



Vetenskapsrådet

# JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER I ETT URVAL AV VETENSKAPSRÅDETS BEREDNINGSGRUPPER 2012

OBSERVATIONS ON GENDER EQUALITY IN  
A SELECTION OF THE SWEDISH RESEARCH  
COUNCIL'S EVALUATION PANELS



# JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER I ETT URVAL AV VETENSKAPSRÅDETS BEREDNINGSGRUPPER 2012

OBSERVATIONS ON GENDER EQUALITY IN A SELECTION OF  
THE SWEDISH RESEARCH COUNCIL'S EVALUATION PANELS

Veronica Ahlqvist, Johanna Andersson, Cecilia Hahn Berg, Camilla Kolm, Lisbeth  
Söderqvist, John Tumpane

JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER I ETT URVAL  
AV VETENSKAPSRÅDETS BEREDNINGSGRUPPER 2012

VETENSKAPSRÅDET  
Box 1035  
101 38 Stockholm

© Vetenskapsrådet  
ISBN 978-91-7307-224-3

# FÖRORD

---

Vetenskapsrådet huvuduppgift är att fördela medel till grundläggande forskning av högsta kvalitet. Granskningen av forskningsansökningar görs av sakkunniga (peer review); sammanlagt cirka 700 forskare indelade i 80 beredningsgrupper. Att sakkunniggranskningen håller högsta kvalitet är av central betydelse och Vetenskapsrådet arbetar ständigt för att kvalitetssäkra och förbättra processen.

Vetenskapsrådet har i uppgift att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i hela myndighetens verksamhetsområde. Vetenskapsrådet har en jämställdhetsstrategi som stöd för arbetet och verksamheten följs upp varje år med avseende på kvinnors och mäns beviljandegrader och storleken på beviljade belopp. På initiativ från ämnesråden för naturvetenskap och teknikvetenskap resp. för medicin och hälsa genomförde Vetenskapsrådet år 2011 och 2012 observationsstudier av ett urval beredningsgruppers arbete sett ur jämställdhetssynpunkt.

Studien från 2011 redovisas i Vetenskapsrådets rapportserie 3:2012. Föreliggande rapport behandlar observationerna av 14 beredningsgrupper 2012 tillhörande ämnesråden för humaniora-samhällsvetenskap, medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknikvetenskap, rådet för forskningens infrastrukturer och den utbildningsvetenskapliga kommittén samt en ämnesövergripande beredningsgrupp. Studien gör inga anspråk på att vara generaliserbar – studien visar således inte hur vanligt förekommande de observerade situationerna är i beredningsprocessen, utan bara att de förekom i några av de studerade grupperna.

Vetenskapsrådet anser att tendenser till skillnader i behandlingen av ansökningar från kvinnor respektive män bäst motverkas genom att synliggöra och diskutera dessa frågor. Denna rapport ger ett bra underlag för Vetenskapsrådets fortsatta diskussioner och bidrar till arbetet att vidareutveckla kvaliteten i rådets beredningsprocess. Studien bidrar därmed också till Vetenskapsrådets arbete att främja jämställdheten i hela sitt verksamhetsområde.

Mille Millnert  
*Generaldirektör*  
Vetenskapsrådet

# INNEHÅLL

---

SAMMANFATTNING.....	3
INLEDNING .....	4
Syfte .....	4
Metod och material.....	5
Integritetsaspekter.....	5
OBSERVATIONER 2012 .....	6
Gruppdynamik och interaktion .....	6
Bedömning av ansökan och den sökande.....	7
Process och tillvägagångssätt .....	11
Sammanfattande kommentarer .....	13
Rekommendationer.....	14
REFERENSER .....	16
BILAGA 1: STATISTIK ÖVER DE OBSERVERADE BEREDNINGSGRUPPERNA.....	17
ENGLISH TRANSLATION .....	19
FOREWORD .....	20
SUMMARY .....	21
INTRODUCTION .....	22
Aim .....	22
Method and material .....	23
Integrity aspects .....	23
OBSERVATIONS 2012 .....	24
Group dynamics and interaction .....	24
Evaluation of applications and applicants.....	25
Process and approach .....	29
Summarising comments .....	31
Recommendations .....	32
REFERENCES .....	35
APPENDIX 1: STATISTICS FOR THE EVALUATION PANELS OBSERVED.....	36

# SAMMANFATTNING

---

Jämställdhetsobservationerna syftar till att undersöka och synliggöra eventuella skillnader i Vetenskapsrådets beredningsprocess med avseende på kön, samt att komma med rekommendationer till hur processen kan utvecklas och förbättras. Observationerna är indelade i tre huvudområden: gruppdynamik och interaktion under beredningsmöten, process och tillvägagångssätt, samt bedömning av ansökan och den sökande. Rekommendationerna riktar sig till Vetenskapsrådet och dess ämnesråd, råd och kommittéer.

