt 11 anslag finansierades. Grupper med merparten kvinnor tilldelades 8 forskningsmedel. Grupper bestående av enbart kvinnor tilldelades 3 forskningsmedel och grupper med enbart män tilldelades detsamma. Minst antal beviljade medel gick till jämnt fördelade grupper, här finansierades endast 1 forskargrupp.

I nästa diagram illustreras antalet sökande och beviljade forskare som ansökte om forskningsmedel utan medsökande, hur många kvinnor respektive män som ansökte och beviljades medel.

**Diagram 26. Sökande utan medverkande forskare, 2017**

Sammanlagt ansökte 75 forskare om finansiering år 2017 på egen hand – det vill säga utan medverkande forskare. Av dessa var 38 kvinnor och 37 män. När det kommer till karriärstöd ansökte 5 kvinnor och 3 män varav endast en kvinna beviljades medel för detta. Projektstöd söktes av 33 kvinnor och 34 män. Totalt beviljades 7 projektstöd till kvinnor och 5 projektstöd till män.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2018

I matrisen här under så visas grupp sammansättningarna på de för året 2018 och hur många av grupperna som har en kvinnlig respektive manlig sökande forskare.

**Tabell 12. Forskargruppernas könsfördelning, 2018**

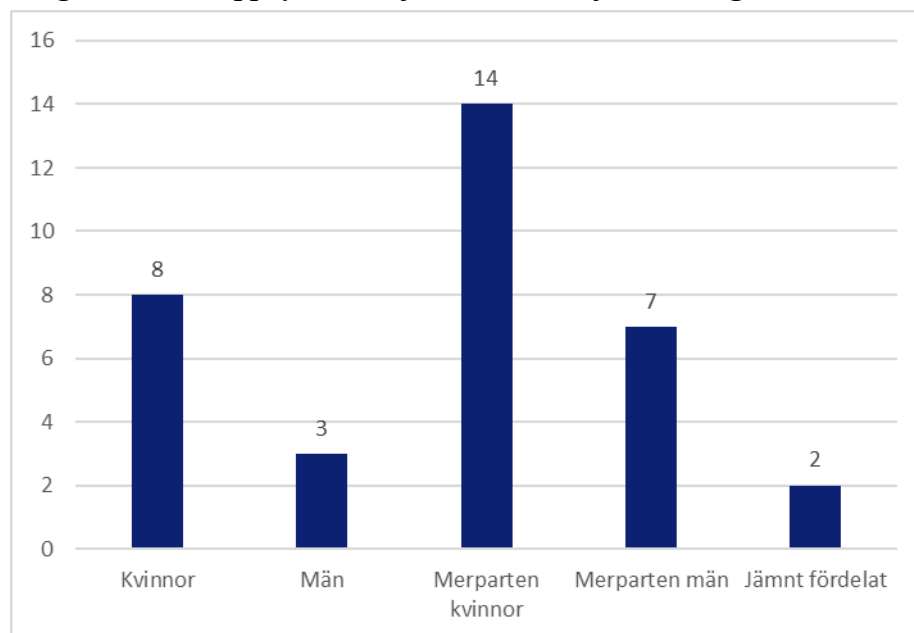
Sökande forskare	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	49		59	9	18
Män		27	9	36	13
Totalt antal grupper	49	27	68	45	31

Grupper bestående av enbart kvinnor var 49 totalt och grupper bestående av enbart män var 27. Sammanlagt 68 av grupperna bestod av merparten kvinnor varav 59 av dessa även hade en kvinna som sökande forskare. Bland de 45 forskargrupper som bestod av merparten män hade 36 av dessa en manlig

sökande forskare. Gällande de 31 grupper som var jämnt fördelade mellan män och kvinnor hade 18 av dessa en kvinnlig sökande forskare.

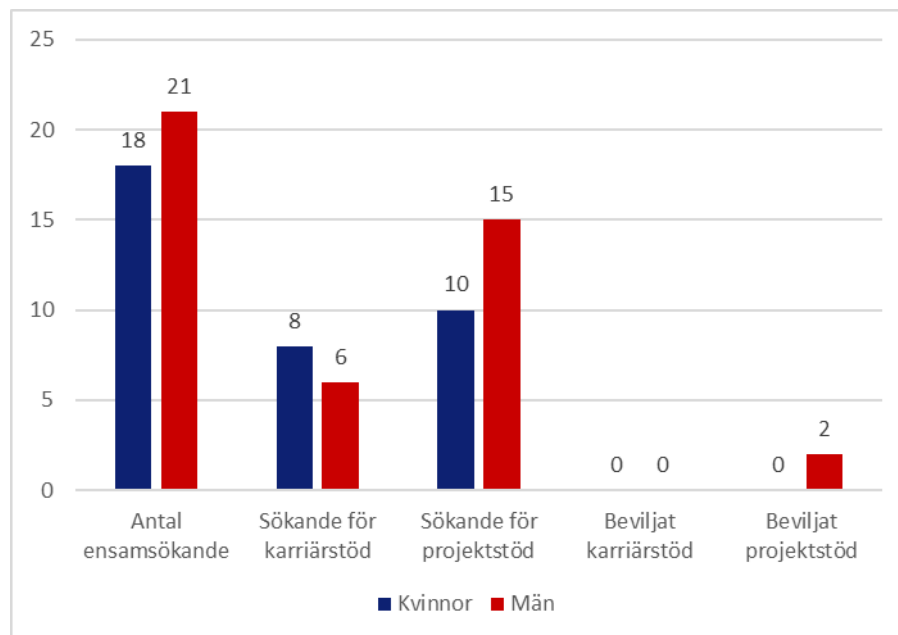
I diagrammet nedan illustreras hur många beviljade medel som gavs till respektive sammansättning av forskargrupper. För året 2018 gick flest medel till grupper bestående av merparten kvinnor.

**Diagram 27. Gruppdynamik efter kön - beviljade bidrag 2018**



Flest antal beviljade bidrag fick forskargrupper bestående av merparten kvinnor – totalt 14. Grupper bestående av enbart kvinnor beviljades 8 forskningsmedel och grupper bestående av merparten män fick 7 anslag. Forskargrupper bestående av enbart män tilldelades 3 forskningsmedel och grupper som var jämnt fördelade fick totalt 2 anslag.

I följande diagram illustreras hur många forskare som ansökte om medel utan medverkande forskare året 2018, samt vilken typ av bidrag och hur många som beviljades bidrag.

**Diagram 28. Sökande utan medverkande forskare, 2018**

Totalt sökte 39 forskare utan medverkande forskare. Av dessa var 18 kvinnor och 21 män. Karriärstöd söktes av 8 kvinnor och 6 män varav ingen beviljades denna typ av bidrag. Projektstöd söktes i högre grad, 10 kvinnor ansökte om detta och 15 män. Endast 2 enskilt sökande män beviljades projektstöd.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2019

Följande matris visar hur många sökande av varje gruppssammansättning som finns för året 2019. Här visas även hur många kvinnliga respektive manliga sökande forskare varje gruppssammansättning har totalt.

**Tabell 13. Forskargruppernas könsfördelning, 2019**

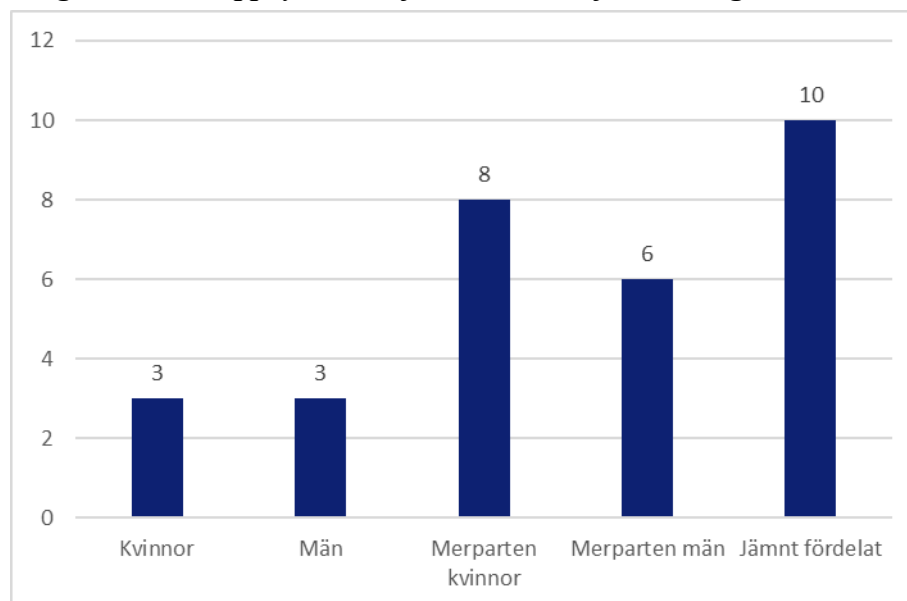
	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	46		43	12	19
Män		21	20	34	20
Totalt antal grupper	46	21	63	46	39

Forskargrupper som ansökte om forskningsmedel år 2019 bestod av 46 grupper enbart bestående av kvinnor och 21 grupper enbart bestående av män. Av de 63 grupper som bestod av merparten kvinnor hade 43 av dessa en kvinnlig sökande forskare och 20 av dessa en manlig. Totalt fanns det 46 grupper som bestod av merparten män och här var det 34 manliga sökande forskare och 12 kvinnliga.

Bland de 39 jämnt fördelade grupperna så hade 19 av dem en kvinnlig sökande forskare medan 20 hade en manlig.

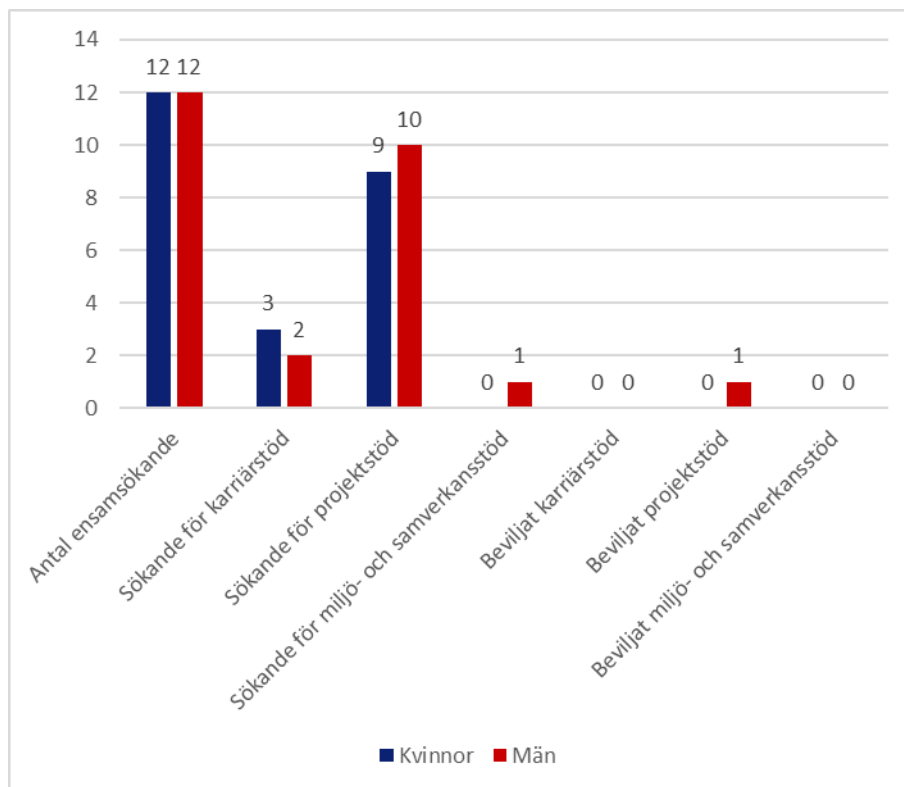
I staplarna nedan illustreras antalet beviljade medel per gruppdynamik för året 2019. För detta år är det de grupper som varit jämnt fördelade mellan kvinnor och män som fått flest beviljade medel.

**Diagram 29. Gruppdynamik efter kön - beviljade bidrag 2019**



Flest antal beviljade medel gick till forskargrupper som hade en jämn fördelning mellan könen – totalt 10 forskningsmedel beviljades. Av de med jämnt fördelade grupper hade 6 av dessa en manlig sökande forskare och 4 en kvinnlig. Mer än hälften av dessa projekt leddes alltså av män. Näst flest beviljade medel fick grupper med merparten kvinnor, dessa var 8 till antalet. Forskargrupper bestående av merparten män tilldelades 6 forskningsmedel och när det vidare kommer till grupper bestående av enbart kvinnor och enbart män beviljades respektive 3 ansökningar.

Vidare illustreras här nedan antalet sökande efter kön som ansökt om medel utan medverkande forskare, vilken typ av medel dessa sökt och hur många som beviljats.

**Diagram 30. Sökande utan medverkande forskare, 2019**

Diagrammet visar att 24 forskare ansökte om medel utan medverkande forskare. Av dessa var 12 kvinnor och 12 män. Merparten ansökte om projektstöd. Totalt 10 män och 9 kvinnor ansökte om detta varav endast 1 stöd beviljades till en man. Karriärstöd söktes av 3 kvinnor och 2 män varav inget beviljades.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2020

I matrisen som här följer visas könsfördelningen i forskargrupporna som ansökte om medel år 2020 samt hur många av dessa grupper som hade en manlig respektive kvinnlig sökande forskare.

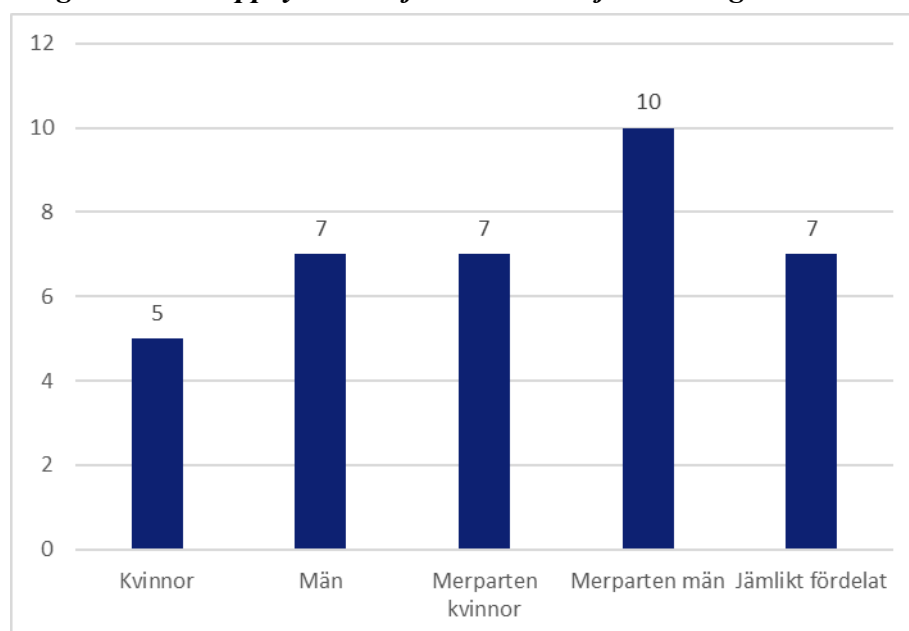
**Tabell 14. Forskargruppernas könsfördelning, 2020**

	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	68		53	36	22
Män		25	15	22	29
Totalt antal grupper	68	25	68	58	51

För år 2020 var 68 av de sökande forskargrupperna bestående av enbart kvinnor med kvinnliga sökande forskare medan 25 av grupperna bestod av enbart män med manliga sökande forskare. Av de 68 grupper som bestod av merparten kvinnor hade 53 av grupperna en kvinnlig sökande forskare medan 15 hade en manlig. Av de 58 grupper bestående av merparten män hade 36 kvinnliga sökande forskare och 22 manliga sökande forskare. Bland de 51 forskargrupper som hade en jämn fördelning av kvinnor och män hade 29 av dessa en manlig sökande forskare medan 22 grupper hade en kvinnlig.

I följande stapeldiagram illustreras antalet beviljade medel för respektive gruppdynamik. Flest antal beviljade medel gick 2020 till grupper som bestod av merparten män. Minst antal beviljade medel gick till grupper med enbart kvinnor.

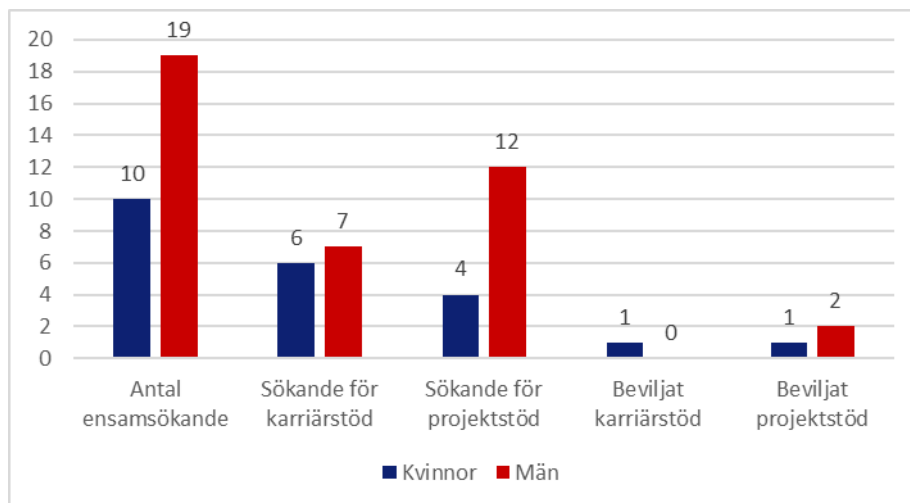
**Diagram 31. Gruppdynamik efter kön - beviljade bidrag 2020**



Forskargrupper bestående av merparten män fick 10 beviljade forskningsmedel. Grupper bestående av enbart kvinnor, grupper med merparten kvinnor och grupper som var jämnt fördelade fick respektive 7 beviljade medel. Grupper enbart bestående av kvinnor beviljades totalt 5 forskningsmedel.

I diagrammet nedan ges en överblick på forskare som sökte medel på egen hand – utan medverkande forskare – år 2020. Det gäller vilken typ av stöd de sökte och hur många av dessa som beviljades. Flest ansökningar kom in för projektstöd.



**Diagram 32. Sökande utan medverkande forskare, 2020**

Totalt var det 10 kvinnor och 19 män som ansökte om medel utan medverkande forskare. Forskare som ansökte om karriärstöd var 6 kvinnor och 7 män varav endast 1 kvinna fick beviljat medel för detta. Forskare som vidare ansökte om projektstöd var 4 kvinnor och 12 män, varav 1 kvinna och 2 män fick beviljade medel för det.

## Forskargruppernas könsfördelning – 2021

I tabellen nedan visas könsfördelningen i forskargrupporna som ansökte om forskningsmedel år 2021 och hur många grupper som hade en kvinnlig respektive manlig sökande forskare.

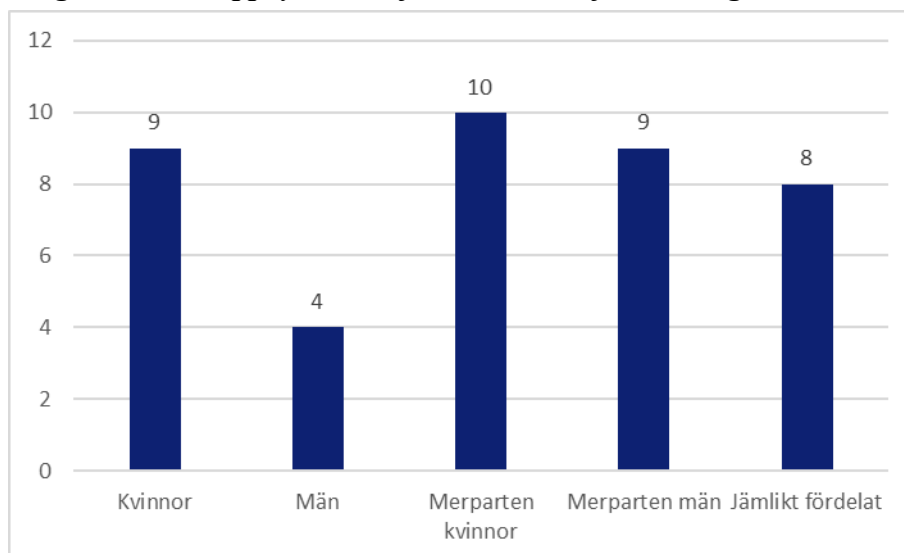
**Tabell 15. Forskargruppernas könsfördelning, 2021**

	Kvinnor	Män	Merparten kvinnor	Merparten män	Jämnt fördelat
Kvinnor	64		45	17	24
Män		21	21	45	24
Totalt antal grupper	64	21	66	52	48

När det kommer till sökande grupper till UVK år 2021 var 64 av grupperna enbart bestående av kvinnor och 21 grupper enbart bestående av män. De grupper som bestod av merparten kvinnor var totalt 66 till antalet varav 45 av dessa hade en kvinnlig sökande forskare och 21 hade en manlig. De grupper som var jämnt fördelade var 48 till antalet där 24 grupper hade en kvinnlig sökande forskare och 24 grupper hade en manlig.