Det fanns i vissa, men inte i alla grupper, tydliga könsmönster i gruppdynamiken under mötena. Det kunde röra sig om hur ledamöterna satt i rummet eller hur väl man hördes och hur ofta man blev bekräftad när man talade. Det fanns även skillnader i vem som informellt antog en högre status i en grupp och vilka som höjde och sänkte sina betyg. Rollen för tjänstemännen från Vetenskapsrådet var oftast oklar och deras sätt att handskas med procedur- och policyfrågor under beredningsmötena skilde sig åt. Likaså varierade ordförandens sätt att strukturera och styra beredningsmötet.

Vad gäller bedömningarna skiljde det sig åt mellan ämnesområdena i vilken utsträckning forskningen eller forskaren stod i fokus för diskussionerna. Vidare hade beredningsgrupperna olika sätt att formulera och bedöma vad som är god forskning och vilka meriter eller attribut hos en forskare som är att föredra. Kommentarer om ålder, föräldraledighet, samarbeten och självständighet hos de sökande lyftes in i vissa diskussioner, men varierade mellan ämnesområde och beredningsgrupper. Objektiviteten i bedömningarna problematiserades sällan av ledamöterna. Enbart i en grupp hade man en uttalad kalibrering av sin betygsättning i början av mötet.

I många grupper problematiserades förväntad könsbalans och könsfördelning bland beviljade ansökningar vilket oftast ledde till diskussioner där kvinnor reducerades till representanter för sitt kön. Positiv särbehandling användes sällan och uppfattades som något negativt då det ansågs dra ner status för en ansökan. Överlag efterlystes verktyg och tydligare riktlinjer bland ledamöterna för att hantera frågan om könsfördelning på ett mer konsekvent och konsistent sätt.

# INLEDNING

---

En beredningsgruppsordförande tog 2008 initiativet att ha en jämställdhetsobservatör med under beredningsgruppsmötet. Skälet var att ordföranden tyckte sig ha märkt att det fanns skillnader i hur ansökningar från kvinnor och män behandlades men att skillnaderna var subtila och svåra att fånga och precisera. En utomstående person ombads därför att sitta med som observatör. Uppdraget omfattade tre observationstillfällen i samma beredningsgrupp under 2008 och 2009. Det visade sig finnas könsbaserade skillnader, som uttrycktes bland annat i att ledamöterna ibland använde könsstereotypa beskrivningar av de sökande. Vad gällde gruppens interna arbete visade det sig även finnas skillnader mellan könen vad gällde hur länge män respektive kvinnor talade, samt hur interaktionen mellan gruppmedlemmarna fungerade. Efter att gruppen hade fått ta del av observationerna blev dessa skillnader betydligt mindre.

Vetenskapsrådet utökade antalet jämställdhetsobservationer 2011 till att omfatta fyra slumpvist valda beredningsgrupper - en för vart och ett av de tre ämnesråden och en tillhörande den utbildningsvetenskapliga kommittén. Slutsatser och rekommendationer från 2008, 2009 och 2011 finns publicerade i Andersson *et al.* (2012). I förordet framhölls att rapporten ska utgöra ett diskussionsunderlag för det fortsatta jämställdhetsarbetet i Vetenskapsrådets styrelse, ämnesråd, råd, kommittéer och beredningsgrupper.

I enlighet med en av rekommendationerna i rapporten från jämställdhetsobservationerna 2011 beslutade Vetenskapsrådet att inför 2012 års beredningsomgång utöka uppdraget ytterligare. Nu omfattade jämställdhetsobservationerna 15 beredningsgrupper inom olika ämnesområden<sup>1</sup> i syfte att få ett bredare underlag. Enligt önskemål från ämnesrådet för medicin och hälsa (MH) hade åtta av beredningsgrupperna inom MH en observatör närvarande. Tre tjänstemän vid Vetenskapsrådet och tre tjänstemän vid Chalmers tekniska högskola fungerade som observatörer 2012.

Observatörerna mottogs generellt sett väl i beredningsgrupperna. I flera fall med uttalat intresse och nyfikenhet kring uppdraget. I flera grupper uttryckte både ledamöter och ordförande önskemål om återkoppling på observationerna. I några grupper rådfrågades observatören om hur gruppen borde gå tillväga och hantera könsfördelningen, inte minst i slutet av mötet. Vi tolkar detta som att det finns ett behov av stöd i dessa frågor.

Materialet i föreliggande rapport har innan den slutgiltiga sammanställningen diskuterats tillsammans med Vetenskapsrådets expertgrupp för genus.

## Syfte

Syftet med jämställdhetsobservationerna är att undersöka och synliggöra eventuella skillnader i Vetenskapsrådets bedömningsprocesser av ansökningar om forskningsbidrag med avseende på kön, samt att försöka ge förslag till hur dessa processer kan utvecklas och förbättras. Vetenskapsrådets statistik ger vid handen att kvinnor haft en något lägre beviljandegrad än män och att skillnaderna inom medicinområdet är svårast att förklara (Hyenstrand *et al.* (2010)., Jacobsson *et al.* (2008)., Janson *et al.* (2009)). Av det skälet riktade Vetenskapsrådet att 2012 års observationer, i högre grad än tidigare, mot MH:s beredningsprocess. Totalt fanns observatörer i åtta beredningsgrupper inom MH. Det ska dock betonas att syftet med jämställdhetsobservationerna inte är att granska hur enskilda grupper eller medlemmar i en beredningsgrupp agerar och förhåller sig till genusfrågor utan att lyfta fram mönster som har betydelse för beredningsprocesserna generellt.

---

<sup>1</sup>Observationer genomfördes i åtta beredningsgrupper inom medicin och hälsa (MH), två inom natur- och teknikvetenskap (NT), två inom humaniora och samhällsvetenskap (HS), en inom forskningsinfrastruktur och en inom utbildningsvetenskap (U). Dessutom gjordes en observation i en beredningsgrupp för en ämnesövergripande specialsatsning. P.g.a. sjukdom deltog inte någon observatör i två av grupperna vid själva beredningsgruppsmötet; för dessa grupper har endast beredningsgruppernas skriftliga underlag utgjort material för studien.



## Metod och material

Eftersom Vetenskapsrådet tidigare har tagit fram statistik gällande kvantitativa jämställdhetsaspekter på Vetenskapsrådets fördelning av medel ligger fokus i denna rapport på de kvalitativa aspekterna av beredningsgruppernas arbete. Den kvalitativa analysen behandlar hur man talar och skriver om de sökande och deras ansökningar med avseende på kön, till exempel i argument för och emot beviljande av bidrag. Nytt för observationerna 2012 är att mötesinteraktionen analyserats för att utgöra grund för rekommendationer för fortsatt utveckling av Vetenskapsrådets processer.

Vi har använt deltagande observation i syfte att studera hur de sökandes respektive de granskandes genus uttrycks i Vetenskapsrådets beredningsprocess. Metoden har flera fördelar; med hjälp av deltagande observation kan den som observerar via ett omsorgsfullt lyssnande fånga språk, samtalskultur och gruppens sociala samspel. Metoden kan fånga diskrepansen mellan vad vi säger att vi gör och vad vi de facto gör och säger.

Det finns utmaningar i metodvalet; minnet är selektivt, liksom vår perception, och det finns alltid en risk för att vi gör alltför subjektiva tolkningar eller feltolkningar. Att se mönster i det som är vant och bekant är en annan svårighet. Vidare är metoden tidskrävande.

Ur ett etiskt perspektiv är problemet att subjekten blir utlämnade till observatörens tolkningar, relationen är asymmetrisk (se vidare nedan under "Integritetsaspekter"). Ett annat känt problem är observatörseffekten, det vill säga, genom att en person finns i rummet för att studera interaktionen kan den senare komma att påverkas. Observatörerna har varit medvetna om dessa nämnda problem och har diskuterat analyser och tolkningar kritiskt inom observatörsgruppen för att minimera risken för feltolkningar.

Materialet som legat till grund för analysen utgörs av observationsanteckningar och mätningar, här kan nämnas minnesanteckningar gällande data relaterade till mötet, planer och anteckningar om personers placering i rummet och tidtagning med klocka (mätning av hur lång tid olika personer talade). Även teoretiska och analytiska anteckningar gjordes under mötena, det vill säga preliminära slutsatser, tolkningar, uppslag med mera. Observatörerna har också tagit del av samma material som beredningsgruppernas ordinarie ledamöter, såväl dokument i Vetenskapsrådets webbaserade granskningsverktyg VR Review som utdelat material i samband med möten. Materialet omfattar tre olika delar och tre moment i beredningsprocessen: de i förväg utsända preliminära och individuella bedömningarna av ansökningarna, beredningsgruppens möte och diskussionerna i samband med bedömning, rangordning och förslag till fördelning av bidrag, samt de slutgiltiga yttrandena, som är det enda offentliga materialet. Beredningsgrupperna inom MH tillämpar ytterligare ett moment, det så kallade triageförfarandet (se nedan). Den kvantitativa delen omfattar statistik över beredningsgruppernas sammansättning, diskussionerna under beredningsmötena och om de sökande, samt utfallet av processen. Det kvantitativa materialet till denna rapport återfinns i bilaga 1.