I följande diagram illustreras könsfördelningen i de grupper som fick beviljat forskningsmedel år 2021. Mest beviljade medel fick de grupper som bestod av merparten kvinnor.

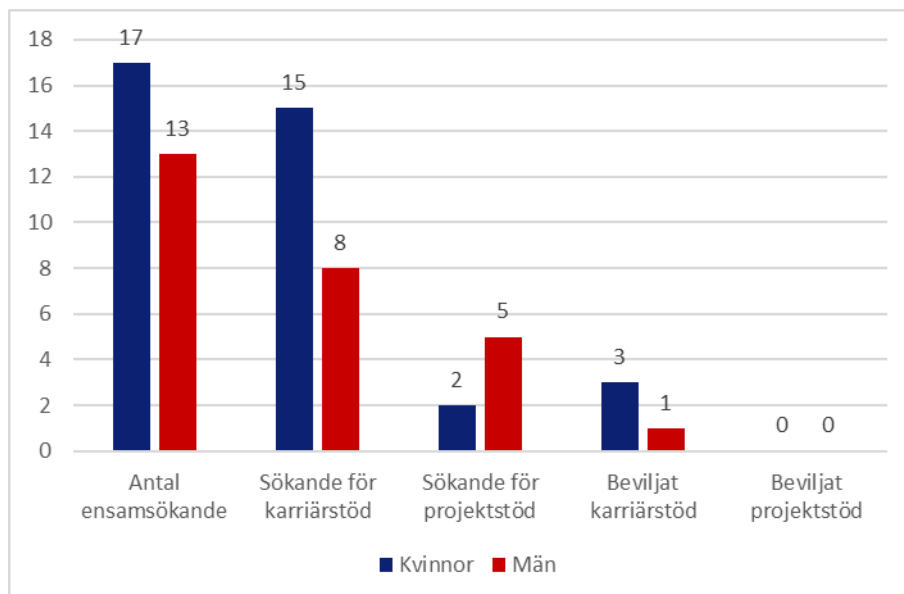
**Diagram 33. Gruppdynamik efter kön - beviljade bidrag 2021**



Staplarna visar att den gruppdynamik som fick mest tilldelade medel är den med merparten kvinnor, dessa var totalt 10 till antalet. Grupper som består av merparten män var 9 till antalet. Grupper bestående av enbart kvinnor var mer framgångsrika än de bestående av enbart män – 9 respektive 4 grupper. Bland de grupper som var jämnt fördelade så blev 8 beviljade forskningsmedel.

I staplarna nedan ges en överblick till de som ansökt om medel utan medverkande forskare. De som söker själva söker i de flesta fall till karriärstöd och det är även dessa som blivit beviljade. Inga projektstöd beviljades till en ensamsökande forskare.

**Diagram 34. Sökande utan medverkande forskare, 2021**



Diagrammet visar att totalt 17 kvinnor och 13 män sökte finansiering på egen hand år 2021. Av dessa var 15 ansökningar om karriärstöd till kvinnor och 8 ansökningar om karriärstöd till män. Av dessa beviljades 3 karriärstöd till kvinnor och 1 karriärstöd till en man. Vidare ansökte 2 kvinnor om projektstöd medan 5 män sökte detsamma. Ingen av dessa beviljades finansiering.

## **DEL 3**

### **Jämställdhetsobservationer i UVK:s beredningsprocesser 2022**

## Sammanfattning - Del 3

Föreliggande rapport behandlar könsbias i forskningsfinansiering, och detta specifikt i beredningsprocessen av Vetenskapsrådets och den Utbildningsvetenskapliga kommitténs (UVK) beslut om utdelning av forskningsmedel. Som en del av UVK:s jämställdhetsarbete har fyra observationer utförts av beredningsprocessen inför tilldelning av forskningsmedel för utbildningsvetenskapliga ansökningar år 2022. Anledningen var att man i UVK observerat en successiv minskning av andelen sökande kvinnor i varje steg av beredningsprocessen åren 2020 och 2021. Målet med observationerna var därmed att granska bedömningsprocesserna i UVK med fokus på könsbias och dess mekanismer i bedömning av projektansökningar. Observationerna genomfördes mellan den 26 april och den 11 oktober 2022.

Resultaten visar på en medvetenhet om vikten av jämställdhet genom beredningsprocessen. Uttryck för vikten av att samtligas erfarenheter och åsikter fick höras i lika hög grad var återkommande och ett givande och tagande observerades i diskussionerna. Såväl kvinnor som män var medgörliga där det ansågs rimligt likvärdigt som både kvinnor och män kunde stå fast vid sina ståndpunkter. Slutbetygen innefattade en gemensam diskussion där samtliga granskare skulle kunna stå bakom betyget. En relativt jämn sammanlagd taltid observerades också mellan kvinnor och män.

I observationerna kom det fram att Vetenskapsrådets jämställdhetsfokus av ledamöterna ofta uppfattades som förvirrande och svårt att förhålla sig till, då det framstod som ett huvudmål snarare än ett randvillkor. Det framkom att det kan krocka med det som understryks vara av den största vikten, den vetenskapliga kvaliteten. Detta eftersom kön i förhållande till vetenskaplig kvalitet är ovidkommande. Kön blir därmed på ett komplicerat vis både närvarande och frånvarande på samma gång då bedömarna ombeds att inte tänka på kön i de första stadierna av bedömningen, samtidigt som man på en generell nivå ändå förhåller sig till kön och beviljandegrader för kvinnor och män.

En tydlig synpunkt från både ordförande och granskare framkom vidare där man kritiserade att randvillkoret för jämställdhet var något som ledamöter och sedan ordförande ska ta ställning till. Samtliga ansåg att det borde vara ett beslut som fattas i UVK och hos Vetenskapsrådet. Man menade att det inte ska vara ett beslut som vissa UV-grupper tillämpar och andra inte. Samtliga ansåg det mycket viktigt att beakta jämställdheten och randvillkoret och uppmanade UVK att ta ett aktivt beslut i frågan.

I beredningsgruppen som observerades under beredningsmötet, uttrycktes att även om de flesta inte hade något emot att skicka vidare en extra ansökan så ville man hellre prioritera en ansökan med högre rangordning än från underrepresenterat kön. I detta fall var de sökande forskare som skulle skickas vidare till nästa steg i processen överrepresenterade av kvinnor och därmed

skulle den extra ansökan bli från en man. Detta kan möjligtvis ha spelat roll i hur gruppen beaktade randvillkoret. Utöver detta fanns en indikation på att kvinnliga föredragande och granskare var mer uppmärksamma på köns- och genusperspektiv i ansökningarna än män.

Meriter framkom vidare som viktigt i både ordförandes och granskares ögon. Ledamöterna anser sig ha användning av detta i sina bedömningar och att det är viktigt för helhetsbilden av de ansökningar som bedöms. Det framkommer som svårt att bortse från den försäkring av genomförbarhet som meriter innebär, något som också framkommit i tidigare rapporter från Vetenskapsrådet<sup>48</sup>. Fokus hamnade i relation till detta även ofta på deltagande doktorander eller forskningsassistenter och om deras deltagande i projekten drog ner intrycket av ansökan. Synen på vad vetenskaplig kvalitet är och hur den ofta korrelerar med meritfokus, vilket i förlängningen korrelerar med karriärålder, kan peka på en fördelningsmekanism just i anslutning till detta. Observationerna pekar på vikten av fördjupad reflektion avseende bedömning av övergripande och sammanlagd vetenskaplig kvalitet där originalitet och meriter spelar roll.

Slutligen visade observationerna att ledamöter och ordförande är engagerade i jämställdhetsprinciper och de uppfattas sträva efter att stödja forskning av hög kvalitet. En grundproblematik framkommer dock där jämställdhet uppfattas bli ett mål i sig som inte ska gå samman med den vetenskapliga kvaliteten vilken står högst. Vetenskaplig kvalitet är i centrum medan jämställdhet uppfattas som att det är eller borde vara ett politiskt myndighetsprojekt i sammanhanget för bedömning av vetenskaplig kvalitet. Med andra ord så förstås den vetenskapliga kvaliteten som något mätbart som bedömarna anser sig kunna undersöka medan jämställdhet blir något som Vetenskapsrådet ska hantera på högre nivå. Just detta visar exempel på hur jämställdhetsarbetet har svårt att integreras tillsammans med fokus på vetenskaplig kvalitet. Även om ledamöter och ordförande principmässigt tycker att jämställdhetsarbetet är viktigt så utelämnar man tankar på eventuella strukturer som skulle kunna påverka idén om vetenskaplig kvalitet.

---

<sup>48</sup> Lisbeth Söderqvist et al., "En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020.

## Summary - Part 3

This report focuses on gender bias in research grants, specifically in the grant application review process of the Swedish Research Council. As a part of the equality work done by the Council and the Committee for Educational Sciences, four observations were carried out where the grant process and the research assessment procedures were observed and analysed. The reason was that the Committee had observed that the number of applications with women applicants decreased during each step of the review process in 2020 and 2021. The purpose of the observations was to examine the review process, focusing on gender bias and its mechanisms. The observations were carried out between 26 April and 11 October 2022.

The results show awareness of the importance of equality throughout the entire review process. Expressions of how important it is that all participants' experiences and opinions were heard reoccurred through the entire process. The discussions included constant compromise, where both women and men showed tractability and were reasonable, although both women and men were observed to stick to their initial assessments in equal measure. The final gradings of the research applications were consistently initiated by a joint discussion, where the goal was for all three main reviewers to agree on a joint grading. In addition, relatively equal speaking times were observed between women and men during the discussions.

The observations concluded that the Swedish Research Council's focus on equality was at times regarded as confusing and difficult to deal with, as the reviewers felt it was presented as a leading goal, rather than a borderline condition. It seemed to create a conflict with the idea of scientific quality, as gender is supposed to be irrelevant in terms of that aspect. In a complicated manner, gender is both present and absent at the same time, as reviewers are asked not to regard it during the early stages of the assessment process, while, at the same time, they are constantly relating to gender on a more general level, as well as noting statistics relating to the number of research grants applied for and granted to women and men respectively.

Both chairs and reviewers criticised the equality borderline condition for being something that they themselves had to decide whether to implement. The group felt that this should be a decision made by the Committee and the Swedish Research Council, and that it should not be a decision that some groups applied while others did not. However, they all regarded it very important to consider gender equality and the equality borderline condition and urged UVK to take an active decision on the issue.

The panel stated that even though most of the group had no issue with sending forward an extra application for the purpose of the borderline condition, the group would still rather prioritise an application with a higher grade, and not one

from the under-represented gender. In the particular case of this panel, women were overrepresented in the group of researchers with the highest scores. This could possibly have played a part in how the group viewed the application of the borderline condition. In addition, there were indications of female reviewers being more alert than men to gender perspectives in the applications.

Merits appeared important to both the chair and the reviewers. The group considered them useful for their assessments, and that they were an important part of the overall review of an application. It was regarded as a difficult aspect to disregard, in part as it partly presented reassurance of feasibility. In addition, the focus of discussion often ended up on the participation of PhD students or research assistants, and whether their part in the applications diminished the impression of it. The idea of what scientific quality is, and how it often correlates with focus on merits, which in the long run correlates with career age, could imply a bias mechanism in conjunction with this. The observations point to the importance of further discussing and dissecting the elements of scientific quality, to which originality and merits are very much related.

Finally, the observations showed that the reviewers and chair are committed to the principles of equality, and they are seen to strive to support the best and most innovative research. An obstacle is, however, presented in the way equality is interpreted as being a goal in itself, and not always compatible with the overall scientific quality that is supposed to be regarded as the most important aspect. Scientific quality is regarded as being innate in research, while equality is regarded as being a political authority decision. In other words, the scientific quality seems to be measurable and something the reviewers consider themselves as being able to examine, while equality is something less particular, which the Swedish Research Council should deal with at a higher level. This example shows how the equality work is difficult to integrate alongside the focus of scientific quality. Despite the members and chairs finding equality work highly important on a principle level, thoughts of possible structures that could have an impact on the idea of overall scientific quality is possibly left out of the assessment.



## 12 Introduktion

I analysen av forskningsansökningsprocessen för medel från Vetenskapsrådet har förfördelningar observerats. Sedan 2011 har Vetenskapsrådet genomfört jämställdhetsobservationer, den senaste utförd 2019 vilken resulterade i en rapport publicerad följande år.<sup>49</sup> Sådana projekt har genomförts till följd av uppmärksammade skillnader i beviljandegraden för kvinnor och män gällande utdelning av forskningsmedel. Bedömningsprocessen har därefter reviderats och rekommendationer har utfärdats som en viktig del av Vetenskapsrådets jämställdhetsarbete. Den Utbildningsvetenskapliga kommittén kunde trots detta konstatera att andelen ansökningar med kvinnor som sökande forskare under 2020 och 2021 minskade i varje steg i beredningsprocessen för finansiering av utbildningsvetenskapliga projektansökningar. För att försöka reda ut vad som ligger bakom detta har ett antal observationer av beredningsprocessen för utbildningsvetenskapliga ansökningar år 2022 genomförts. Totalt fyra observationer utfördes mellan 26 april och 11 oktober. Målet med observationerna var att granska bedömningsprocesserna i UVK med fokus på könsbias och förfördelning. Hur fungerar processen i bedömningsrummet? Går det att observera några särskilda uttryck för könsbias och uppstår det reaktioner på sådana eventuella uttryck?

---

<sup>49</sup> Lisbeth Söderqvist et al., "[En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019](#)", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020, (pdf) (Hämtad: 2022-10-13).

## 13 Metod och tidigare forskning

Samtliga observationer genomfördes över Zoom då hela beredningsprocessen 2022 skedde digitalt. Metoden som användes var deltagande observation där observatören tog en tillbakadragen roll utan märkbara intrång i processen och diskussionerna under mötena. Deltagarna blev presenterade för observatören och projektet anknutet till observationerna. Samtliga var alltså informerade om observatörens närvaro och i vilket syfte som observationen genomfördes. Observatörens kamera var påslagen under hela tiden mötena pågick så att deltagarna kunde se vem som observerade. Observatörens mikrofon var avstängd under diskussionerna.

Två nedslag i tidigare forskning om problematiken kring könsbias i forskningsfinansiering gjordes som underlag för den här delen av rapportarbetet. I Liisa Husus och Anne-Charlotte Callerstigs rapport för Riksbankens Jubileumsfond, publicerad 2018, undersöktes Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv. Författarna anmärker särskilt på hur beslut och bedömning av forskningsmedel och fördelning av dessa är detsamma som en förhandlingsprocess utifrån på förhand utarbetade villkor för bedömning och värdering. De utgår från Hannah Riley och Kathleen L. McGinn som menar att genuseffekter uppstår i förhandlingar genom strukturell tvetydighet och "gender triggers", det vill säga situationer som aktualiserar beteenden utifrån kön och performativitet av detsamma. Husu och Callerstig skriver: "Kön är inte en stabil faktor för att förutspå effekter i bedömnings- och förhandlingssituationer och det har varit svårt att fastslå enhetliga samband. Samtidigt har det sedan länge varit känt att bedömningar och förhandlingar ofta resulterar i könsskillnader och särskilt tydligt i förhandlingar om ekonomiska medel".<sup>50</sup> Detta är relevant att ha med sig in i Vetenskapsrådets och UVK:s beredningsprocesser vars själva syfte är att förhandla om vart ekonomiska medel ska riktas till följande års forskningsprojekt i den svenska forskningskontexten. Vidare skriver Anna Kaatz, Belinda Gutierrez och Molly Carnes om kognitiv bias i beslutsfattande kring forskningsansökningar i artikeln "Threats to objectivity in peer review: the case of gender". De påpekar här hur kvinnor generellt har färre publikationer och lägre framgång när det kommer till högstatusutlysningar för forskningsmedel. De pekar på hur stereotyper kan spela roll i bedömningsprocesser av vetenskap och hur "[...] gender bias may operate in peer review despite the best intentions of reviewers, their personal commitment to egalitarian principles, and their goal of advancing the best and most innovative science".<sup>51</sup> Trots granskarens bästa intentioner kan underliggande bias operera i den kollegiala bedömningen. Föreliggande rapport

<sup>50</sup> Liisa Husu & Ann-Charlott Callerstig, *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv* (RJ 2018:1), Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 2018 (Hämtad: 2022-10-15), s. 10.

<sup>51</sup> Anna Kaatz, Belinda Gutierrez & Carnes, Molly, "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trend in Pharmacological Sciences*, 35, 2014:8.

ämna utifrån denna grund försöka syna processerna kring granskning av forskningsansökningar och om det är möjligt att se om, och i så fall var, bias existerar i det faktiska bedömningsrummet.

Observationerna har genomförts enligt ett avgränsat fokusområde som inkluderat aspekter av kön och genus i granskningsprocessen samt gruppdynamiker i beredningsgruppen. Särskilda punkter av relevans att vara speciellt uppmärksam på under observationstillfällena skissades upp innan den första observationen. Dessa inkluderade:

- Attityder gentemot köns- och genusperspektiv.
- Skillnader i statuspositioner i mötesrummen.
- Uppfattning om ungefärliga taltider för kvinnor respektive män.
- Vetenskapsrådets information och vägledning som ges till ordförande och granskare.
- Värdeord i förhållande till genus och kön.
- Gender triggers - det vill säga situationer där kön aktualiseras som grund för beteenden, tolkningar och bedömningar.
- Förhandlingsprocesser som påverkas av könsbias eller gender triggers.

### 13.1 Disposition

Den här delen av rapporten kommer disponeras på följande vis; först görs en genomgång av bakgrunden till observationerna och jämställdhetsarbetet vid Vetenskapsrådet som kan vara av vikt att ha med sig för att förstå skeendena under observationerna. Därefter följer en beskrivande sammanställning av de fyra observationerna utifrån vad som framkom som mest anmärkningsvärt i förhållande till könsbias och jämställdhet. Alla punkter som togs upp på mötena presenteras inte i genomgången utan enbart de med anknytning till jämställdhet och könsdynamiker. Rapportdelen fortsätter med några innehållsmässiga resultat från observationerna. Slutligen följer en kortare sammanfattande diskussion.

## 14 Bakgrund till Vetenskapsrådets jämställdhetsarbete

### 14.1 Vetenskapsrådets jämställdhetspolicy

Enligt Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi ska "Vetenskapsrådet enligt instruktionen främja jämställdheten inom sitt verksamhetsområde".<sup>52</sup> I enlighet med detta ska myndigheten uppnå och hålla fast vid en jämn könsfördelning i beredningsgrupperna, se efter att beviljat antal kvinnliga och manliga forskare följer söktrycket från respektive kön, upprätthålla samma beviljandegrad för kvinnor och män samt dela ut samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen, inkorporera ett jämställdhetsperspektiv i varje utvärdering och analys och det ska även integreras i myndighetens externa kommunikation.<sup>53</sup>

I kombination med dessa mål är huvuduppgiften för Vetenskapsrådet att fördela stöd till forskning av högsta vetenskapliga kvalitet där även förnyelse är ett ledord. Därför krävs det sakliga bedömningar och således könsneutralitet. De allra främsta forskarna ska stödjas - både kvinnor och män.<sup>54</sup>

#### 14.1.1 Randvillkoret

Vetenskapsrådet anser att det primära kriteriet för prioritering av ansökningar är kvalitetskravet. Detta innebär i enlighet med instruktionen från regeringen att det som ska främjas är kvalitet och förnyelse i den svenska grundforskningen, och en internationellt hög kvalitet på forskningen ska upprätthållas.<sup>55</sup> Ett randvillkor för jämställdhet kan dock vägas in i de fall där den vetenskapliga kvaliteten är likvärdig i flera ansökningar och ska enbart användas i de fallen. Detta innebär att en ansökan från underrepresenterat kön kan prioriteras.