## Integritetsaspekter

En viktig förutsättning för att observationerna ska vara meningsfulla och spegla beredningsgruppernas arbete är att deltagarna inte känner sig bevakade eller begränsade i diskussionerna inför risken att bli offentligt citerade eller kritiserade. Därför har det varit viktigt att inför observationerna tydliggöra uppdraget och betona respekten för ledamöternas integritet. Vår strävan har varit att ingen grupp ska omskrivas på ett sådant sätt att den kan identifieras, samt att ingen gruppdeltagare ska omnämnas eller citeras på ett sådant sätt att hon eller han kan identifieras.

Av ovanstående skäl redovisas inte exakta tal av sökande och ansökningar i en viss grupp i denna rapport. Inte heller redovisas exakta antalet ledamöter i beredningsgrupperna.

# OBSERVATIONER 2012

---

Sammanlagt har sex observatörer genomfört observationer i 13 beredningsgrupper inom alla Vetenskapsrådets ämnesområden: humaniora och samhällsvetenskap (HS), natur- och teknikvetenskap (NT), medicin och hälsa (MH), utbildningsvetenskap (U), forskningsinfrastruktur samt en ämnesövergripande särskild satsning. I enlighet med uppdraget har flest observationer genomförts inom MH.

För att kunna redogöra för observationerna utan att riskera att enskilda grupper eller individer ska kunna identifieras har vi valt att endast presentera och lyfta fram tendenser som förekommit i flera grupper. Materialet presenteras därför tematiskt och med hjälp av citat i syfte att belysa mönster, ordval och innehåll i beredningsmötenas samtal.

## Gruppdynamik och interaktion

### Placering i rummet

I vissa grupper uppstod tydliga könsuppdelningar i rummet genom att män satt bredvid män och kvinnor bredvid kvinnor. I andra grupper var det en större variation mellan hur kvinnor och män placerade sig. Könsmönstren i rummet följde oftast med ut till lunchrum och vid kaffepauser.

I en grupp satt ”högstatusgranskare” i samband med pauser vid ett bord medan de med lägre status satt tillsammans med Vetenskapsrådets tjänstemän vid ett annat. Status och kön samvarierade till stor del i denna grupp. I en grupp ifrågasattes att tjänstemännen från Vetenskapsrådet skulle sitta vid samma bord som ledamöterna under beredningsgruppens möte. Det kan tolkas som att ledamöten genom att ta upp frågan om vilka som hade rätt att sitta vid mötesbordet ville påtala den skillnad i prestige som finns mellan en ”ledamot/professor” relativt Vetenskapsrådets tjänsteman och vidare, att denna skillnad borde uttryckas genom att personer med olika status, ges olika placeringar i rummet.

### Ledamöters status

Några män yttrade sig vid flera tillfällen om ansökningar som de inte hade läst. De yttrade sig då ofta om sökandes meriter, men mer sällan om projektets syfte och upplägg. Ledamöterna dolde inte att de inte hade läst en viss ansökan:

”Jag har inte läst den, jag tänkte bara när jag läste sammanfattningen...”

”Jag har inte läst den här ansökan men jag måste ändå säga att...”

Ledamöterna uttryckte sig i dessa sammanhang ofta övertygande och med pondus, och fick vid flera tillfällen gehör för sina synpunkter. En tolkning är att dessa ledamöter hade hög status i gruppen, vilket möjliggjorde att de fick inflytande på bedömningen av ansökningar som de inte hade läst.

Status uttrycktes i vem som bekräftade vem under mötet och vem ordföranden spontant vände sig till för att stämna av ett beslut eller ett resonemang. Status uttrycktes även i vem som kunde hävda sina ställningstaganden och betyg mot andra ledamöter och vem som ändrade sina betyg efter en enskild ledamöts önskemål eller för att en majoritet av gruppen uttryckte önskemål om detta. Vissa ledamöter, ofta kvinnor, ändrade vid upprepade tillfällen sina ursprungliga betyg, medan andra aldrig gjorde det. Vissa ledamöter, ofta kvinnor, tonade ner sin kunskap eller kompetens genom kommentarer som ”du kan det här bättre” eller ”jag har nog inte riktigt förstått den här ansökan”.

I en grupp hade en enskild granskare så hög status att hans åsikter präglade rummet även då han lämnat det på grund av jäv.

## Att höras och komma till tals

I flera beredningsgrupper fanns det en tydlig könsskillnad vad gällde talad tid, i minuter mätt, och interaktionen under mötet. I en grupp talade männen till exempel dubbelt så mycket som kvinnorna och det fanns en tydlig tendens under de två mötesdagarna att männen tog/gavs mer utrymme ju längre mötet fortskred medan kvinnorna tog/gavs allt mindre talad tid. I denna grupp hade ordföranden ibland svårt att höra kvinnor och män som uttryckte sig med mindre volym och karaktär. Resultatet blev att ledamöter som hade starka röster och gjorde anspråk på mer av utrymmet oftare blev bekräftade och fick igenom sina synpunkter. Likaså höll män i denna grupp oftare med varandra, och anförde oftare än kvinnorna att de var experter inom ett visst forskningsområde. Sammantaget fick männen i den här beredningsgruppen väsentligt mer utrymme och inflytande än kvinnorna.

I en annan grupp noterades att män spontant tog ordet medan kvinnorna bad om det genom att vifta med handen. I denna grupp var fördelningen av talad tid påfallande ojämn; män talade nästan dubbelt så många minuter som kvinnorna. I en annan grupp dominerade männen genom att avbryta och förminska kvinnornas inlägg, vilka själva vid flera tillfällen förminskade sig genom att till exempel dra tillbaka sina ståndpunkter. I en grupp var det endast män som kommenterade och ställde frågor till ordföranden i mötets inledning.

## Bedömning av ansökan och den sökande

### Varierande bedömningar

I beredningsgruppernas arbete ingår att bedöma de sökandes meriter. Diskussionerna om meriter var inte formaliserade utan berörde i vissa fall publikationer, särskilda tidskrifter, tidskrifters ”impact”, samt ibland vilken forskargrupp sökande tillhörde och hur många år som gått sedan disputation. Ibland användes samma argument för att värdera ansökningar både lågt och högt. MH-grupperna ägnade i genomsnitt längre tid åt att diskutera den sökandes meriter medan beredningsgrupper inom andra forskningsområden hade fokus på det föreslagna forskningsprojektet. I HS-grupperna fanns ledamöter med genuskompetens och flera gånger diskuterades om det fanns genusaspekter i projektansökan.

### ”Namedropping”

”Namedropping” förekom i de flesta grupper. Ofta var det en fördel, det vill säga, det ökade chansen för beviljande, att en senior forskare nämndes i anslutning till en ansökan, men ibland blev resultatet det motsatta och ledde till ett direkt ifrågasättande av huvudsökandes kompetens, meriter eller förmåga att leda projektet i jämförelse med den mer seniora forskaren:

”Hon har en ganska svag publikationslista, hon har två papers, ett tillsammans med X (mansnamn) [...] och ett tillsammans med Y (mansnamn) [...] som är en stor elefant på området [...] Jag känner den här gruppen och Y [...] ganska väl.”

”Här är det så att det finns en kille som heter X som vill samarbeta med henne [...] Det är ju en storfräsare, det är ju ganska kul för henne att han har valt att samarbeta med henne.”

I några grupper relaterades kvinnor ofta till män verksamma inom samma forskningsfält, även när de senare inte stod som medsökande. Man berörde till exempel vilken handledare kvinnan hade haft, vilka män hon hade handlett eller vilka män som fanns i den miljö där kvinnan var verksam. I några fall var dessa män så kända att de omnämndes enbart med förnamn, som till exempel ”Olles grupp”, ”Bengts projekt” eller ”arvet efter Gunnar”.<sup>2</sup>

”Jag visste inte att hon hade varit handledare för (namn på en yngre man).”

---

<sup>2</sup> Samtliga namn är fingerade.

"Hon fick en jättefin utbildning där" hos X (mansnamn) [...] publikationerna var bra "under X-tiden" [...] Nu gör hon en postdoc tillsammans med en kille som heter Y. [...]. "

## Självständighet

Kvinnors roll och självständighet i starka forskargrupper ifrågasattes oftare och på ett sätt som inte skedde i samma utsträckning för män. Svårigheten att bedöma en sökandes självständighet lyftes vid flera tillfällen.

"Lite får man ju känslan av att hon har ju verkligen haft alla chanser, hon har haft finansiering, börjat sätta upp sin grupp, all infrastruktur, kanske lite synd då att hon fortfarande ligger såpass nära X (mansnamn) och att hon skrivit denna ansökan tillsammans med Y. [...] Problemet är pek och oberoende [...] man får skriva det rakt ut, att X får sparka ut henne ur sitt labb eller så får de sluta dela på pek"

"He is just a team-player, he is not the driving force."

"Hon är ung och oerfaren med två stora elefanter vid sin sida så det är svårt att veta vem som styr och ställer. Frågan är om det inte är X som egentligen söker de här pengarna. Det är egentligen X idéer."

"Hon har med dessa medsökande, känns som att det är för att dra upp hennes eget CV".

"Vilken är hennes roll i alla dessa papper, hon är i en stark grupp så vilken är hennes roll egentligen?"

## Samarbeten med nära anhörig

Eventuella privata relationer till i ansökan namngivna medsökande, tas oftare upp till diskussion när en kvinna söker bidrag, jämfört med när det är en man. I flera beredningsgrupper uppkom diskussioner på detta tema med syftet att bedöma den sökandes självständighet. Ofta blev slutsatsen att den sökande var oberoende och med kapacitet att producera egen forskning, även då de verkade inom samma forskningsfält som anhöriga:

"She is a quiet person, she is probably as good a researcher as him."