### 14.2 Söktryck och fördelning

I förhållande till frågan om könsbias är det relevant att poängtera att utbildningsvetenskap är ett forskningsområde där en mycket stor del av de verksamma forskarna är kvinnor. Ser man till söktrycket under åren 2014–2021 ligger det på mellan 55–60 % för sökande kvinnor. Om man även räknar med medverkande forskare i söktrycket så ligger det på 54–59 % kvinnor. Beviljandegraden däremot förblir ofta skev och förfördelning uppstår flertalet år. Trots att det sammantaget är betydligt fler kvinnor som ingår i forskningsgrupperna bakom projektansökningarna till UVK så ligger skillnaderna i beviljandegrad på 2–4 procentenheter de år som flest kvinnliga

<sup>52</sup> Vetenskapsrådet, "[Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi, sid 1 \(pdf\)](#)", (Dir. 2016:6), reviderad 2016.

<sup>53</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi, s. 1.

<sup>54</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi, s. 1.

<sup>55</sup> SFS 2009:975, [Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet](#), Utfärdat: 2009-10-22, (2022-10-15).

forskare fått del av forskningsmedel, sett till samtliga medverkande i forskningsgrupperna, medan skillnaden uppgår till 4–8 procentenheter de år flest manliga forskare fått del av forskningsmedel.

Sett enbart till sökande forskares kön så har en förfördelning observerats gentemot kvinnor under 4 av 8 år under perioden 2014–2021 och för män 2 av 8 år. 2 år har fallit jämnt mellan könen. Procentskillnaderna är dock högre de år som andelen män varit störst, som mest 11 procentenheter, medan procentskillnaderna bara är 1 procentenhet de år som andelen kvinnor varit störst.

## 15 Observationer

De fyra observationerna genomfördes genom att hela bedömningsprocessen följdes från första förberedande mötet med ordföranden till det sista ordförandeberedningsmötet när samtliga förslag för beviljande skickas till UVK. Det första observationstillfället var ordförandemötet den 26 april där information om årets beredningsprocess gavs i kombination med diskussioner kring situationer som kan tänkas uppstå under beredningen. Det andra observationstillfället var beredningskonferensen den 11 maj där fördelning av ansökningar och behovet av externa granskare fastställdes. Här fick ledamöterna i beredningsgrupperna information. Det var också här som ordförande fick träffa sin beredningsgrupp och ansökningarna fördelades mellan granskarna. Det tredje observationstillfället skedde den 12–13 september och det var beredningsgruppsmötet för en av de fyra beredningsgrupperna. I observationen av UV-gruppen skedde diskussionerna om en del av årets ansökningar, delbetygen fastställdes och därmed det sammanfattande omdömet. Här sållades ansökningar bort som efter individuell granskning och diskussion inte nådde upp till de kriterier som fastställts av Vetenskapsrådet. Det fjärde och sista observationstillfället var ordförandeberedningsmötet den 11 oktober. Här diskuterades de högst rangordnade ansökningarna från de fyra beredningsgrupperna av ordförandena som därefter tog fram ett sammanvägt förslag till beslut vilket skickas till UVK för verkställande. Under detta möte fanns det även möjlighet att tillämpa randvillkoret jämställdhet.

### 15.1 Ordförandemöte - 26 april

Ordförandemötet genomfördes den 26 april mellan klockan 9 och 13. Deltagarna på mötet var huvudsekreterare, forskningssekreterare, fem ordföranden och en observatör. Årets ordförande-grupp var inte jämlikt fördelad då den bestod av 4 män och 1 kvinna.

Mötet uppmärksammade årets totala antal ansökningar samt hur många kvinnor och män som ansökt. Antalet kvinnor som ansökt var 154 (58 %) och antalet män som ansökt var 111 (42 %) av de totalt 265 inkomna ansökningarna till UVK. Det poängterades att dessa siffror skulle komma att justeras efterhand, bland annat på grund av sållning av de som fått bidrag från annat håll. Andelen kvinnor och män som ansökt var densamma som för året 2021 men fler ansökningar hade inkommit i år, 2022.

#### 15.1.1 Det digitala mötesrummet

Upplevelsen i det digitala mötesrummet var att samtliga ordföranden antog samma status. Diskussionerna upplevdes komma från en plats av erfarenhet och kompetens. Mötet hade en avslappnad ton. Det fanns en respekt och ett närvarande mellan deltagarna där intresset för ämnet och att delge erfarenheter sinsemellan uppskattades. Könneutralitet nyttjades då ingen av ordföranden könade personer när de pratade om exempel från tidigare sökande eller

granskare. Inga uppenbara värdeord användes om kvinnor eller män och diskussionerna var sakliga.

### **15.1.2 Jämställdhet och randvillkoret**

En punkt på mötet innefattade information från Vetenskapsrådet till ordföranden om jämlikhet och randvillkoret för jämställdhet. Detta togs upp tidigt på mötet. Informationen innehöll att randvillkoret inte tillämpas under beredningsmötena UV-1 till UV-4 men att möjligheten här finns att skicka vidare 1–2 ansökningar av det underrepresenterade könet utöver de ansökningar som fått tillräckligt högt omdöme för att skickas till ordförandeberedningsmötet. Randvillkoret tillämpas sedan, i det fall det anses lämpligt, vid ordförandeberedningsmötet den 11 oktober där även söktrycket undersöks i relation till utfallet. Information om kvalitativ ansats i jämställdhetsobservationer där alla aktörers agerande är avhängigt hur de förstår och tillskriver mening till de instruktioner, samt de situationer, som de möter i sitt uppdrag. Det uppmärksammades hur individens tolkning och användning av betygskriterierna tillsammans med beredningsgruppens dynamik är centralt för utfallet.

En diskussion fördes gällande att det övervägande var kvinnor som var sökande forskare i samtliga beredningsgrupper - särskilt sett till UV-4. Ordförande för UV-4 ombads delge hur tidigare års fördelning mellan kvinnliga och manliga sökande forskare varit och om könsfördelningen varit liknande i just den gruppen. Ordföranden delgav att det brukar se ut ungefär som för 2022, med en differens på 10 ansökningar mer eller mindre.

Vetenskapsrådets representanter tryckte även vidare under mötet på frågan om jämställdhet, randvillkoret och genus i forskningens innehåll. Man underströk hur detta är en del av kriteriet vetenskaplig kvalitet och ska beaktas i samband med detta, likväl som etiska aspekter av forskningen som läggs fram.

### **15.1.3 Diskussioner utifrån case: Hantering av meriter**

Mötet fortsatte med att ta upp några case med syftet att diskutera och delge erfarenheter. Första frågan var hur ordföranden hanterar att gruppen vid sammanläggningen lägger tyngd på meriter och originalitet när det är den vetenskapliga kvaliteten som ska väga tyngst. Här framkom meriter som den största boven, där stora namn finns med i projektet. Frågan blir då även viktig vilken auktoritetsgrad de tunga namnen faktiskt har i projektet. En ordförande underströk att alla pengar inte ska gå till "de gamle". Ordförandena var överens om att värderingen ska grundas på projektet som är aktuellt och inte på stora namn eller tidigare "kvalitetsprojekt". Frågan bör alltså vara var kvaliteten ligger i projektet. Vidare framkom det att man bör lyfta upp nya forskare i karriären, samtidigt som det är de äldre som har ett bra track record att peka tillbaka på och hur man ska förhålla sig till detta är vanskligt. Inverkan på processen då det är många nya granskare som ska bedöma årets ansökningar, särskilt i UV-2, togs även upp här. Subjektivitetens betydelse underströks igen och vikten av att ge granskarna ledning och goda läsanvisningar.

#### 15.1.4 Case: Blind review

Ytterligare ett case som togs upp var diskussionen om "blind review". Det vill säga bortplockande av meriter och anonymisering av de sökande i bedömningsprocessen. Detta för att plocka bort risken för bias. Frågan var om det skulle vara möjligt att göra detta i en första rankning av ansökningarna. Reaktionerna på detta från deltagarna var att det inte skulle gå att genomföra detta praktiskt eftersom insynen i vilka det är som står bakom ansökningarna inom granskarnas egna expertområden är för stor. En ordförande påpekade att man som aktiv forskare generellt har god koll på vilka det är som ansöker eftersom man i Sverige och i Norden befinner sig i en sådan liten forskningskontext. Därmed uppstår en gömd jävsproblematik där man inte längre kan kontrollera var det finns jäv i processen. Vidare menade en annan ordförande att det var viktigt att kunna få en helhetsbild och att forskarens utgivna publikationer ingår för att kunna utföra en bra bedömning. Förslag på att öppna upp bedömningsprocessen så att man tar in fler internationella paneler för att undvika jävsproblematiken lades fram. Svaret på detta var att det skulle byggas på att samtliga ansökningar skrivs på engelska, och där är man inte i nuläget. Den lilla forskningskontexten i Sverige lyftes alltså som problematisk för bias och jäv. Eftersom forskaren i många fall kan mest om de ämnen där de är jäviga i relation till de sökande uppstår ett problem i bedömningen om man får bedöma saker man kan mindre om. En ordförande delgav sina erfarenheter från Danmark, där man använt sig av internationella granskare. En ny typ av problematik hade då uppstått där man på ett annat sätt behöver argumentera för varför den danska forskningen är intressant för en internationell publicering. Det blir alltså svårare att bedriva dansk eller nordisk forskning.

#### 15.1.5 Case: Gruppdynamiker och att "ge med sig"

Ytterligare en diskussion som gjordes aktuell var om ordföranden har upplevt att det är samma person som "ger med sig" varje gång under bedömningsdiskussionerna. Deltagarnas upplevelser från detta var att de inte upplevt något sådant. En av ordförandena hade även undersökt mönster på detta i tidigare beredningsgrupper men hade inte noterat någon systematik i detta. Denne delgav också att upplevelsen var att granskarna i beredningsgrupperna generellt är mycket observanta och måna om att förhindra sådant. Det poängterades här även att det är viktigt med metakommunikation innan och under beredningstillfällena för att skapa ett bra klimat under bedömningsdiskussionerna.

Vid ordförandemötets avslutande var samtliga ordförande nöjda. Man ansåg att mötet hade varit konstruktivt och nyttigt.

## 15.2 Beredningskonferens - 11 maj

Beredningskonferensen genomfördes den 11 maj och pågick mellan klockan 9 och 16. Deltagare vid mötet var representanter från Vetenskapsrådet, Utbildningsvetenskapliga kommittén, ordföranden, granskare och observatör. Syftet var här att informera granskarna om beredningsprocessen och ge möjlighet att ställa frågor samtidigt som ordförande fick möjlighet att samla sin



UV-grupp innan bedömning och beredningsmöte i augusti. Uppdelningen av samtliga ansökningar mellan granskarna skulle även fastställas. Det kunde i början av mötet konstateras att årets ansökningar som skulle fördelas var 280 stycken. Totalt 50 ledamöter deltog som granskare uppdelat på 5 beredningsgrupper.

Mötet inleddes med allmän information som vilka olika roller som ordförande, ledamöter och UVK har i processen. Det informerades även om beredningshandboken. Ytterligare information som gavs gällde betygsskalan, sällning av ansökningar samt kommande möten och hur yttranden efter beredningsgruppsmötet i augusti ska sammanställas. Därefter presenterades Vetenskapsrådets ramverk för hög bedömningskvalitet. Dessa innefattade sakkunskap i bedömning, saklighet och likabehandling (det vill säga kvalitet i projektet och inte identiteten på sökande), främjande av god forskningssed, öppenhet och transparens, ändamålsenlighet, effektivitet, integritet samt strukturerade förberedelser och uppföljning.

### 15.2.1 Vikten av jämställdhet

Jämställdhet togs upp som en egen punkt på dagordningen. Vetenskapsrådets instruktion att integrera jämställdhetsperspektiv i verksamheten klargjordes där det underströks hur viktigt det är att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Vid denna punkt berättades det även mer ingående om UVK:s projekt om "könskillnader i bedömning", som föreliggande rapport är en del av, och vikten av att följa upp bedömningsprocesserna. Även Vetenskapsrådets olika strategier för att uppnå eller upprätthålla jämställdhet presenterades. Dessa var:

1. Randvillkor - där underrepresenterat kön får företräde om det står och väger mellan två likvärdiga ansökningar.
2. Man eftersträvar jämlikhet i beredningsgrupperna vilket innebär en sammansättning på 60/40 av sammanlagt antal kvinnor och män.
3. Sökande måste motivera genusperspektiv i forskningen.

Dessa strategier förklarades för den praktiska beredningen innebära en lika stor beviljandegrad för kvinnor och män med samma genomsnittliga storlek på forskningsmedel. Innan gruppen fastställer sina förslag till beviljande så ska beviljandegraden räknas ut och beaktas. Vidare klargjordes det tydligt att det inte är ledamöternas ansvar att beakta randvillkoret under diskussionerna och sina bedömningar. Detta ligger på ordföranden samt UVK. Däremot finns det möjlighet att skicka med 1–2 ansökningar från underrepresenterat kön till ordförandemötet så att randvillkoret kan beaktas där. När det kommer till kön- och genusperspektiv innehåller instruktionen från regeringen att en del av vetenskaplig kvalitet är att frågor om kön och genus hanteras på ett gott sätt. Därmed innefattar det att när genusperspektiv inte är relevant så krävs det fortfarande en motivering till varför - "man kommer inte undan det". Utifrån denna information lämnades några uppmaningar till ledamöterna. Dessa inkluderade:

- Var uppmärksam på om du kan ha bias, exempelvis för ett specifikt disciplinområde som man känner lite extra för.
- Bedöm varje ansökan utifrån den information som faktiskt finns i ansökan, utelämna ovidkommande information eller saker som du vet om forskaren.
- Var aktiv i diskussionerna av ansökningarna. Eftersträva en jämn fördelning i taltid.

### 15.2.2 Frågor och reaktioner från ledamöterna

Efter informationen öppnades det upp för frågor. Frågor som kom upp var bland annat förtydligande kring randvillkoret och etikprovningar. Man var bland annat imponerad av arbetet med jämlikhet och genusperspektiv men uppfattade det som att det fanns en övertydlighet om detta från Vetenskapsrådet där det framstod som ett huvudmål snarare än ett randvillkor. UVK ombads att delge hur diskussionerna kring detta framskridit samt hur man ser på det. Svaret här var att frågan om jämställdhet är mycket viktig för UVK och en aktuell fråga. De arbetar med frågan i varje steg av processen eftersom man har observerat att det uppstått en skevhet i fördelningen av forskningsmedel mellan kvinnor och män. Däremot underströks det att man från Vetenskapsrådets sida inte vill att dessa diskussioner ska komma in under beredningsmötena utan snarare framåt slutet. Detta då man enbart bör titta på ansökan och det som står i ansökan och inte personlig information som forskarens kön.

En ledamot lyfte även att de uppfattade det som att det finns bekymmer med mätningen av fördelning och underrepresentation. Ledamoten pekade på sammansättning av forskargruppen som söker medel som kan ha olika balans och att det även finns medverkande forskare. Frågan ställdes om det möjligtvis finns problem med att enbart titta på sökande forskare och underrepresentation utifrån denne. Man ville veta hur Vetenskapsrådet tänker kring prioriteringar kring detta och att det kanske behövs ett bredare perspektiv på samtliga sökande och innehållet i själva ansökan som genusperspektiv i förhållande till detta. Detta lyftes som en riktad fundering som man vill skicka med jämställdhetsobservatören och UVK:s projekt om könsskillnader i bedömning. Svaret från forskningssekreteraren var att man har mätt medverkande forskare och inte kunnat se särskilt stora skillnader, men att det existerar mätproblem och att Vetenskapsrådet regelbundet tittar på detta i relation till beviljandegraden.

### 15.2.3 Betygsskalan och bias

En av punkterna var sedan också en genomgång av betygsskalan och yttranden som hölls av en av de fem ordförandena. Det poängterades för ledamöterna att betygsskalan är det mest centrala i bedömningen men också det mest svårhanterliga. Det underströks att det inte finns någon självklarhet i vad som är en styrka och vad som är en svaghet och att det är viktigt att diskutera i gruppen vad som är vad. Det trycktes här återigen på att ansökningarna ska värderas utifrån aktuellt forskningsfält och tidigare forskning - på så vis kan bias undvikas och värdering ske utifrån ansökans grunder. Även vikten av att utelämna omkringliggande information eller vad man tror sig känna till gällande exempelvis forskarens erfarenhet togs upp. Gällande utformning av yttrandet så underströks bland annat vikten av att yttrandet skrivs baserat på gruppens

sammanlagda betyg och diskussioner och ska spegla detta. Man ska därför undvika formuleringar som "Jag anser..." etcetera. Inte heller några personliga uppgifter om sökande ska ingå i yttrandet. Det enda som ska ingå är det som berör kvalitet och själva ansökan. Exempel på kortare standardyttranden gavs i samband med detta. Man uppmanade även granskarna att använda hela skalan och att de flesta ansökningar hamnar kring en femma i betyg. Att tolka om en ansökan ligger mellan 4 och 5 eller mellan 5 och 6 är det svåraste och också där som det avgörande ligger i om den har chans för finansiering.

#### **15.2.4 Breakout room - UV-gruppen**

Ungefär vid klockan 11 skickades samtliga beredningsgrupper ut i respektive breakout room för att stifta bekantskap med gruppen, gå igenom processen och ställa frågor. Ordförande för UV-gruppen som höll i detta möte har flera års erfarenhet av detta. Granskarna bestod av fem kvinnor och fem män varav tre granskare var nya medan sju hade varit med tidigare år. Samtliga nya ledamöter var kvinnor. Det poängterades av ordförande att årets beredningsgrupp hade den mest fullskaliga expertistäckningen som denne varit med om som ordförande. Vidare klargjordes det att detta möte hade som funktion att delge erfarenheter från tidigare år och diskutera svårigheter i processen som nu låg framför gruppen. Därefter skulle ansökningarna delas upp. Vid de tillfällen där den mest kunnige granskaren inom ett ämne hade jäv gick ordförande på metodkompetens i kombination med intresseområde. Det var här också viktigt att det blev en jämn fördelning av ansökningar så att samtliga läser ungefär lika mycket.

Därefter ombads ledamöterna att dela med sig av sina bästa tips inför den individuella granskningsprocessen och hur man använder tiden bäst. Här var det fyra inlägg och frågor från kvinnor och två inlägg och frågor från män. Efter en kort återsamling med samtliga UV-grupper och därefter en lunchpaus återsamlades respektive UV-grupp återigen för att fördela ansökningarna mellan granskarna. Jäv hanteras i denna process genom att skicka ut jäviga ledamöter i ett väntrum på Zoom när aktuell ansökan tas upp. Det var här enbart manliga granskare som hade funderingar eller åsikter om sina tilldelade ansökningar. Gruppen kom överens om ett fåtal aktuella flyttar av ansökningar mellan granskare.

En särskild diskussion uppstod här om det var passande att finansiera doktorander i projekt. Problematiken med att huvuddelen av eventuellt bidrag skulle gå till en ännu inte disputerad diskuterades och om detta skulle anses vara ett problem man som granskare skulle ta ställning till. Forskningssekreteraren svarade på detta genom att påpeka att det i teorin inte är något problem men att det är upp till granskarna att se om det i ansökan är en svaghet eller styrka. Det kan påverka projektets genomförbarhet, vetenskapliga kvalitet och kompetens. Det blir alltså en meritvärdering. Det är viktigt att motivera i ansökan vilken roll doktoranden har. Ledamöterna ansåg att det var fel om stora delar av budgeten går till en omeriterad doktorand och att en ospecificerad doktorand generellt påverkar uppfattningen om ansökan. Fördelningsmötet avslutades vid 14-tiden och det konstaterades att processen hade flutit på relativt snabbt. En paus togs

fram till 15:30 då alla UV-grupper återsamlades för en avslutande Q&A. Därefter avslutades beredningskonferensen.