"Det här är väl inte X:s (den sökande kvinnans man) forskning? Nej, de är nog väldigt bra separerade arbetsmässigt. Man får vara gifta."

Vid ett tillfälle användes dock samproduktion och äktenskapet mellan två forskare som ett argument för att sänka betyget för en ansökan:

"Det är nog jag som har dragit ned henne. Hon har sampublicerat under hela sin karriär. Är dessutom gift med X (mansnamn) [...] Jag tycker inte det var någon självständighet."

Om en sökande uppstod spekulationer då hon publicerat tillsammans med någon med samma efternamn:

"She is co-publishing with her husband... her brother or sister or who?"

Mäns relationer till och eventuella arbetsförhållanden med anhöriga nämndes endast vid något enstaka tillfälle i ämnesrådets beredningsmöten.

Föräldraskap togs generellt oftare upp som en relevant aspekt för kvinnor än för män. Mäns föräldradighet och dess eventuella påverkan på vetenskaplig produktion vägdes därmed inte alltid in. Detta kan ha missgynnat männen. I en grupp berördes dock föräldradighet konsekvent för både kvinnor och män.

I en beredningsgrupp använde man olika måttstockar för kvinnor och män när man redovisade föräldradighet. För män beskrevs föräldradigheten i tid medan den för kvinnor handlade om antalet barn.

## Informell information

Ledamöterna hänvisade ibland till information och kunskaper om den sökande som låg utanför ansökan och det kan inte uteslutas att detta fick betydelse för bedömningen:

”Jag har bedömt X, hennes docentansökan.”

”Hans son ska göra det, nydisputerad, det känns ju lite... ”

”Konstigt, hon är så duktig annars, hon skrev en jättebra ansökan för fyra år sedan men fick inte pengar, naturligtvis.”

”Jag skulle vilja uppmuntra den här kvinnan alltså, hon är ganska ensam därborta i (landskapet X).”

Kännedom om ett område eller specifika forskare och forskarmiljöer var av betydelse för bedömningen av en ansökan. Det förekom i vissa av NT- och MH-grupperna att de höjde ansökningar från män då någon av granskarna kände till den sökande och hade positiva föreställningar om honom, forskningsområdet och/eller forskargruppen:

”Jag håller med om att det finns svagheter, men jag skulle vilja ha den lite högre.”

”Han har en ny grupp på gång, han är på gång.”

## Andra könsskillnader

För män som föreslogs finansiering var beskrivningar som “well-known”, “respected” och “established” återkommande. Andra var ”a group that does well”, ”a group at the forefront”, ”a rising star” och “I always liked that group’s work”. Dessa beskrivningar användes inte i samma utsträckning för kvinnor som föreslogs beviljning. För kvinnor användes istället oftare ”good”/”strong”/”solid track record” och “high novelty”. I en annan grupp betecknades flera av de sökande männen som föreslogs få finansiering som ”excellent” vilket inte användes om någon kvinna i samma grupp. Kvinnor som kom ifråga för finansiering beskrevs oftare som ”established” eller som att ha ”long track-record”.

I en grupp diskuterades ”low productivity” för några kvinnor medan begreppet inte användes för någon man. I en annan grupp användes begreppet ”low productivity” om både män och kvinnor men det påverkade mäns möjligheter till finansiering i mindre grad. Orsaken till detta var att det i flera fall fördes fram informell information som förklarade den sökandes låga produktivitet:

”Han står medvetet tillbaka för att släppa fram yngre forskare, han gör det medvetet.”

I en grupp användes begreppet ”solid” enbart om kvinnor, medan det i flera andra grupper användes om både män och kvinnor. Begreppet ”hög risk” användes både positivt och negativt. I en grupp användes till exempel uttrycket enbart för kvinnor där det fanns en oro för att projektet inte skulle genomföras i enlighet med forskningsplanen.

En grupp använde ordet ”strong” om flera män men enbart om den kvinna som topprankades.

## Känsloargument

Känsloargument förekom ofta i samband med bedömningen av ansökningar. ”Jag känner för det här projektet”, ”jag går inte igång på det här, men...”, ”ska också tillägga att jag blir förförd av detta”, ”jag jobbar inte alls med detta men blir ändå väldigt glad”, ”detta är inte ett vetenskapligt resonemang men jag får en känsla av” är exempel på argument som anfördes i diskussionerna. Vid flera tillfällen användes även en känsla för att förstärka ett argument och på så sätt motivera att en ansökan skulle beviljas bidrag, till exempel ”i mitt hjärta så är det en person som ska ha bidrag”.

## Benämning av den sökande – hon, han och egennamn

Det var genomgående vanligare att egennamn, hon eller han användes under beredningsmötena, medan begreppen ”kvinna” respektive ”man” användes mer sällan.