### 15.3 Beredningsgruppsmöte – 12–13 september

Observationen av ett beredningsgruppsmöte ägde rum mellan den 12 och 13 september på Zoom. Diskussionerna pågick mellan klockan 9 och 17 båda dagarna. Under dessa två dagar skedde diskussionerna av ansökningarna och delbetygen fastställdes av ledamöterna. Av de diskuterade ansökningarna skickades de 3 högst rankade (5 %) direkt till UVK som förslag till att få finansiering medan ytterligare 10 ansökningar skulle skickas vidare till ordförandemötet där de högst rankade ansökningarna från samtliga UV-grupper kommer att diskuteras för att sedan skicka vidare de högst rankade sett till samtliga UV-grupper till UVK som förslag till att finansieras. Resten av ansökningarna som inte nådde upp till tillräckligt höga betyg sållades alltså bort efter detta möte. Närvarande vid mötet var ordförande, forskningssekreterare, handläggare, tio granskare varav en vice ordförande samt två observatörer.

Generella observationer över de två dagarna var att inget exempel fanns där man behandlade en ansökan annorlunda kopplat till kön. Under de första timmarna användes inte heller genus om forskarna utan neutrala ord - något som efter ett tag kommer in lite oftare. Hur "hon" eller "han" ska klara uppgiften som projektet lägger fram. Kön- och genusperspektiv i själva projekten nämns i en relativt liten andel av ansökningarna men när det väl tas upp så får den biten av bedömningen och diskussionen breda ut sig.

#### 15.3.1 Mötets inledning och allmän information

Mötet inleddes den 12 september med information om hur proceduren ska gå till inklusive vilka principer som gäller och ska hållas i åtanke. Ledamöterna ombads hålla ett högt tempo där presentationerna av ansökningarna var "to the point" då det var viktigt med tid för diskussion. Det underströks här åter att det bara är innehållet i ansökningarna tillsammans med ämneskunskaper som ska uppmärksammas och inte ovidkommande uppgifter som individens egenskaper. Det är årets ansökan som har betydelse och inte ansökningar från tidigare år. Vidare togs även randvillkoret upp igen och hur det eventuellt kommer tillämpas under ordförandemötet men att det finns en mekanism som kan tillämpas i slutet av UV-mötet. Vad detta var skulle gås igenom mer noggrant inför rangordningen. Forskningssekreteraren önskade sedan samtliga ett bra samtal där alla får möjlighet att göra sin röst hörd. Ordförande poängterade att det är gruppens uppgift att tillsammans hitta de bästa ansökningarna. Vetenskaplig kvalitet är det viktigaste för höga betyg, därefter kommer nytänkande och undantagsvis meriter. Forskningssekreteraren tryckte här även på att det var viktigt att vara öppen för att ändra de betyg man satt och släppa in diskussion. I anslutning till detta tog en av ledamöterna upp vikten av att kunna bedöma meriter, särskilt när det kommer till doktoranders medverkan där man inte har tillgång till dessa.

Klockan 10 inleddes diskussionerna och totalt tog gruppen sig igenom 31 av 53 ansökningar innan dagens slut. Ämnen som tog plats denna dag var om doktoranders medverkan är tillåtet och man uttryckte en önskan om att kriteriet meriter måste tydliggöras där. Den sökande forskarens erfarenhet som projektledare tar också plats i diskussionerna i relativt hög grad. Det var generellt empatiska och inkluderande diskussioner. Granskarna kompromissade där det var motiverat men lyfte ändå sina egna ståndpunkter och bedömningar. Deltagarna lyssnade mycket på de granskare som innehade de största kompetenserna inom respektive ämne som kom upp. Både kvinnor och män observerades i lika stor grad ändra sina betyg, det vill säga sänka eller höja dessa, efter diskussionerna som genomfördes.

### **15.3.2 Taltider och diskussionsgruppernas sammansättningar**

Föredragandes utläggning om ansökningarna tillsammans med granskarnas tillägg och eventuell diskussion observerades avseende tidsåtgång samt om det fanns skillnader i hur mycket taltid som kvinnor respektive män använde. Slår man samman taltiden för alla föredragande kvinnor och alla föredragande män så hamnade kvinnorna på 78 minuter fördelat på fem föredragande och 29 föredragningar, medan männen hamnade på 67 minuter fördelat på fem föredragande och 24 föredragningar. Den största andelen föredragande kvinnor låg jämnt fördelat på antingen 2 eller 3 minuters taltid, medan den största andelen föredragande män hade en taltid på 3 minuter per inledning i ansökan. Taltiden för föredragandes inledningar i diskussionerna var var relativt jämn. Något fler kvinnor än män höll sig till 2 minuter samtidigt som några fler kvinnor än män också hade en taltid på 4 minuter. Ser man till gruppssammansättningen under diskussionerna med en föredragande och två granskare som stod för de huvudsakliga diskussionerna om varje ansökan, var den vanligaste sammansättningen en kvinnlig föredragande, en kvinnlig granskare och en manlig granskare. Totalt 18 av 53 diskussionsgrupper hade denna sammansättning. Näst vanligast var en sammansättning på en manlig föredragande och två kvinnliga granskare, totalt 10 diskussionsgrupper hade denna sammansättning. Vanligast var att hela diskussionen sett över samtliga grupper tog totalt 8 minuter medan flertalet diskussioner även landade på 10 eller 11 minuter. Som minst tog en ansökans diskussion totalt 4 minuter och som mest tog det 22 minuter. De längre diskussionerna innefattade dock ofta oklarheter gällande formella krav, exempelvis kring doktoranders medverkan, och innefattade därmed även inlägg från Vetenskapsrådets personal och andra frågor, inte enbart inbördes diskussioner i gruppen. Den genomsnittliga taltiden per ansökan med en kvinnlig sökande forskare låg på 9,32 minuter medan den genomsnittliga taltiden per ansökan med en manlig sökande forskare låg på 9,68 minuter.

Det var två specifika fall där det blev särskilt svårt för bedömningsgruppen att komma överens om ett gemensamt betyg. I dessa fall pausades diskussionerna tillfälligt för att sedan återupptas när gruppen hunnit fundera ytterligare. Gruppssammansättningen i dessa bedömningsgrupper var en kvinnlig föredragande och två manliga granskare i den första, i den andra var det en manlig föredragande samt en manlig och en kvinnlig granskare. I samtliga

grupper var det en person, i egenskap av granskare, som hade en annan uppfattning än de andra två. Det uppstod dock inte någon som helst majoritetsföreträdare utan i samtliga fall framkom det av stor vikt att samtliga tre granskare kunde komma fram till ett gemensamt beslut som alla kunde stå bakom. I första gruppen låg oenigheten i om ansökans vetenskapliga kvalitet innehöll en försumbar svaghet eller en avgörande svaghet där alla tre granskare kände starkt för sina ståndpunkter. När ansökan lämnades för att på nytt tas upp för diskussion följande dag ombads alla granskare i gruppen att läsa ansökan igen och ge ett omdöme. Resultatet blev dock att de huvudsakliga granskarna bekräftade sina åsikter om ansökan vid genomläsningen och till sist fick de två som ansåg ansökan ligga högt upp på den vetenskapliga kvaliteten sänka sig för att komma vidare. Den tredje granskaren fick gå med på ett högre delbetyg än vad denne granskare ansåg skäligt. I den andra ansökan där gruppen initialt hade problem att enas rörde sig problematiken kring ett otydligt syfte och det nyskapande i projektet - samt könsaspekter. Föredragande och en granskare ansåg att den borde ligga högre i betyg medan den andra granskaren ansåg att den hade för stora svagheter. Att höja sitt betyg och gå emot sin egen bedömning uttrycktes som svårt för granskaren i minoritet, och denna ledamot höll fast vid sin ståndpunkt och initiala bedömning. De två i majoritet gick då med på att sänka betyget. Båda fallen som här observerades innefattade alltså att majoriteten lyssnade till, och i någon mån, anpassade sig efter minoriteten men kan inte kopplas specifikt till föredragandes eller granskares kön.

### 15.3.3 Kön- och genusperspektiv i diskussionerna

Diskussioner om kön- och genusperspektiv i ansökningarna kom upp under diskussionerna i 14 fall utspritt på 9 ansökningar, det vill säga att det togs upp 14 gånger av föredragande och/eller granskare. I dessa fall nämndes det 13 av gångerna av en kvinnlig föredragande eller granskare och 1 av gångerna av en manlig granskare. Trots att diskussionerna behövde fortskrida relativt snabbt, indikeras att de medverkande kvinnliga föredragande och granskarna hade särskild uppmärksamhet på genusperspektiv vilket männen inte hade i samma utsträckning.

### 15.3.4 Rangordningsmomentet

Inför själva rangordningen av samtliga ansökningar förbereddes underlaget tekniskt och administrativt av Vetenskaprådets personal, ordförande, vice ordförande samt observatör. Här diskuterades även hur processen kring rangordningen skulle gå till. I detta stadie togs även kolumnen för den sökande forskarens kön fram så att det var synligt i dokumentet på skärmen. Rangordningen utarbetades i grunden först efter sammanvägt betyg. Därefter rangordnades ansökningar med samma betyg utifrån vetenskaplig kvalitet följt av "novelty" och till sist utifrån meriter. När det stod klart vilka ansökningar som låg över strecket för att direkt skickas vidare till ordförandeberedningsmötet, samt vilka ansökningar som låg precis under strecket, var det fem ansökningar med samma betyg som skulle rangordnas. De högst rangordnade ansökningarna bestod av flest kvinnor. Det rörde sig om 11 kvinnor och 2 män som initialt såg ut att gå vidare innan de sista diskussionerna. Dock skulle det som mest kunna bli 10 kvinnor och 3 män. Detta innebar att det

skulle bli en man som skulle behöva lyftas för randvillkoret efter rangordningens genomförande.

Under rangordningsprocessen framkom vikten av att hela gruppen skulle vara med – att alla får en röst och att inte bara den som argumenterar längst får rätt. Även tiden att formulera en uppfattning om de olika ansökningarna lyftes för att förbereda en diskussion. Det beslutades till slut att varje ansökan skulle ställas mot samtliga andra ansökningar med samma betyg som låg precis runt strecket och att dess plats sedan avgjordes utifrån denna jämförelse. Rangordningen skedde sedan i UV-gruppen relativt instrumentellt. Ordförande gav ordet till alla i gruppen i tur och ordning för att höra samtliga. Ansökningarna diskuterades vidare efter efternamn. Sett till könsperspektivet så gav detta en neutralitet även om gruppen visste om ansökningarna kom från kvinnor eller män. Diskussionerna fortgick utifrån en röstningsprocedur där samtliga ledamöter fick rösta på vilken av två aktuella ansökningar de föredrog. Ansökan med minst röster flyttades systematiskt ned i listan tills man fastställt dess plats i relation till de andra fyra ansökningarna. Denna procedur genomfördes för samtliga fem ansökningar tills ett slutgiltigt resultat var framarbetat. Utläggningar eller diskussioner om ansökningarna uteblev i detta stadie. Vissa granskare ansåg att de var för lite pålästa om vissa ansökningar för att kunna ta ett informerat beslut, vilket de tyckte var besvärande. De fick trots detta ändå ta beslut om samtliga då det var denna modell som var aktuell för beslutsfattandet. När rangordningen blivit fastställd tog ordförande upp frågan om någon hade behov av att diskutera resultatet och om gruppen kände sig nöjda med rangordningen de kommit fram till. Inga invändningar lyftes i samband med detta.

### **15.3.5 Diskussioner kring randvillkoret**

Randvillkoret lyftes till slut för diskussion efter rangordningen. Här fick gruppen ta ställning till om de ville skicka med en extra ansökan från underrepresenterat kön till ordförandeberedningsmötet där randvillkoret eventuellt skulle aktualiseras. I detta stadie togs kolumnen för kön fram i dokumentet så att det blev synligt för gruppen. Det konstaterades att gruppen borde titta på fördelningen även om de bestämmer sig för att inte skicka med en extra ansökan. Resultatet blev här till slut 3 män och 10 kvinnor. De tre högst rankade var en kvinna, en man och en kvinna. Möjligheten för gruppen att lyfta 1–2 ansökningar av likvärdig vetenskaplig kvalitet med en manlig sökande forskare gavs och gruppen ombads ge synpunkter på om de ville göra detta - det underströks att det inte var något tvång. Det gjordes tydligt att ansökan de skickade med som extra skulle diskuteras enligt rangordning på ordförandeberedningsmötet. Sökgraden för kvinnor och män inom UV-gruppen presenterades även här. För 2022 låg den på 65 % kvinnor och 35 % män medan hela utlysningen har en fördelning på 58 % kvinnor och 42 % män.

Gruppen ombads därefter dela sina synpunkter. Man ville då bland annat veta hur den exakta överrepresentationen såg ut. Svaret var att 13 % av de manliga sökande forskarna i UV-gruppen skickas vidare. Åsikten framkom även att beslutet att tillämpa randvillkoret eller inte tillämpa det borde vara något som föll på UVK och Vetenskapsrådet och inte beredningsgruppen. Ett antal

ledamöter ansåg det oproblematiskt att skicka med en extra ansökan då det enbart rörde sig om ett underlag till ordförandegruppen. Det lyftes också som en fördelaktig sak att göra då man på så vis fick med förslag från gruppens forskningsfält. Det fanns dock motstridigheter i detta då det också kom fram synpunkter som underströk att det var av större intresse att skicka med ansökningar som låg högre än den manliga sökande sett till vetenskaplig kvalitet. Forskningssekreteraren underströk vidare i diskussionen att lyftandet av en sökande från underrepresenterat kön ska enbart ses med bakgrund till könsperspektiv och jämlikhet i förhållande till randvillkoret. Till sist kunde det konstateras att det fanns ett övervägande stöd för att skicka med en extra ansökan från underrepresenterat kön - i detta fall en man. Ordförande gav möjlighet att lägga fram fler argument men därefter togs ett slutgiltigt beslut. Ordförande konstaterade dock i förhållande till beslutet att det är en svår diskussion och att det slutligen faller på en principiell faktor. Förslaget lades fram om att skicka med en synpunkt i utvärderingen om att det bör fastställas att antingen skickar samtliga grupper med en extra ansökan från underrepresenterat kön eller gör ingen det. Det borde inte vara gruppens uppgift att avgöra detta. Detta lyftes sedan åter i den muntliga utvärderingen vid mötets slut. Även förtydliganden kring att ge medel till doktorander lyftes mer än en gång där man underströk vikten av kvalitet i projekten och att det är dit pengarna ska gå, vilket ifrågasätter doktoranders medverkan.

### 15.3.6 Övergripande observationer

Slutgiltiga observationer från de två dagarna beredningsmötet pågick var att man generellt förlitade sig till föredragande och granskare under ansökningarnas diskussioner och det var mycket få inlägg från andra i gruppen utöver de aktuella föredragande och granskare. Diskussionerna uppfattades som sakliga. Granskarna upplevdes mycket involverade i de ansökningar de granskat och de kände ofta starkt för sina bedömningar och ståndpunkter. De var dock villiga att mötas i diskussionerna. Kön och genus som kriterium tog inte märkbart mycket plats men diskuterades på de ansökningar där det uppfattats vara nyckelaspekter. Samtliga deltagare var även måna om att höra alla och "se" sina medbedömare även i de fall där bedömare inte hade den största specifika ämneskunskapen bland gruppen inom ett aktuellt område. Ovidkommande information gällande kön kom inte upp under diskussionerna men man fastnade ofta vid diskussioner om juniora forskare, doktorander och assistenter i forskargrupperna bakom ansökningarna. Denna generella observation från mötet kan göra det aktuellt att vidare fundera kring meriter utifrån de statistiska siffrorna på könsfördelning över olika sökandes karriärsåldrar och hur meriter presenteras av kvinnor respektive män i sina projektansökningar.

## 15.4 Ordförandeberedningsmöte - 11 oktober

Ordförandeberedningsmötet ägde rum på zoom den 11 oktober mellan klockan 9 och 12. Mötet var planerat att pågå till klockan 16 men då diskussionerna var fåtaliga och ansökningarna drogs igenom i hög fart kunde mötet avslutas redan vid lunchtid. Mötets syfte var att ordföranden tillsammans skulle gå igenom de högst rangordnade ansökningarna från de fyra beredningsgrupperna för att



därefter ta fram ett sammanvägt förslag till beslut att skicka till UVK för verkställande. Här fanns även möjlighet att tillämpa randvillkoret om behovet skulle uppstå. Deltagare på mötet var fyra ordföranden från de fyra UV-grupper som hade bedömt projektansökningar, huvudsekreterare i egenskap av teknisk ordförande på mötet, forskningssekreterare i egenskap av hantering av det administrativa och underlaget på mötet, två observatörer från Utbildningsvetenskapliga kommittén samt en jämställdhetsobservatör.

Mötet inleddes med en genomgång av dagens moment. Här presenterades även söktrycket för året som 2022 låg på 59 % kvinnor och 41 % män. Vanligaste betyget hade observerats ligga på 4 följt av 5. Betyg 6 gavs till 8,3 % av ansökningarna. Mötet fortgick med betygskalibrering. Här nämndes bland annat betydelsen sammansättningen av granskargruppen har på betygen - erfarenhet av tidigare beredningsprocesser, betygssättning inom gruppen och dynamiker som uppstår sinsemellan. Även förmågan i UV-grupperna att värdera ansökningarna utifrån dess egna diskurser utan att dra in värderingar om vad för slags forskning eller metoder som är överlägsna togs upp i detta sammanhang. Det pekades på svårigheten att klara av det helt och hållet i grupperna.

Kolumnen för sökande forskares kön var synligt på skärmen för samtliga mötesdeltagare under diskussionerna. Av de ansökningar som enligt den första rangordningen tagit sig vidare direkt till UVK var sökande forskare i 9 fall män och i endast 3 fall kvinnor - en mycket skev fördelning. Det fälldes dock inga kommentarer på detta under detta skede. Fokus i början låg vid de olika betygsgrupperna som brukades för att kunna skilja ut ansökningarna från varandra och vad de olika benämningarna av dessa betygsgrupper innefattade. Ansökningarna diskuterades sedan i den ordning de blivit rangordnade i UV-grupperna och efter UV-gruppernas satta betyg.

Ordförandegruppen respekterade genomgående UV-gruppernas beslut om betyg och inga ändringar gjordes i rangordningen. Inga större diskussioner uppstod heller kring ansökningarna. Det framhölls här att även om man som ordförande kan ha andra åsikter än UV-gruppen gällande vissa ansökningar så har man respekt för bedömargrupperna, deras arbete med bedömningen och att de satt ett överenskommet betyg. Det fanns tillfällen då ordföranden kände att betygen inte helt reflekterade innehållet eller att yttrandet inte speglade betyget men de fasthöll ändå linjen att förlita sig på UV-gruppernas utförda arbete.

#### **15.4.1 Årets slutgiltiga siffror**

Av de ansökningar som skickats vidare till ordförandemötet hade 26 män som sökande forskare och 31 hade kvinnor. Det innebär en andel på 46 % män och 54 % kvinnor i underlaget för mötet. När själva rangordningen sammanställts skapades ett breakout room med Vetenskapsrådets representanter och observatörer från UVK där ansökningarna flyttades i ordning efter de betyg de fått av gruppen. Nu togs även siffror på könsfördelningen fram.

Budgeten på 47 miljoner hade räknats ut att räcka till 32 projekt som kunde få finansiering. Vid en sammanställning av de översta 32 projekten låg könsfördelningen på 14 kvinnor (44 %) och 18 män (56 %). Ytterligare 5

reserver markerades i listan. Av dessa var de fyra översta reserverna kvinnor och den femte en man. Det poängterades att det är mycket sannolikt att flera tackar nej till forskningsmedel och att reserverna då inte blir helt oviktiga. Det kunde här även konstateras att det skulle bli svårt att kunna tillämpa randvillkoret. Detta eftersom både ansökningen över finansieringsstrecket och ansökningarna under hade kvinnliga sökande forskare. Att tillämpa randvillkoret skulle alltså då innebära att dra ner en manlig sökande forskare under en kvinna som fått lägre betyg och viktning enligt beredningsgruppernas totala antal ansökningar som gått vidare. Här uppkom frågan om viktningen då var viktigare än randvillkoret. Det konstaterades att det inte fanns något i instruktionerna om detta men att vetenskaplig kvalitet är det högsta kriteriet. Det underströks som något att skicka vidare till UVK för att diskuteras där.