I de fall sökande hade ett namn där inte könet framgick var det tydligt att gruppen på ett tidigt stadium ville få det klargjort om den sökande var kvinna eller man

## Talad tid

Något enkelt samband mellan talad tid per ansökan och den sökandes kön framkom inte. De ansökningar som ansågs självklara att föreslå för bidrag och som rankades högt diskuterades i regel under kortare tid. Exempelvis varade diskussionen om en ansökan från en ung forskare (kvinna) under 22 sekunder, även om de skrivna omdömena inte var helt entydiga. Hennes ansökan var ”den bästa” enligt föredragande varpå hon beviljades medel utan att det blev någon ytterligare diskussion. De ansökningar som diskuterades under längst tid hamnade ofta utanför gruppen av ansökningar som kom att beviljas bidrag. Detta gällde både ansökningar från kvinnor och män. I flera grupper talade man länge om de ansökningar som hamnade precis vid gränsen för att föreslås beviljas bidrag, vilket kan tolkas som att diskussioner och förhandlingar om en ansökans gradering var mest angelägna för ansökningar som låg nära denna gräns. I en grupp talade man emellertid längre om de ansökningar som beviljades medel.

I en grupp sänktes betygen för några ansökningar från kvinnor efter korta diskussioner medan samma process för ansökningar från män ägnades mer tid. I flera MH-grupper talade man längre om ansökningar från män än från kvinnor.

## Ålder

Vid flera tillfällen kommenterades sökandes faktiska ålder. I några grupper fanns en tendens att hög ålder kommenterades för fler kvinnor än män. Resonemang kring hög ålder relaterades ibland även till potential och förnyelse.

”I suggest support although he is an old man.”

”Han är ju X år gammal, han kommer att vara Z när han är klar.”

Vid några tillfällen förekom skämt om ålder. En ansökan kallades ”pensionsansökan”. För en annan sökande uttrycktes det skämtsamt att han kanske ville få en permobil också. I en grupp förekom ett direkt resonemang om åldersdiskriminering och regelverket kring detta, med anledning av att man skurit ned det sökta beloppet med anledning av den sökandes ålder.

## Kända forskare

Vid några tillfällen uppstod diskussioner om objektiviteten i bedömningarna och om gruppen kanske låtit sig imponeras av kända forskare.

”Men det är kanske så att vi har imponerats för mycket av hans cv för han är en etablerad, känd (man) och egentligen är inte ansökan så bra.”

I en grupp kommenterades att en sökande hade svag produktivitet men att man inte kunde avslå ansökan då han ansågs vara ledande inom sitt område.

”Men så här talar vi inte om någon annan, vi skulle inte bedöma någon annan så här.”

## Duktig och ambitiös

Duktig var ett begrepp som företrädesvis användes om kvinnor. Ambitiös användes något oftare för kvinnor än för män och främst om personer och ansökningar som inte beviljades medel.

## Process och tillvägagångssätt

Beredningsgrupperna har möjlighet att tillämpa positiv särbehandling av underrepresenterat kön när ansökningar bedöms vara av samma kvalitet. Vetenskapsrådets mål är att ha samma beviljandegrad och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen för kvinnor och män. Ledamöterna är medvetna om dessa riktlinjer och diskussionerna om kön som beskrivs nedan uppstår oftast inte spontant utan i ett försök att ta sig an Vetenskapsrådets riktlinjer och mål avseende jämställdhet. I många fall råder dock osäkerhet om, när och hur detta ska tillämpas och vidare upplever många grupper att de saknar verktyg för att hantera och fullfölja uppdraget på ett tillfredsställande sätt.

### Triage

I beredningsgrupperna inom MH sorterades ungefär en tredjedel av ansökningarna bort vid så kallade triagemöten som genomfördes via telefon. (Den vars ansökan gallras ut vid triagemötet får ingen skriftlig kommentar på sin ansökan.)

I några grupper informerade ordföranden om att triagen inte fick leda till att könsfördelningen förändrades. I dessa grupper stämde andelen kvinnor och män av i slutet av telefonmötet. Om skillnaden var stor i relation till ursprungligt söktryck korrigerades detta. I några grupper kommenterades emellertid inte söktryck med avseende på kön, varken inledningsvis eller i slutet av mötet.

### Förhandling mellan beredningsgrupper inom MH

I beredningsgrupperna inom MH träffades ordförandena från två beredningsgrupper i slutet av den första dagens beredningsmöten för att förhandla om budgeten. Även Vetenskapsrådets tjänstemän deltog. Förhandlingsstrategierna från ordförandena syftade ofta till att låta den egna gruppen få så stor andel av pengarna som möjligt.

”Ifall ni sänker vår budget, då ryker våra kvinnor för de ligger ju lägst [...] vi verkligen ansträngde oss för att identifiera och lyfta fram kvinnor med samma betyg.”