#### **15.4.2 Resultatet: Årets finansierade projekt**

Ordförandegruppen återsamlades sedan för att se över resultatet. En särskild flik i excel för kön visades på skärmen för gruppen och diskussionen kring randvillkoret togs upp. Till ordförandemötet hade UV-1 skickat vidare 6 kvinnliga sökande forskare och 10 män, UV-2 hade skickat 9 kvinnor och 7 män, UV-3 hade skickat 6 kvinnor och 5 män och UV-4 hade skickat 10 kvinnor och 4 män. Det kunde konstateras att sett till årets söktryck med 154 kvinnor och 106 män så hade kvinnor en framgångsfaktor på 9 % medan män hade en nästan dubbelt så stor framgångsfaktor på 17 %. Det framkom alltså tydligt att efter sammanslagning av samtliga UV-gruppers främsta sökande forskare så var de med bäst betyg till största del män. Forskningssekreteraren underströk att Vetenskapsrådet eftersträvar ett jämnt och genomsnittligt beviljande av medel och en jämn beviljandegrad mellan kvinnor och män – en så liten skillnad som möjligt. År 2022 var det extra skevt i vissa grupper. Direkt vidare till finansiering skulle 11 män och 3 kvinnor gå (översta 3 % från varje UV-grupp). Detta innebar att det är 79 % män som är över detta streck. I förhållande till denna information och att ta ställning till randvillkoret poängterade ordförandegruppen att de ansåg det svårt för dem som grupp att ta beslut om de ska tillämpa randvillkoret. De uttryckte att de inte ville hoppa över någon. Det underströks att det är viktigt med en rätt fördelning. Det poängterades att i UV-gruppernas diskussioner där vetenskaplig kvalitet är det som har betydelse blir det svårt att understödja randvillkoret då det snarare borde tas som ett beslut av Vetenskapsrådet/UVK.

Vidare gavs det förslag på att undersöka möjligheten för blind review. En ordförande påpekade att det är mycket lätt att se vem det är ändå när man befinner sig i så små forskningskontexter vilket blir problematiskt på en helt annan nivå. Denne ordförande hade även noterat att det aldrig diskuterades kön i dennes UV-grupp förrän de kom till rankingsprocessen. Ytterligare en ordförande hade noterat precis samma sak i sin grupp. En tanke som lyftes här var även pandemins påverkan på kvinnors respektive mäns produktion när man jobbat hemma. Vilken möjlighet kvinnor och män har att arbeta med ansökningar relaterat till hur mycket annat ansvar man har att utföra sysslor i hemmet och i vardagen. En ordförande påpekade också att det vore av intresse att studera forskargrupperna avseende fördelning mellan kvinnor och män i

dessas och att det kanske skulle visa på andra dimensioner i problematiken. Även kvinnors generella karriärmöjligheter inom universitet lyftes. Samtliga ordföranden var överens om att beslutet låg utanför deras område men att de skulle skicka med ett tydligt uttalande till UVK där det framgår att de anser att det är mycket viktigt med randvillkoret och att UVK borde ta aktiv ställning. De ansåg alla att det ligger på policynivå. Det påpekades att om det är troligt att en del tackar nej till sina medel så såg det lovande ut med fyra kvinnor i reserven varpå en ordförande i gruppen lakoniskt påpekade att: "Kvinnor är dömda till att vara reserver". En i sammanhanget träffande reflektion om den strukturella ordningen inom akademien.

Randvillkoret tillämpades alltså inte under mötet, något som från början skulle varit svårt med tanke på rangordningens resultat. Vikten av att UVK skulle ta med sig detta till policynivå underströks gång på gång. Det framkom tydligt att samtliga ordförande stod bakom principen i sig även om de ansåg det svårt att tillämpa det från deras position i processen. I den slutliga utvärderingen innan mötet avslutades togs bland annat vikten av UV-gruppernas sammansättning upp och den möjliga risken för konflikter mellan granskare vilket kan inverka på granskningsprocessen. Gällande detta konstaterades det att det hade fungerat bra i grupperna i år och att sådana problematiker inte hade uppstått. Även antalet ansökningar lyftes som ett problem då ett pressat schema kan göra det svårt att ge alla ansökningar tillräckligt med uppmärksamhet och göra korrekta granskningar.

## 16 Resultat från observationerna

Under observationerna undersöktes hur processen i bedömningsrummet fungerar samt om det går att observera några särskilda uttryck för könsbias och reaktioner på detta. Sammanställningen av observationerna pekar på att processen generellt är en medveten sådan där granskare, ordföranden och Vetenskapsrådets personal är uppmärksamma på att alla i rummet får höras i lika stor grad. I huvudsak fokuserar man på vetenskaplig kvalitet som grund för slutbetyg i de ansökningar som diskuteras.

### 16.1 Gruppdynamiker i beredningsprocessen

Kvinnliga och manliga granskare uppfattades ha samma status i mötesrummen. Det fanns en respekt och ett närvarande från de som deltog i diskussionerna. I ordförandegruppen, som hade en ojämn fördelning av kvinnor och män med endast en kvinnlig ordförande, tog samtliga sin plats i rummet och lyssnade in varandras erfarenheter. Tillfällen fanns när en högre status i mötesrummet gavs till en specifik granskare. Dessa fall berodde på ämneskompetens i en aktuell diskussionsfråga och kunde inte kopplas till könstillhörighet. Om en granskare i dessa fall hoppades över i turordningen att ge sitt omdöme om en ansökan var ordförande eller andra ledamöter snabba med att lyfta in denne så snart det var möjligt. Det fanns vidare ett givande och ett tagande i diskussionerna där både kvinnor och män kunde kompromissa likväl som de kunde stå för betyg de kände lite extra för. Slutbetygen tycktes i relation till detta alltid innefatta en gemensam diskussion. I fall av oenighet mellan granskare så var det inte fråga om ett majoritetsbeslut. Beslut togs i stället så att samtliga granskare kunde stå bakom slutbetygen. Det var inte alltid samma person som gav med sig och att omvärdera en ståndpunkt korrelerade inte med kön.

Ordförande underströk hur viktigt det var att alla skulle höras och inkluderas så att inte den som uttryckte starkast åsikt eller argumenterade längst skulle få det tyngsta ordet. En demokratisk modell nyttjades för att bestämma rangordningen för ansökningar med samma betyg. Ordförandegruppen observerades vidare lägga stor vikt vid UV-gruppernas arbete med att utvärdera och betygsätta ansökningarna. De ville inte göra några ändringar i betygen vid ordförandeberedningsmötet, även om de inte alltid höll med till hundra procent om alla betyg. På så vis kan det konstateras att där den verkliga makten för resultatet ligger är hos granskarna under beredningsmötet.

### 16.2 Taltid under beredningsmötet

Ledamöterna i UV-gruppen uppfattades arbeta för att ge plats åt varandras expertis och att eftersträva en jämn fördelning i taltid - något som instruktionerna från Vetenskapsrådet också inkluderade. Kvinnor talade under sin föredragande roll i 2 eller 3 minuter medan män pratade i 3 minuter. Sammanlagt upptog föredragande kvinnor den största delen av taltid med 11

minuter längre än männen (78 minuter gentemot 67 minuter). Kvinnliga föredragande hade 5 fler ansökningar att presentera än de föredragande männen vilket - räknat på en genomsnittlig tid på 2–3 minuter per ansökan – kan anses att de 11 extra minuterna representerar en ungefärlig jämlik fördelning, alternativt en något lägre taltid per ansökan för kvinnornas del.

### 16.3 Reaktionen på jämställdhet

Redan från första mötet med endast ordförande fördes diskussioner kring det ojämna söktrycket, där den största andelen sökande är kvinnor, i kombination med att samtliga beredningsgrupper har en övervägande del ansökningar från kvinnliga forskare. Medvetenheten om detta söktryck finns alltså med tidigt i processen tillsammans med vikten av jämställdhet, något som upprepat understryks av Vetenskapsrådets representanter.

Vetenskapsrådets jämställdhetsfokus uppfattades inte sällan av ledamöterna som förvirrande, då det framstår som ett huvudmål från Vetenskapsrådets sida snarare än ett randvillkor. Mycket tid och kraft lades på att informera om jämställdhetsaspekterna i beredningsprocessen och randvillkoret. Dock framkom det i observationerna att detta kan krocka med den vetenskapliga kvalitetsens högsta prioritet. Här blir kön på ett komplicerat sätt både närvarande och frånvarande på en och samma gång. Granskarna ombeds att inte tänka på kön i de första stadierna av granskningen - och jämställdhetsaspekterna försvinner något i de första stadierna i granskningen till förmån för vetenskaplig kvalitet, originalitet och meriter – samtidigt som man på generell nivå starkt förhåller sig till kön. Med tanke på att kvinnor generellt enligt statistik från de senaste åtta åren har en lägre karriärålder (0–7) år när de ansöker om forskningsmedel i jämförelse med männen kan det påverka om man i granskningen fokuserar på vetenskaplig kvalitet och meriter och för stunden bortser från könsaspekter.

Även om många var överens om att det skulle vara fördelaktigt att skicka med en extra ansökan från underrepresenterat kön från beredningsgruppen uttrycktes att man hellre prioriterade en ansökan med högre rangordning än någon från det underrepresenterade könet – i detta fall en man. Detta var intressant eftersom kvinnor var överrepresenterade i gruppens utvalda främsta ansökningar.

Sett till den UV-grupp som observerades inför denna rapport var det tydligt att kvinnor, i många fler fall än män, adresserade köns- och genusperspektiv och hur dessa hanterades i ansökningarna. Detta indikerar att kvinnliga föredragande och granskare varit mer uppmärksamma på dessa aspekter än männen.

### 16.4 Randvillkoret – inte en fråga för beredningsmötet?

En särskild observation från både beredningsmötet med ledamöterna från UV-gruppen och det sista ordförandeberedningsmötet var att det fanns kritik mot att beslutet att beakta randvillkoret för jämställdhet skulle tas i dessa beredningsgrupper. Både ledamöter och ordförande ansåg att beslutet att beakta randvillkoret skulle tas i UVK eller Vetenskapsrådet. De tryckte på att eftersom

randvillkoret är en del av Vetenskapsrådets hållning så borde det även fattas ett allmängiltigt beslut för om man ska bruka det eller inte. Detta ska inte beredningsgruppen ska ta ställning till. Man menade här att eftersom granskarna i huvudsak intresserar sig för den vetenskapliga kvaliteten, och att de främsta forskarna finansieras, ska inte beslutet att höja en forskare av ett annat kön med lika stor eller mindre vetenskaplig kvalitet än andra forskare ligga på dem. Med detta sagt uttryckte samtliga att de ansåg det viktigt med en jämställd fördelning och de uppmanade UVK att fortsatt aktivt arbeta för detta. Generellt uppfattades denna diskussion att man som granskare inte är villig att ta på sig ansvar för något annat än vetenskaplig kvalitet och att man inte vill ta på sig ansvaret för att finansiera eller inte finansiera forskare på grund av deras kön. Frågan uppstår om ett övergripande beslut från UVK skulle gynna jämställdheten genom att kompensera för ojämlika strukturer inom akademien, eller om det på något vis riskerar åsidosätta grundprinciperna kring vetenskaplig kvalitet där kön ska vara ovidkommande.

Det kunde också observeras att även om deltagarna tagit ställning för att randvillkoret ska kunna nyttjas så är inte alltid möjligt att nyttja det. Exempel på detta är resultatet från granskningen 2022 där samtliga ansökningar som låg på gränsen för att få finansiering hade kvinnor som sökande forskare. Det uppstod då en konflikt då man antingen skulle jämna ut den skeva fördelningen av kvinnor och män i den beviljade gruppen eller dra ner en man med högre betyg och viktning, vilket skulle bli fel enligt rangordningsprincipen.

## 16.5 Betydelsen av meriter

Under första ordförandemötet togs överfixering på meriter upp som problem. Det finns en medvetenhet från ordförande om vikten av att lyfta de yngre forskarna. Samtidigt riskerar detta att inte ske i praktiken, då det är de tyngre namnen med ett gott "track record" som granskarna lättare kan koppla till tidigare kvalitetsprojekt. Dessa forskare har alltså ett mycket bättre utgångsläge.

I relation till detta framstår meriter som något som både ordförande och ledamöter tycker är viktigt. Det är tydligt att det spelar en viktig roll att ha tillgång till meriterna och att granskarna anser att de har användning av detta i sina bedömningar – att det är en viktig del av helhetsbilden. Att plocka bort meriterna helt och nyttja en blind review, ett förslag som lyfts av både ordförande och granskare, blir i praktiken svårt att genomföra. I små forskningskontexter känner man ofta igen vilka det är som står bakom en forskningsansökan. Risken för okontrollerad jävsproblematik och ojämlik behandling av forskare kan tendera att öka. Med dessa observationer framstår ändå diskussionerna av meriter som en nyckelfråga i processen. Delkriteriet tycks svårt att ge en marginaliserad vikt i bedömningen då framtida genomförbarhet ofta beror av en forskares tidigare meriter. Utöver detta kan meriter kännas särskilt viktigt och svårt att bortse från när man som granskande forskare ständigt befinner sig i en miljö av konkurrens. Granskarna har även själva generellt en hög akademisk rang, vilket även det kan tänkas spela roll i hur man tänker på meriters centralitet.

Bland de svåraste meritfrågorna att lösa, och som återkom vid flertalet tillfällen, var deltagande doktorander eller forskningsassistenter i projekten. Diskussioner uppstod då det uppfattades ha varit oklart i instruktionerna hur man ska hantera att en ej disputerad medverkar i stora delar av ett projekt. Gruppen hade generellt svårt att bortse från icke-disputerade i ansökningsgruppen där meriter sällan var utskrivna. Över lag ansåg granskarna att medverkande av icke disputerade med oklara meriter drog ner betyget. Detta ger också en bild av hur sammankopplat meriter är med vetenskaplig kvalitet och grundprincipen om att det är den vetenskapliga kvaliteten som ska prioriteras.

## 17 Sammanfattande diskussion

Observationerna har visat att de granskare i form av ledamöter och ordföranden som deltar i UVK:s beredningsprocesser har ett personligt och vetenskapligt intresse och engagemang för jämställdhetsprinciper samtidigt som de uppfattas sträva efter att stödja den främsta forskningen. Dock presenteras en grundproblematik kring uppfattningen om att jämställdhet blir ett mål i sig när den vetenskapliga kvaliteten borde och ska prioriteras. Den sammanlagda bedömningen av vetenskaplig kvalitet som görs av varje ansökan är ständigt i centrum för granskarna och den bästa forskningen ska prioriteras. Observationerna visar att granskarna utgår från en uppfattning om jämställdhet som ett politiskt myndighetsprojekt. Med andra ord förstås den vetenskapliga kvaliteten som något partikulärt som granskarna anser sig kunna undersöka medan jämställdheten blir något som Vetenskapsrådet ska hantera på högre nivå. Just detta visar exempel på hur jämställdhetsarbetet på något plan har svårt att integreras med fokus på vetenskaplig kvalitet. Här kan karriärålder bli till en förfördelningsmekanism eftersom det uppfattas rimma väl med kravet på vetenskaplig kvalitet. Givet att vetenskaplig kvalitet ska prioriteras, samtidigt som det ofta korrelerar med meritfokus och i förlängningen av karriärålder, går det inte att utesluta att sättet som vetenskaplig kvalitet betraktas kan fungera som en förfördelningsmekanism. Jämställdhetsaspekterna lämnas gärna till högre instanser att besluta om och granskaren kan riskera att utelämna eventuella strukturer som skulle kunna påverka idén om vetenskaplig kvalitet. Att upprätthålla uppmärksamhet på sådana aspekter kan möjligtvis innebära en omöjlig uppgift för granskaren, något som också uttrycktes i diskussionerna. Den specifika instruktion att granska kvalitet gör dessa strukturella problem svårhanterliga på en partikulär nivå.

Observationerna har alltså pekat på vikten av att vidare problematisera innebörden av vetenskaplig kvalitet där originalitet och framför allt meriter spelar roll, och där forskare med högre karriärålder gynnas: Detta, vilket enligt statistiken utgörs av en större eller mer stabil andel män. Slutligen kan det även sägas att svårigheten med att komma till rätta med skev fördelning av forskningsmedel tycks även vara att problematiken inte i huvudsak ligger i hur man behandlar kvinnors och mäns forskningsansökningar i bedömningsrummet. Snarare tycks problematiken i mångt och mycket komma från de omkringliggande strukturella utgångslägena för kvinnliga och manliga forskare och frågan om vilka karriärmöjligheter som presenterar sig. Denna rapport bidrar till andra rapporter avseende könsbias i bedömningsprocesser som Vetenskapsrådet genomfört<sup>56</sup>. Dock framkommer det som angeläget att fortsatt vara uppmärksam på, samt observera, strukturerna och processerna kring forskningsfinansiering utifrån förfördelning och könsbias.

---

<sup>56</sup> Söderqvist, L. et al., "En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020.



## Referenser

Husu, Liisa & Callerstig, Ann-Charlott, Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv (RJ 2018:1), Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond 2018,

<https://view.publitas.com/riksbankens-jubileumsfond/rj-rapporterar-2018-1-rj-s-beredningsprocesser-ut-ett-jamstalldhetsperspektiv/page/1> (Hämtad: 2022-10-15).

Kaatz, Anna, Gutierrez, Belinda & Molly, Carnes, "Threats to objectivity in peer review: The case of gender", *Trend in Pharmacological Sciences*, 35, 2014:8.

Riley, Hannah & Kathleen L. McGinn, "When Does Gender Matter in Negotiation?". John F. Kennedy School of Government, Harvard University Faculty Research Working Papers Series RWP02-036 September 2002.

SFS 2009:975, Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet, Utfärdad: 2009-10-22, [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for\\_sfs-2009-975](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for_sfs-2009-975) (2022-10-15).

Söderqvist, Lisbeth et al., "En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsansökningar 2019", Stockholm: Vetenskapsrådet 2020, [https://www.vr.se/download/18.47291b121711f04ce6e1128/1587987500640/En+%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20process\\_VR2020.pdf](https://www.vr.se/download/18.47291b121711f04ce6e1128/1587987500640/En+%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20process_VR2020.pdf) (Hämtad: 2022-10-13).

Vetenskapsrådet, "Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi", (Dir. 2016:6), reviderad 2016, <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e6f40bd3e105e/1574183705213/RevideradJämställdhetsstrategiNov2014.pdf>.

## Bilagor - Del 3

### Bilaga 1: Taltid

#### Taltid per föredragande

Nedanstående tabell visar hur många minuter kvinnliga respektive manliga föredragande presenterade en ansökan.

*Tabell 1. Taltid per föredragande*

Minuter	Antal kvinnor	Antal män
1	1	
2	12	6
3	12	17
4	3	1
5	1	

Tabellen visar att fler kvinnor än män presenterade en ansökan i 4 minuter eller längre. Den största andelen föredragande kvinnor är jämnt fördelat på en presentation mellan 2 och 3 minuter. Den största andelen manliga föredragande presenterade en ansökan i 3 minuter.

#### Diskussionstid per gruppammansättning

I följande tabell visas sammanlagd diskussionstid för de samtliga gruppammansättningarna utifrån kön. K = Kvinna och M = Man. Första bokstaven står för föredragandes roll och de två följande bokstäverna står för granskarrollerna.

**Tabell 2. Diskussionstid per gruppammansättning**

Sammanlagd diskussionstid	KKK	MMM	KKM	MMK	KMM	MKK	Antal grupper
3							0
4	1				1	2	4
5						2	2
6			2	1			3
7	3		1		1		5
8	1	2	4	3		1	11
9		1	2	1	1		5
10		1	3	2			6
11			2		1	3	6
12			1		1		2
13			1				1
14			2	1	1		4
15							0
16					1	2	3
17							0
18							0
19							0
22				1			1

Tabellen visar att flest grupper hade en sammanlagd diskussionstid på 8 minuter per ansökan. Näst vanligast var en diskussionstid på 10 eller 11 minuter.

### Diskussionstid per ansökan

Tabellen nedan visar hur många minuter grupperna diskuterade ansökningar från kvinnliga sökande forskare (SF) respektive manliga sökande forskare (SF).

**Tabell 3. Diskussionstid per ansökan**

<b>Minuter</b>	<b>Kvinnlig SF</b>	<b>Manlig SF</b>
4	2	2
5	2	
6	3	
7	3	2
8	6	5
9	3	2
10	2	4
11	6	
12	1	1
13	1	
14	3	1
15		
16	2	1
17		
18		
19		
20		
21		
22		1

**Tabell 4. Genomsnittlig diskussionstid per ansökan - kvinnliga respektive manliga skande forskare**

<b>Sökande forskare</b>	<b>Antal minuter</b>	<b>Antal sökande forskare</b>	<b>Genomsnittlig diskussionstid</b>
Kvinna	317	34	9,32
Man	184	19	9,68

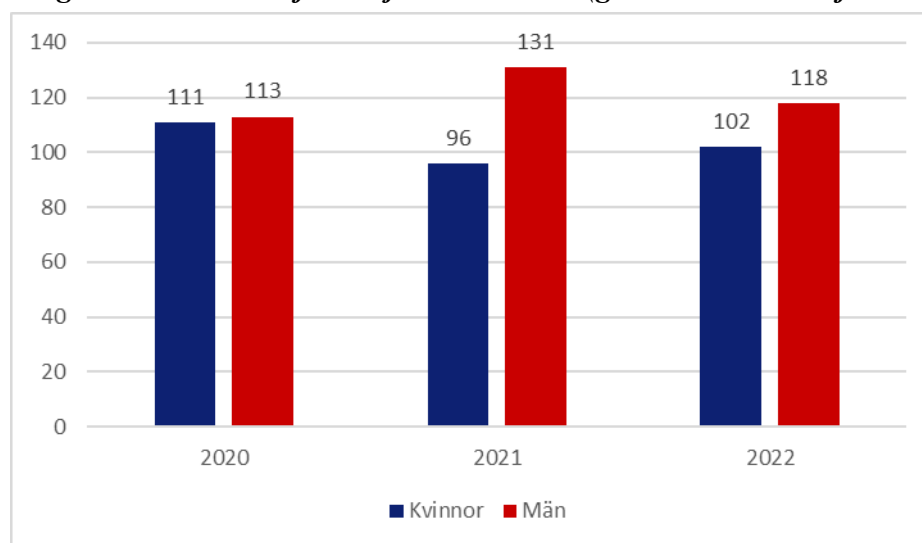
## Bilaga 2: Jävsanalyser, betygsstatistik och framskrivning av meriter

### Jävsanmälningar i UV-grupper 2020–2022

Följande analys berör jävsanmälningar inkomna under beredningsprocesserna 2020–2022. Här var frågan om det framkommer indikationer på att kvinnors respektive mäns forskningsnätverk skiljer sig åt.

Ser man till den totala mängden anmälda jäv mellan åren 2020 till 2022 både från granskare och ordföranden ligger antalet anmälda jäv per person konsekvent högre för män. Det totala antalet kvinnor som anmält jäv över de tre åren ligger på 52 personer medan det totala antalet män som anmält jäv ligger på 46 personer. Inom grupperna ligger lägsta antalet anmälda jäv för kvinnor på 1 fall medan det största antalet anmälda jäv ligger på 18. För män är det lägsta antalet anmält jäv per person 1 medan det största antalet anmält jäv är 25.

**Diagram 1. Anmälda fall av jäv 2020–2022 (granskare och ordförande)**

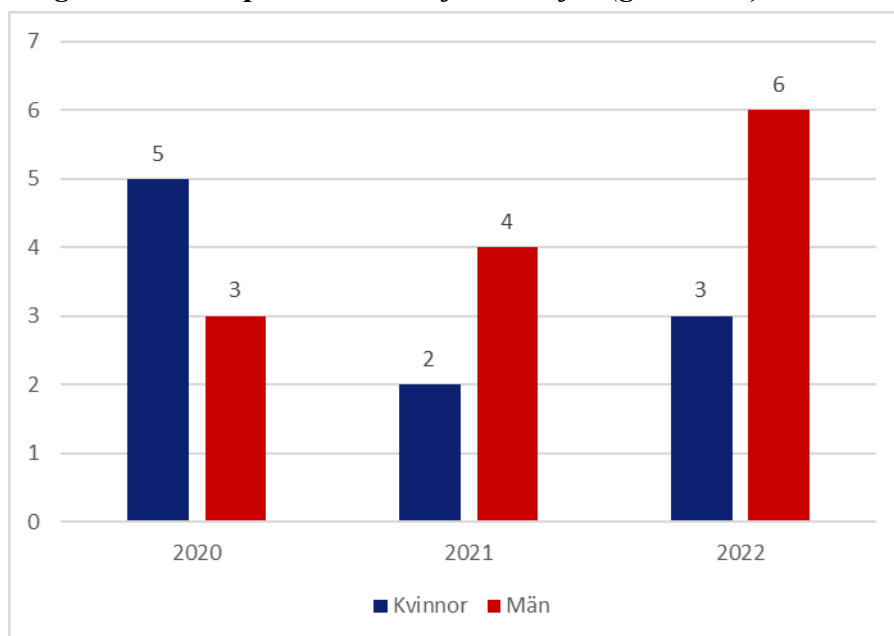


Diagrammet ovan illustrerar den totala mängden anmälda jäv mellan 2020 och 2022. Staplarna visar att det år 2020 var 111 anmälningar av jäv från kvinnor och 113 anmälningar av jäv från män – inkluderat anmälningar från både granskare och ordföranden sammanräknat på samtligas totala jävsanmälningar. De anmälda jäven fördelar sig i stort sett jämt mellan könen. Skillnaden ligger procentuellt på några hundradelar. År 2021 var skillnaden större. Detta år anmäldes 96 fall av jäv från kvinnor medan 131 fall av jäv anmäldes från män. Det är 42 % av det totala antalet fall av jäv som utgörs av kvinnor vilket är en skillnad på 16 procentenheter. Gällande år 2022 kom det in 102 fall av anmälningar av jäv från kvinnor medan det kom in 118 fall av anmälningar av jäv från män. Det vill säga, anmälda fall från kvinnor utgör 46 % av den totala mängden fall av jäv, alltså en skillnad på 8 procentenheter.

### Antal personer som ej anmält jäv

Ser man vidare till antalet granskare som inte anmält jäv är denna andel relativt låg. Fler män än kvinnor anmäler inga jäv.

**Diagram 2. Antal personer som ej anmält jäv (granskare)**

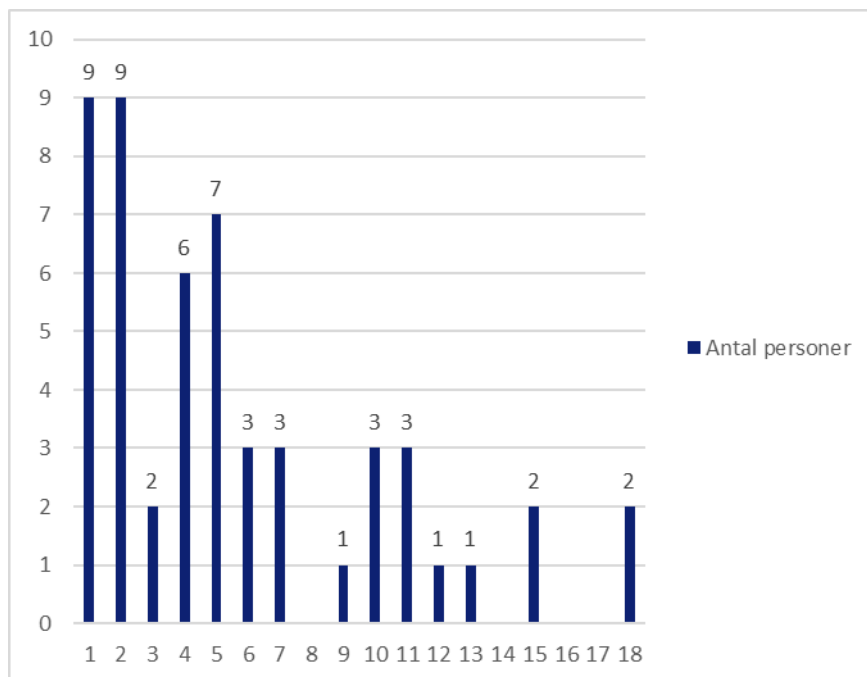


Staplarna visar att det år 2020 var 5 kvinnor och 3 män som inte anmält några jäv. År 2021 var det 2 kvinnor och 4 män. År 2022 var det 3 kvinnor och 6 män. Alltså är det oftare män som inte har något jäv alls bland ansökningarna. Endast 2020 var det fler kvinnor som inte anmält jäv. Detta är räknat på enbart granskare och inkluderar inte ordförandes anmälningar av jäv (ordförandes anmälningar av jäv är dock generellt få samtliga år.)

### Antalet anmälda jäv per person

#### ***Kvinnor***

I följande två diagram presenteras antalet anmälda jäv per person under någon av de tre beredningsprocesserna 2020–2022. I staplarna har samtliga tre undersökta år slagits samman för att få en sammanlagd bild av hur många jäv per person som generellt lämnas in av kvinnor respektive män. Både granskare och ordförande är inräknade även om antalet jäv inlämnade från ordförande är få. Första diagrammet illustrerar antalet jäv per person anmält av kvinnor och det andra diagrammet illustrerar antalet jäv per person anmält av män. Staplarna illustrerar antalet personer medan siffrorna längs den vågräta axeln (1-18) visar på antal jäv som anmälts.

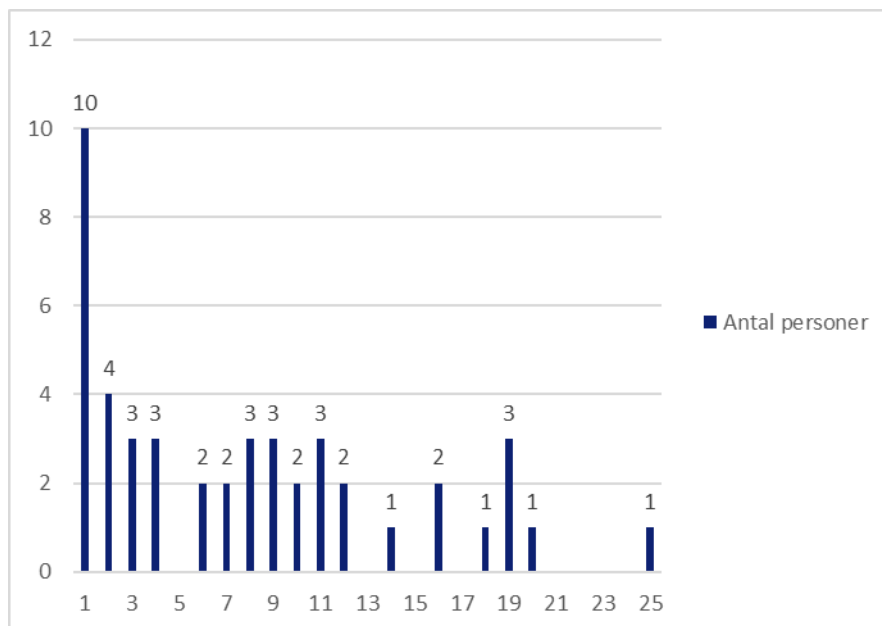
**Diagram 3. Antal anmälningar av jäv per person - Kvinnor**

Antalet jäv per person som kvinnor lämnat in under en beredningsprocess ligger mellan 1 och 18 fall per person. Det bör här poängteras att staplarna är från 2020–2022 och därmed kan samma granskare förekomma flera gånger över åren. Vanligast är att kvinnor lämnar in 1 eller 2 jäv per beredningsprocess. Totalt 9 respektive 9 kvinnor har gjort detta sammanräknat de tre åren. Den största andelen kvinnor lämnar in 7 eller färre fall av jäv.

### **Män**

I följande diagram illustreras antalet anmälda jäv per person gjorda av män. De blå staplarna illustrerar antalet personer som anmält jäv och siffrorna längs den vågräta axeln (1-25) visar på antalet anmälda jäv.



**Diagram 4. Antal anmälningar av jäv per person - Män**

Staplarna visar att antalet jäv per person som män anmält under en beredningsprocess ligger mellan 1 och 25 fall per person. Samma granskare kan återkomma flera år. Vanligast är att man lämnar in 1 fall av jäv per person, 10 personer som gjort det över de tre åren.

### Jämförelse och resultat

Jämför man kvinnor och män i antalet anmälda jäv finns det fler exempel hos männen där antalet jävsanmälningar legat på över 15 per person – totalt 8 män respektive 2 kvinnor. Ser man till hur många som anmäler jäv i den lägre graden, mellan 1 och 5 fall per person, är kvinnorna här fler än männen – totalt 33 i jämförelse med 20 män. Sett till enskilda granskare är den högsta siffran av anmälda jävsfall 25 bland männen. Detta är 7 fall fler än den högsta siffran av anmälda jävsfall bland kvinnorna.

Med dessa resultat i åtanke kan det konstateras att kvinnor generellt är fler till antalet som anmäler jäv, men att män anmäler fler fall per person per beredningsprocess.

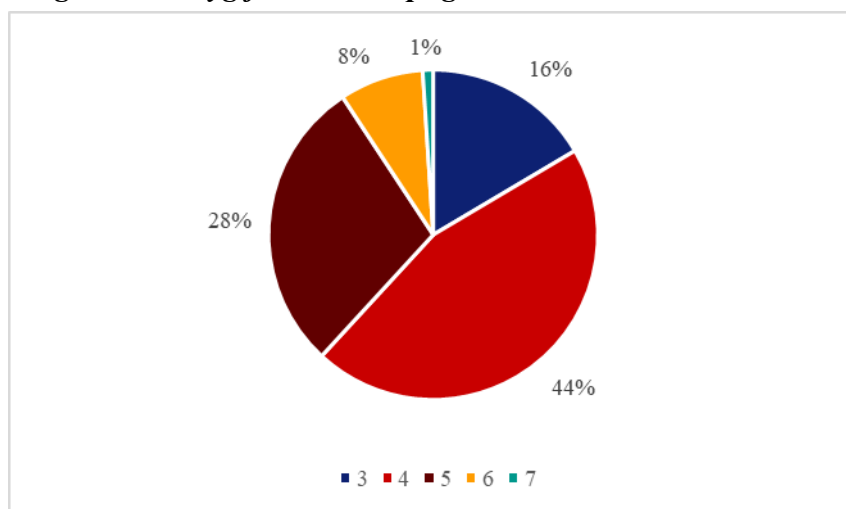
### Jämförelse av tilldelade betyg

Följande del presenterar en jämförelse av vilka slutgiltiga betyg som kvinnliga och manliga sökande forskare tilldelats efter att diskussionerna genomförts avseende det aktuella årets ansökningar. Statistiken är hämtad från år 2021. Totalt antal kvinnor som sökande forskare som ingår i analysen är 106 forskare medan totalt antal män som sökande forskare är 78. Sällade ansökningar ingår inte i resultaten. Procentandelarna har räknats ut på den totala mängden sökande kvinnor respektive den totala mängden sökande män för att få en relationell bild av tilldelningen.

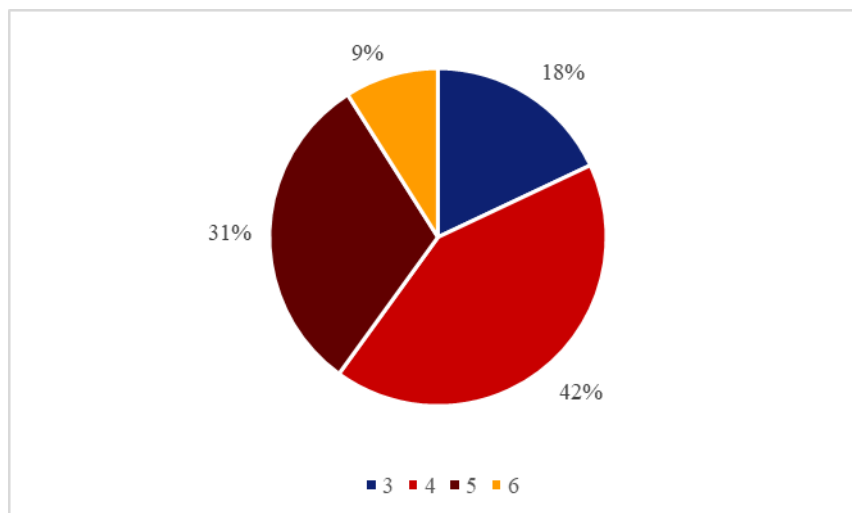
### Delkriteriet vetenskaplig kvalitet

Tittar man på delbetyget vetenskaplig kvalitet för de föreslagna projekten ser man att en större procentandel av manliga sökande forskare fick betyg 6. Samtidigt delades den enda 7:an ut till en kvinna. Den största procentandelen av kvinnliga sökande forskare fick betyg 4.

**Diagram 5. Betyg för vetenskaplig kvalitet 2021 - Kvinnor**



**Diagram 6. Betyg för vetenskaplig kvalitet 2021 - Män**



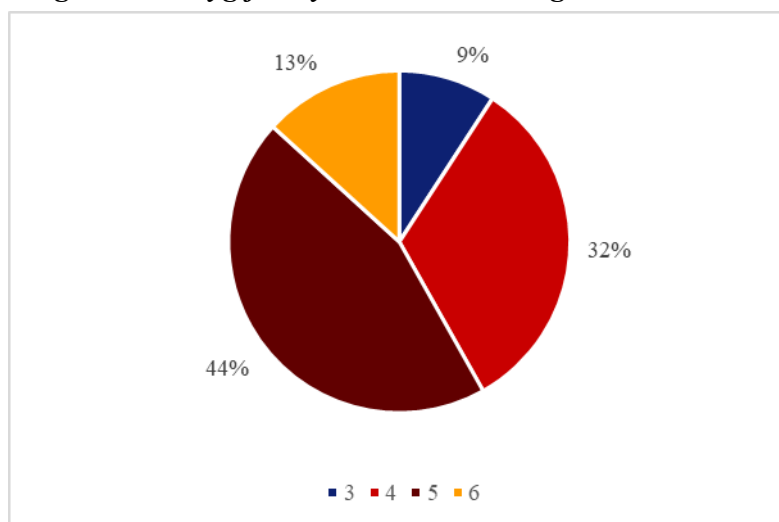
Diagrammen visar att 9 % av manliga sökande forskare och 8 % av kvinnliga sökande forskare fick betyg 6, dvs. en liknande stor andel. Betyg 5 fick 31 % av männen och 28 % av kvinnorna. Betyg 4 delades ut till 44 % av de sökande kvinnorna medan 42 % av männen fick detsamma. En liten större andel män, 18 %, fick betyg 3 i jämförelse med 16 % av kvinnorna. Det skiljer inte många procentenheter mellan kvinnor och män gällande hur många som tilldelas de högre betygen 5 eller 6. Dock utgörs gruppen som får dessa högre betyg av några procentenheter mer män än kvinnor. Kvinnor utgör 2 procentenheter mer när det kommer till hur stora procentandelar som fått betyg 4. En forskare av de

samtliga sökande fick betyget 7, denna var en kvinna och utgjorde därmed mindre än 1 % av ansökningarna med en kvinna som sökande forskare.

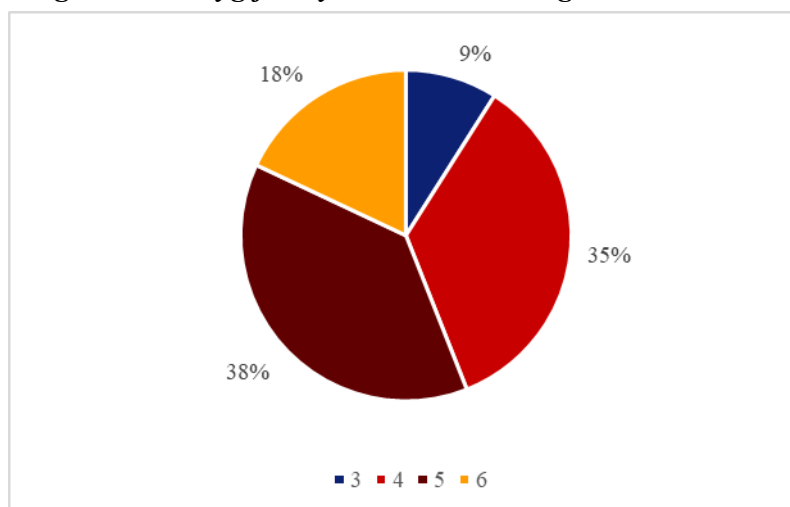
### Delkriteriet nytänkande och originalitet

Gällande delbetyget nytänkande och originalitet visade det sig att en större procentandel av männen har fått 6 i betyg medan en större procentandel av kvinnorna har fått 5 i betyg. Betyg 3 och 4 utgör exakt samma respektive nästan lika stor procentandel. Cirkeldiagrammen nedan illustrerar procenten per betyg. Första diagrammet är procentandelar för ansökningar med kvinnor som sökande forskare och det andra diagrammet är procentandelar för ansökningar med män som sökande forskare.

**Diagram 7. Betyg för nytänkande och originalitet 2021 - Kvinnor**



**Diagram 8. Betyg för nytänkande och originalitet 2021 - Män**



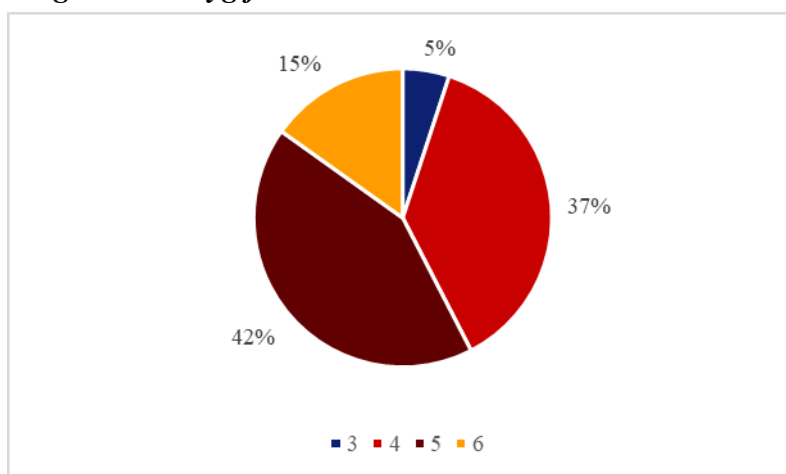
Diagrammen visar att 18 % av männen fick delbetyg 6 medan 13 % av kvinnorna fick detsamma. Totalt 44 % av kvinnorna och 38 % av männen fick

betyg 5. Betyget 4 tilldelades 32 % av kvinnorna och 35 % av männen. Betyg 3 delades ut till exakt lika många procent kvinnliga och manliga forskare.

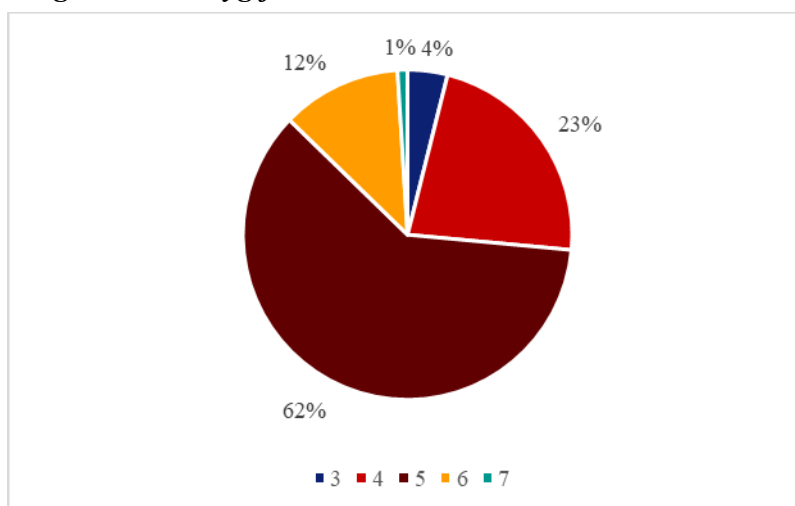
### Delkriteriet meriter

När det gäller betyget för meriter visar jämförelsen att en större andel kvinnor än män fick betyg 6. Däremot fick en avsevärt större andel av männen betyg 5. Den enda 7:an tilldelades en man. En större andel av ansökningar med kvinnor som sökande forskare fick betyg 4 och en marginellt större andel kvinnor fick betyg 3.

**Diagram 9. Betyg för meriter 2021 - Kvinnor**



**Diagram 10. Betyg för meriter 2021 - Män**



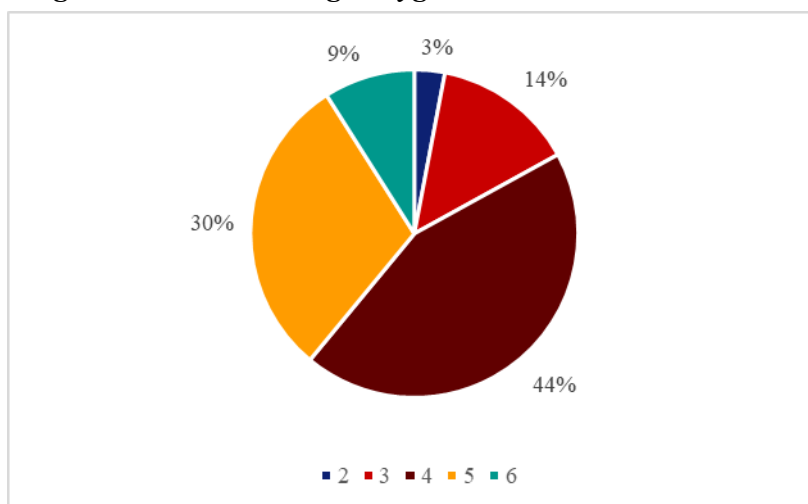
Vad cirkeldiagrammen visar är att en större procentandel ansökningar med kvinnlig sökande forskare, 15 %, fick betyg 6 i jämförelse med andelen män, 12 %. En mycket stor skillnad syns gällande betyg 5 där manliga sökande forskare utgjorde 62 % jämfört med 42 % med kvinnliga. Betyg 4 tilldelades 37 % av kvinnorna vilket är en relativt mycket större procentandel än männens 23 % - en skillnad på 14 procentenheter. Betyg 3 tilldelades en ungefärligt lika

stor andel av kvinnor och män, 5 % respektive 4 %, en marginellt större andel kvinnor. Den enda 7:an som delades ut i betyg tilldelades en man vilket är detsamma som mindre än 1 % av ansökningarna med män som sökande forskare. På så vis är det tydligt att en marginellt större andel kvinnor fick betyg 6 medan en mycket större andel av männen fick betyg 5. Fler kvinnor gavs alltså betyget 4 i relation till männen medan de ansökningar som utmärkte sig särskilt utgjordes av en större andel kvinnor. Den ansökan som utmärkte sig allra mest gällande meriter stod dock en man som sökande forskare bakom.

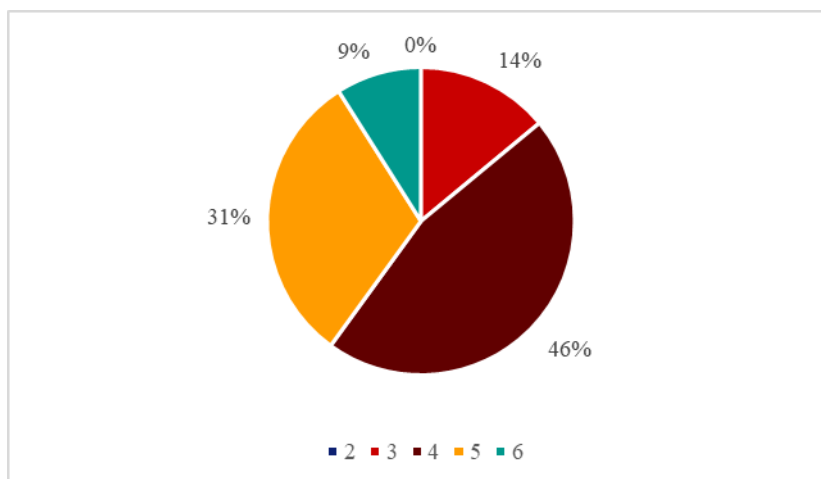
### Sammanvägt betyg

Ser man slutligen till det sammanvägda betyget för vetenskaplig kvalitet för kvinnliga och manliga sökande forskare så kommer en jämn procentuell tilldelning fram – sett till andelarna av den totala mängden sökande kvinnor respektive män. Lika stora andelar kvinnor och män har fått betyg 6 medan en marginellt större andel män fått betyg 5 och 4. Betyg 3 har tilldelats jämna andelar kvinnor och män medan två kvinnor var de enda som fick betyg 2.

**Diagram 11. Sammanvägt betyg 2021 - Kvinnor**



**Diagram 12. Sammanvägt betyg 2021 - Män**



Diagrammen visar att betyg 6 tilldelades 9 % av kvinnliga respektive manliga sökande forskare. Betyg 5 fick 31 % av männen och 30 % av kvinnorna – en marginell skillnad på 1 procentenhet. Betyg 4 tilldelades 46 % av männen och 44 % av kvinnorna – även detta en marginell skillnad. Lika många procentandelar kvinnor och män fick betyg 3 – 14 % respektive. Endast 2 kvinnor – detsamma som 3 % av de sökande forskarna – fick betyg 2. Man kan alltså sluta sig till att betygen är relativt jämna när det kommer till sammanslagningen av alla delkriterier. Dock kan man observera en liten fördel för männen när det kommer till betygen 4 och 5 medan ett fåtal kvinnor fått betyg 2 vilket inte getts till någon man. Det högsta tilldelade betyget på 6 och det näst lägsta betyget på 3 är dock jämnt tilldelat.

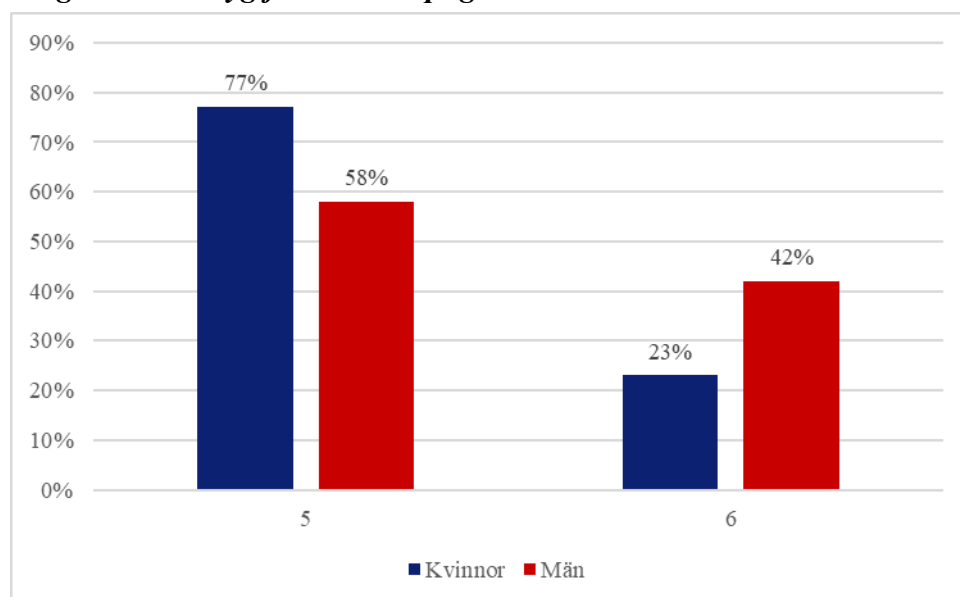
### Året 2022 – de främsta ansökningarna

En mindre undersökning på betyg och delbetyg utfördes även på beredningsprocessen 2022 där de främsta ansökningarna från varje UV-grupp – de som går vidare till ordförandeberedningsmötet – analyserades. Nedan presenteras resultaten av analysen. Totalt utgjordes de 57 främsta ansökningarna som skickats vidare till beredningsmötet av 31 kvinnor (54 %) och 26 män (46 %).

#### Vetenskaplig kvalitet

Avseende betyg för vetenskaplig kvalitet för de främsta ansökningarna för 2022 har en större procentandel av ansökningarna med män som sökande forskare fått betyg 6 medan den större procentandelen av med kvinnliga sökande forskare fått betyg 5. Endast betyg 5 och 6 fanns representerade bland ansökningarna i detta stadiet.

**Diagram 13. Betyg för vetenskaplig kvalitet 2022 - Kvinnor och män**

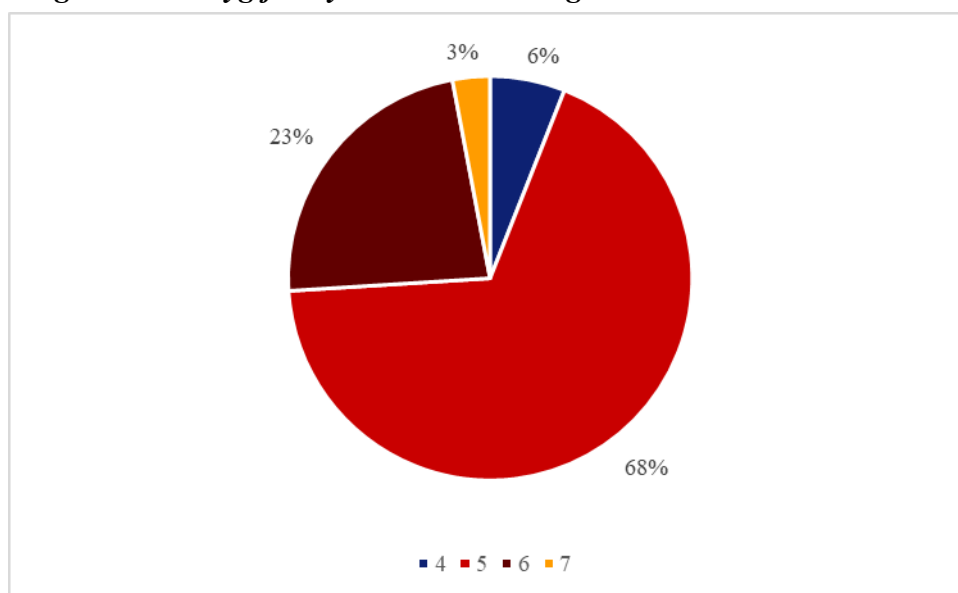


Staplarna visar att 42 % av huvudsökande män fick betyg 6 jämfört med 23 % av huvudsökande kvinnor – en skillnad på 19 procentenheter. Betyg 5 tilldelades resterande 77 % av huvudsökande kvinnor och 58 % av huvudsökande män – en skillnad på 19 procentenheter.

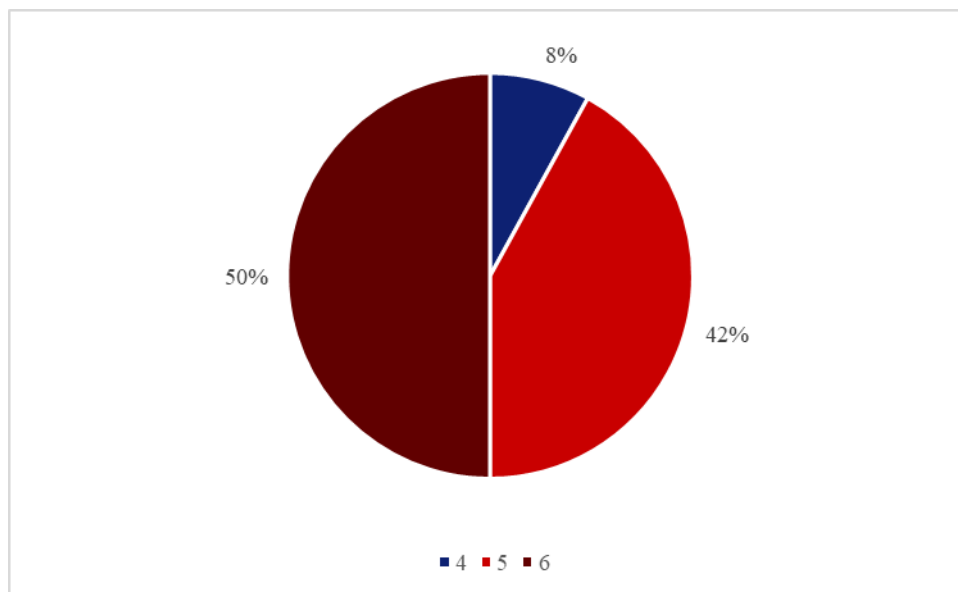
### Nytänkande och originalitet

När det kommer till delbetyget nytänkande och originalitet hade ansökningar med kvinnor som sökande forskare en större spridning på betyg då det endast var en kvinna som fick betyget 7. Hälften av de främsta ansökningarna med män som sökande forskare fick betyget 6 medan strax under en fjärdedel av kvinnorna fick samma betyg. Den största andelen av ansökningar med kvinnor som sökande forskare fick betyg 5.

*Diagram 14. Betyg för nytänkande och originalitet 2022 - Kvinnor*



**Diagram 15. Betyg för nytänkande och originalitet 2022 - Män**

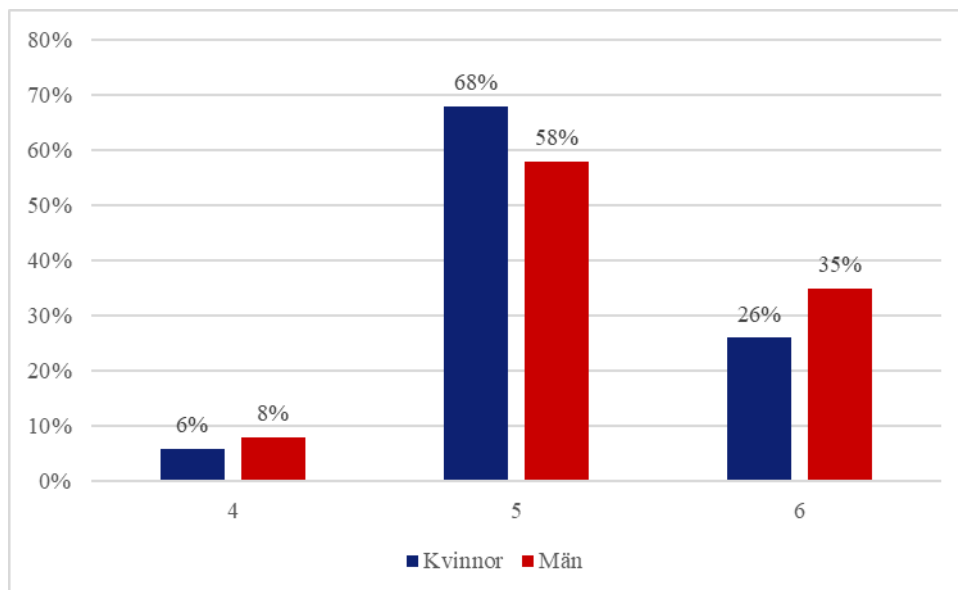


Diagrammen illustrerar att 50 % av ansökningar från manliga sökande forskare fick betyg 6 medan en betydligt mindre andel av kvinnorna, 23 %, tilldelades samma betyg. Den största andelen kvinnor, 68 %, fick betyg 5 medan 42 % av männen tilldelades detta betyg. Betyg 4 tilldelades 8 % av männen och 6 % av kvinnorna. Därmed kan det konstateras att det högsta betyget i nytänkande och originalitet gavs till en kvinna men en mycket större andel män än kvinnor tilldelades det näst högsta betyget – en betygsgrupp där fler ansökningar hamnade. Fler män än kvinnor fick dock det lägsta betyget som fanns representerat – betyg 4.

### **Meriter**

Sett till meriter bland de främsta ansökningarna 2022 har en större andel män än kvinnor fått betyg 6 medan en större andel kvinnor än män fått betyg 5. En lite större andel män fick betyg 4.

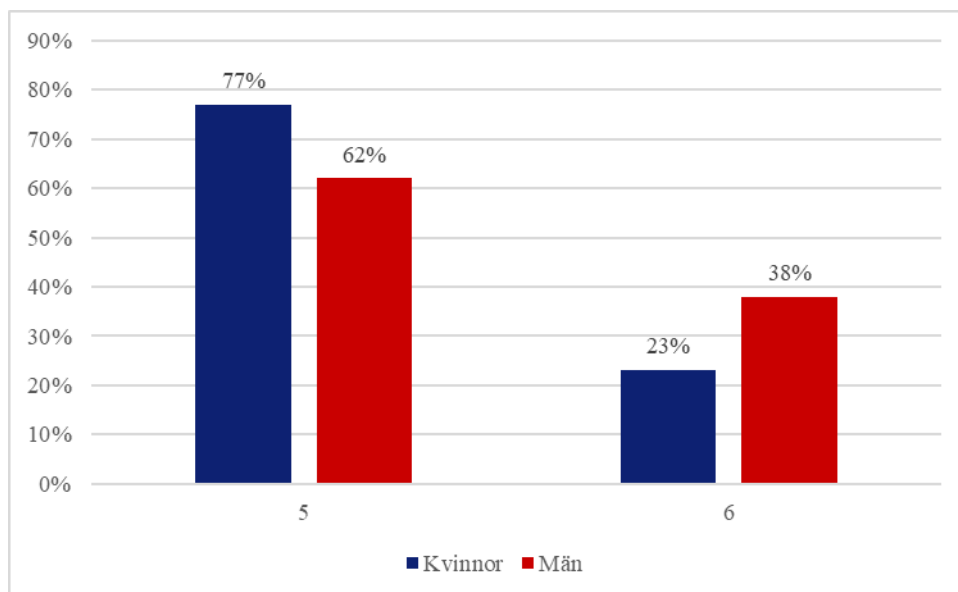


**Diagram 16. Betyg för meriter 2022 - Kvinnor och män**

Stapelndiagrammet illustrerar skillnaderna i procentandelar mellan kvinnor och män. Manliga sökande forskare som tilldelats betyg 6 utgjorde en procentandel på 35 %, 9 procentenheter mer än ansökningar med kvinnor som sökande, 26 %. Den största andelen ansökningar från kvinnliga sökande forskare fick betyg 5 – totalt 68 % av de främsta ansökningarna – en skillnad på 10 procentenheter till männens 58 %. En marginellt större andel män, med en skillnad på 2 procentenheter, fick betyget 4 – 8 % män gentemot 6 % kvinnor.

### Sammanvägt betyg

Slutligen, gällande det sammanvägda betyget för vetenskaplig kvalitet för sökande kvinnor och män som sällats fram som de bästa av årets ansökningar kan man observera att män utgjorde den största procentandelen som fick betyg 6.

**Diagram 17. Sammanvägt betyg 2022 - Kvinnor och män**

Diagrammet visar att 38 % av ansökningar från manliga sökande forskare fick det sammanvägda betyget 6 i jämförelse med 23 % av kvinnliga – en skillnad på 25 procentenheter. Betyg 5 fick 77 % av ansökningar från kvinnliga sökande forskare och 62 % av de med män som sökande forskare. De flesta ansökningar tilldelades alltså 5 i sammanvägt betyg men en större andel män fick det högsta betyget som fanns representerat bland ansökningarna.

## Meriter i ansökningar 2021

En undersökning av hur kvinnor och män beskriver meriter i ansökningar utfördes på ansökningar inkomna till UVK året 2021. Ett urval på 30 ansökningar från kvinnliga sökande forskare och 30 ansökningar från manliga sökande forskare togs fram för att undersöka om det fanns indikationer på skillnader i hur man lägger fram sina meriter. Urvalet var slumpmässigt. Mer specifikt analyserades antalet handledda studenter och doktorander, antalet tidigare beviljade forskningsmedel, antal tilldelade priser samt övriga meriter. Även de tio främsta publikationerna som forskarna lyft fram särskilt för projektet och hur man beskrev sina bidrag i dessa analyserades på språklig nivå. Därefter gjordes även en analys på framskrivningen av meriter från den samlade gruppen. Resultatet av analyserna presenteras nedan.

### **Handledning, tilldelade bidrag, tilldelade priser och övriga meriter**

Lika många kvinnor som män uppgav att de handledt studenter och doktorander – 22 sökande från vardera kön angav detta. Män hade dock ett större antal handledda studenter med ett sammanlagt antal på 282 handledda studenter och doktorander till skillnad från kvinnors antal på 197 handledningar. Antalet tidigare erhållna bidrag uppkom till ungefär detsamma med 124 listade bidrag av kvinnor och 123 listade bidrag av män. Tar man dock den genomsnittliga utdelningen så ligger antalet bidrag per kvinna på 4,76 utslaget på 26 sökande forskare och antalet bidrag per man på 5,12 utslaget på 24 sökande forskare. På så vis är det tydligt att män har listat ett större antal tilldelade forskningsmedel än kvinnor – skillnaderna är dock marginella.

Vidare har lika många kvinnor som män listat att de tilldelats priser eller andra utmärkelser – totalt 11 kvinnor och 11 män. Män har dock listat fler antal utmärkelser med det högsta antalet i urvalet på 8 utmärkelser och sammanlagt har män listat 31 utmärkelser i jämförelse med 17 listade utmärkelser av kvinnor. Det högsta antalet utmärkelser listat av en kvinna ligger på 5. Slutligen, gällande antal meriter har kvinnliga sökande forskare listat fler övriga meriter än männen. 24 kvinnor och 24 män har listat övriga meriter. De kvinnliga sökande forskarna har sammanlagt uppgett 196 övriga meriter – det högsta antalet liggandes på 20 övriga meriter. I ansökningar med manliga sökande forskare har sammanlagt 163 övriga meriter uppgetts – 33 färre meriter än kvinnorna. Det högsta antalet ligger även där på 20 listade övriga meriter.

## Framskrivning av meriter hos sökande forskare i olika projekt och publikationer – En språklig analys

### Jag-form eller tredjeperson

När det kommer till hur sökande forskare skriver fram sina bidrag till de publikationer som lyfts som särskilt relevanta kan man observera att kvinnor oftare än män använder sig av första person: "I developed the idea for [...]", "I was largely responsible for [...]" och "In this article I discuss [...]". Totalt 20 av de analyserade ansökningarna från kvinnor nyttjade jag-formen jämfört med 10 av de analyserade ansökningarna från manliga sökande forskare. Vidare använder sig fler män än kvinnor av tredjeperson när de skriver om sina egna bidrag till publikationerna likt: "Andersson supervised Svensson [...]", "Andersson was the project leader [...]" och "Svensson var försteförfattare och försteanalytiker [...]" (obs., ej riktiga namn exempel från urvalet). Totalt 10 manliga sökande forskare använde tredjeperson när de beskriver sina bidrag jämfört med 4 kvinnor. Även en liten större del av männen, i jämförelse med kvinnorna, använde beskrivningen endast som en saklig beskrivning av relevansen för publikationen likt: "Artikeln fokuserar på [...] Relevansen för projektet [...]" och "This study can be seen as [...]". Här låter man alltså artikeln tala för sig själv. Totalt 3 kvinnor och 7 män använde sig av denna mer sakliga beskrivning. Här framstår relevansen som huvudfokus. Exempelvis skriver en sökande kvinnlig forskare "This article has relevance because [...]". Det finns också exempel där kvinnor respektive män skriver in sin egen medverkan i publikationer i procentform och där de endast konstaterar om de var första- eller tredjeförfattare – här finns 3 exempel i ansökningar med kvinnor som sökande forskare och 4 exempel från manliga när man beskrivit sitt bidrag på något av dessa vis.

Den samlade analysen indikerar att män oftare använder en mer distanserad ton där det framstår som att någon annan skriver om deras forskningsgärning i olika projekt medan kvinnor oftare använder en mer närliggande ton utifrån jaget. Utöver detta syns även en mindre indikation på att män oftare påpekar sina specifika bidrag i de fall där de inte står som försteförfattare. Exempelvis: "The main contribution was from [lead author] but my contribution was equal to the other authors [...]" eller "Work distribution was around the same percent, but I did some more work on the theoretical foundation [...]". Endast några få exempel fanns dock på detta.

### Framskrivning av egna expertisområden och förmågor

Skilnader kan ses när sökande forskare vill använda kommentarerna på publikationerna till att trycka på särskilda expertisområden som man menar att artiklarna visar att man själv innehar. Här trycker sökande forskare på sin egen kompetens utifrån en högre närvaro av deras jag/forskarperson än vad som framkom tidigare i förhållande till hur de generellt skriver fram meriter i publikationer. Exempelvis: "[This article] shows my experience in [...]" eller "Artikeln visar en förmåga att [...]". Kvinnliga sökande forskare uttrycker sig här aningen mer distanserat till vad artikeln visar på för egna expertisområden. Här används uttryck som: "[Artikeln är] relevant då den visar på erfarenhet av

[...]” eller “[The article] is relevant to the project as it shows experience in [...]”. Här är alltså jaget/forskarpersonen inte lika tydligt i centrum. Detta rör sig dock om få exempel.

### **Sammanfattning – Språklig analys**

Generellt kan det sägas att utifrån det analyserade urvalet är sättet man beskriver publikationsmeriter snarlikt. Dock har män listat fler tidigare tilldelade forskningsmedel medan kvinnor listat fler övriga meriter. Sökande forskare som är kvinnor skriver också oftare utifrån ett närvarande jag i forskningen medan männen oftare använder sig av tredje person när de skriver om sina bidrag till olika projekt. När det gäller att visa på specifika expertområden finns det dock indikationer på att män oftare centrerar sin forskning kring ett tydligt jag medan kvinnor där har lite större distans till jaget. Exempelen är dock få och skillnaderna marginella.

### **Meriter hos forskargruppen**

En analys utfördes på hur kvinnliga respektive manliga sökande forskare skriver fram forskargruppens gemensamma och respektive meriter i ansökan. Samma urval som analyserades för sökande forskares publikationer, 30 ansökningar från kvinnliga sökande och 30 ansökningar från manliga sökande, analyserades även här. Störst fokus lades på hur medverkande forskares meriter beskrevs. Den del i texten som analyserades specifikt för dessa syften var underrubriken ”Project organization”. Frågan var i detta fall om det framkommer några indikationer på skillnader i hur man lägger fram gruppens meriter och om det skiljer sig när man skriver om kvinnliga eller manliga medverkande forskare. Även en analys på längden av meritförklaringarna gjordes där orden räknades.

### **Längd på meritförklaringar**

När det kommer till längden på meritförklaringarna räknades orden i stycket för ”Project organization”. Beskrivningar av arbetets uppläggning, som i många fall skrevs ut i samma stycke, utelämnades från ordräkningen. Resultatet indikerar att män skriver längre meritförklaringar än vad kvinnor gör. Sett till de analyserade ansökningarna fanns fler exempel på att män skrivit meritförklaringar på mellan 300 och 580 ord – totalt 11 sökande män skrev den längden. Totalt 6 av de manliga sökande forskarna skrev förklaringar på 500 ord eller mer. Kvinnor som skrev längre var 6 till antalet och låg då mellan 308 och 478 ord. I tabellen nedan visas samtliga analyserade meritförklaringars ordmängd.

**Tabell 5. Antal ord per meritförklaring - "Project organization"**

Antal ord	Kvinnor	Män
80-149	5	4
150-199	10	8
200-299	9	7
300-399	4	4
400-499	2	1
500-580		6

Sammanställningen visar att merparten av de sökande forskarna har skrivit meritförklaringar på mellan 150 och 299 ord. Det är dock en litet större andel kvinnor som hållit sig på en ordmängd mellan 80 och 299 ord än vad det är män, samtidigt som det är en större andel män som har en ordmängd på mellan 500 och 580 ord. Indikationer kan alltså ses att män generellt skriver längre meritförklaringar. Samtidigt är den vanligaste ordmängden för både kvinnor och män mellan 150 och 199 ord.

### **Innehåll i meritförklaringar**

Innehållet i meritförklaringarna är generellt mycket lika i vad man framhäver. Vanligt är att använda utrymmet till att rada upp projekt som de olika medlemmarna medverkat i och vad de forskat om. De vanligaste återkommande orden för att framhäva expertisområden hos en medverkande forskare är att forskaren har: "extensive experience in [...]" / "[are] experienced in [...]" eller att forskaren har "erfarenhet av [...]" / "omfattande erfarenhet av [...]". Det är även återkommande att understryka medverkande forskares nischade forskningsintressen inom forskningsområdet likt "research interests includes [...]" / "research has generally included [...]". Detta stämmer både när sökande kvinnliga och manliga forskare skriver om enskildas meriter.

Ser man till sätten på vilka sökande forskare framhäver gruppens gemensamma meriter kan det observeras att man ofta trycker på gruppens kompletterande expertområden. Kvinnliga sökande forskare har då exempelvis uttryckt sig likt: "[The group has] complementary and extensive experience and strong records of accomplishments that have made significant theoretical contributions to the field", "[The researchers] complement each other in a way that is fruitful and innovative", "[Their] extensive and collected experience is pivotal", "Våra olika kunskaper och kompetenser berikar varandra" och "Projektet utvecklar ett forskningssamarbete mellan forskare med olika kompetens.

Forskningssamarbetet, och framför allt de olika forskarprofilerna inom projektet, är nyckeln till utvecklingen av forskningsområdet". I jämförelse uttrycker sig

manliga sökande forskare på följande sätt: “The three academics have extensive experience of work in teacher education and the experience and competence to undertake successfully each phase of the project”, “[The group consists of] five senior researchers, all with excellent research merits in the complex area of professional development in IT-education”, “This established higher education team [...] consists of six members who both reinforce their individual points of expertise and complement one another” och “This group of three is hand-picked with the intention of creating the optimal constellation of theoretical and practical knowledge”. Fraseringarna ovan kan peka på att sökande kvinnor oftare använder sig av termer som ”kompletterande” och beskriver hela gruppens samlade kompetens som en fruktbar och innovativ sammanslagning medan manliga sökande forskare gärna lyfter individerna mer explicit där man inte bara kompletterar varandra utan även förstärker sina egna expertområden. Manliga forskare framhäver också oftare att det är fem seniora forskare eller tre handplockade forskare – alltså individer – medan kvinnliga sökande inte lägger fram det lika individfokuserat utan uttrycker sig mer samlat om ”gruppen” eller ”forskarna”.

Vidare kan det även observeras att kvinnliga sökande forskare oftare lyfter forskningsmiljöer som gruppen befinner sig i som en kvalitetsstämpel. Exempelvis: “[The research group is] a part of a research environment that is nationally progressive”, “The project is strongly supported by LTU” och [Projektet är ett] samarbete mellan två lärosäten där forskarna ingår i väletablerade forskningsmiljöer [och] väletablerade samarbetsytor”.

Män lyfter istället oftare publikationer i välrenommerade och internationella tidskrifter som kvalitetsstämplar likt: “Both have extensive records of research and publications involving [...]”, “All project members have written articles for international peer-review journals” och “All of these researchers have previously participated in large-scale and total-populations studies of similar designs that have resulted in significant publications”. På så vis framkommer lite olika fokus i vad man vill trycka lite extra på gällande gruppens meriter. Även här framkommer en lite mer individualistiskt fokus från män på individuella publikationer medan kvinnor fokuserar på gemensamma forskningsmiljöer eller kompletterande sådana.

Vidare kan även några fåtal exempel observeras på hur kvinnor i högre grad beskriver forskningen de arbetar med som ett intresseområde och som något man känner hängivenhet till. Exempelvis: “[The researchers have] abiding interests in questions concerning [...]”, “[The researchers] exhibited a devotion to the issues [...]” samt “Two scholars who share an interest in research in teacher and doctoral education joined together [...]”. Vad citaten illustrerar är alltså användning av ord som bestående intresse, delat intresse samt hängivenhet i förhållande till den forskning som gruppen ämnar genomföra. Det är beskrivningar av varför man vill utföra studierna och det kan tolkas som att man vill skapa en bild av personlig investering i projektet som man vill framhäva. Manliga sökande forskare kan ofta observeras beskriva ”forskningsintressen” men denna specifika typ av fraseringar är frånvarande i dessa fall.

En viss indikation på att män som sökande forskare oftare lyfter sina specifika och omfattande kompetenser i förhållande till gruppen kan även utrönas från de analyserade ansökningarna. Exempel på detta finns, till exempel: “[The project leader’s] theoretical and practical expertise [...] is instrumental”, “[He has published] several peer-reviewed articles in reputable journals” och “[Projektledaren har] publicerat två vetenskapliga artiklar i välrenommerade nationalekonomiska tidskrifter som med en metodiskt sofistikerad design [...] artiklarna har på kort tid fått ett stort antal citeringar och en av dem vunnit pris för bästa uppsats”. I förhållande till dessa exempel kan kvinnor i högre grad observeras nämna mer specifika expertområden där det fraseras som ”projektledaren har erfarenhet inom [...]” eller ”the project leader has an extensive international research network” eller liknande.

Utöver detta användes seniora forskare och professorer som en förstärkning av gruppens meriter av både kvinnor och män. Dock framkom det att i de undersökta ansökningarna skrev män längre om dessas meriter och bidrag till projektet. Exempelvis: “[His] tenure as professor [...] provides the group with theoretical depth, stability and perseverance”, “[He] will be an important resource for both the coordination and [...] based on his profound knowledge”, “[His] theoretical expertise in curricula is foundational” och “[He] will be a guarantor for high scientific quality of the project”. Det framstår som att man gärna vill framhäva den seniora forskaren som bärande för projektet och att man även anser att denne står för stabilitet, ett tillförande av djup i analyser samt att denne forskare får fungera som en garanti för att projektet ska uppnå en hög vetenskaplig kvalitet. Det bör nämnas att det här fanns enstaka exempel när den seniora forskaren som beskrevs var kvinna men i merparten av fallen var det män som beskrevs.

### **Medverkande kvinnor jämfört med medverkande män**

Skillnader på hur man skriver fram medverkande forskare beroende på om de är kvinnor eller män är inte markanta. Indikationer på att skillnader finns har dock observerats. En kvinnlig professor med stor erfarenhet av projektledning skrivs exempelvis fram som fungerande stöd i projektet medan en manlig professor i ett annat projekt skrivs fram som att vara grundläggande viktig eller, som i ett annat projekt, bidragande med ”stabilitet och ståndaktighet”. Exempel finns på att kvinnor oftare beskrivs utifrån koncept kring brinnande personligt grundade intressen likt “[She has had] a passion for spreading mathematics to the general public” eller ”devotion to the issues”. Likväl beskrivs medverkande kvinnor även vara metodiskt mångsidiga eller så pekar man på hur de “[...] offers a new way to intertwine sophisticated analyses of interaction [...]”. Män beskrivs i ordalag som att ha ”starkt forskningsfokus” och exempel lyfts där man gjort “significant contributions to technological dimensions of knowledge and self-formation”. Kvinnor lyfter oftare meriter kring forskningsmiljöer medan män trycker mer på framstående publikationer hos gruppen. Att vidare lyfta seniora forskare och professorer som viktiga och framstående komponenter i projektet görs av både kvinnor och män. Män kan dock observeras trycka aningen mer på dessas meriter och hur bärande de kommer vara för projektet – en garanti för hög vetenskaplig kvalitet.

Det kan generellt sägas att man uttrycker sig liknande om både medverkande kvinnor som män men det kan konstateras att det ändå finns subtila skillnader i vilka ordval som ofta används och hur mycket tid som kvinnor och män lägger på att i ansökningarna utveckla särskilda kompetenser och meriter. Därmed är inte resultatet konsekvent tydligt i hur meriter skrivs fram och skillnaderna i detta. Dock indikerar ändå skillnaderna att det kan finnas anledning att vidare undersöka språkliga skillnader och hur man exakt nyttjar utrymmet att skriva om meriter.