### Könsfördelning och tidspress i slutdiskussionerna

I flera beredningsgrupper uppstod en stress i slutet av mötet då det skulle avgöras vilka ansökningar som skulle föreslås för finansiering. Tiden började bli knapp, ledamöterna hade suttit länge och var många gånger trötta. I detta skede kom frågan huruvida könsfördelningen i den grupp som föreslogs få bidrag, motsvarade sökfältets könsfördelning. (Denna fråga ska ställas vid alla beredningsgruppsmöten för att följa upp Vetenskapsrådets mål att ha samma beviljandegrad för kvinnor och män, och vidare samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen.)

Hur skulle beredningsgruppen hantera de, som vissa uppfattade det, divergerande direktiven, att bedöma vetenskaplig kvalitet å ena sidan, och skapa en jämn könsfördelning å den andra? Många gånger handlade diskussionerna under mötets slutskede om ”att rätta till siffrorna” och ledamöterna började aktivt leta efter kvinnor som kunde lyftas fram, och på samma gång sortera ut män, för att få rätt beviljandegrad med avseende på kön. I flera grupper övergick ledamöterna till att tala om kvinnor som enbart representanter för kön; deras ansökningar och eventuella skicklighet som forskare blev sekundär. Nedan är exempel på argument som fördes fram för att flytta kvinnor över eller under beviljandegränsen:

”Lift up one of the ladies.”

”She is a woman.”

”Vi måste ha in en kvinna till”, ”vilken kvinna kan vi lyfta”

”Det gäller att få in tillräckligt mycket kvinnor bland dem som beviljas medel.”

”Men kvaliteten kommer först, kön är en hemlig faktor.”

Samtidigt förordades en mans ansökan med att:

”He has a strong and solid application.”

I flera grupper uttrycktes en frustration över att könsfördelningen var ojämn och att de förväntades lösa det utan att ha några redskap eller riktlinjer för hur det skulle göras. Några av grupperna efterlyste verktyg och arbetssätt för att kunna verkställa Vetenskapsrådets jämställdhetspolicy:

”Vi vet bara att vi måste uppnå rätt könsfördelning men vi vet inte hur vi ska göra eller varför det blir fel.”

### Positiv särbehandling

Positiv särbehandling tillämpades i några få fall men uppfattades hota forskarens status och legitimitet. Ledamöterna var därför noggranna med att det inte skulle framgå att positiv särbehandling hade varit en aktuell aspekt i diskussionerna och bedömningen av en viss ansökan. I en grupp kom frågan om positiv särbehandling upp tidigt men sköts fram i mötet.

”...vill gärna skjuta sådana hänsyn till längre fram i processen. Nu ska vi bara bedöma vetenskap.”

”She has a strong application, that she is a woman comes in later.”

### Taktiska övervägningar

Genom att lägga kvinnor precis nedanför gränsen för beviljning använde sig några beredningsgrupper av kön som förhandlingsstrategi för att få mer pengar att fördela inom sitt specifika område i de förhandlingar mellan ordförandena som följde på MH:s beredningsgruppsmöten. Detta förekom inte i alla grupper, men i flera.

### Rättvisetänkande och diskriminering

I några av grupperna kommenterades inte enbart hur mycket pengar som tilldelades kvinnor och män utan också hur lång tid medel beviljades.

”Känns inte så jättekul att män får störst och längst, kvinnor minst medel och kortast tid.”

I en grupp var man medveten om att ämnesrådet tidigare kritiserats för ojämn könsfördelning och att det därför var viktigt att uppnå könsbalans i det slutliga förslaget. I denna grupp började man därför i slutet av mötet att sortera bort ansökningar från män, trots att man tidigare ansett att de skulle finansieras. Detta väckte irritation i gruppen och flera ledamöter uttryckte att tillvägagångssättet innebar diskriminering av män.

”Here we see the consequences of the gender thing, the gender takes it all.”

”You can write that he is selected out only due to gender, nothing else.”

”Hur kan det komma sig att vi ska ta bort mäns ansökningar när dessa är bättre än kvinnors?”

Vetenskapsrådets mål var svåra att hantera för flera grupper, de skapade en polaritet där kvinna ställdes mot män och ansökningars innehåll reducerades till en fråga om kön. Ett återkommande argument i ledamöternas diskussion var att tillvägagångssättet inte var vetenskapligt och att den betygssättning och ranking gruppen inledningsvis hade gjort, utan hänsyn till kön, borde stå fast.

Det fanns också grupper där det inte var några större diskussioner om Vetenskapsrådets riktlinjer vad gäller könsfördelning utan där man ställde sig bakom Vetenskapsrådets policy. Dessa ledamöter tycktes dela uppfattningen att kvinnor riskerar att diskrimineras i samband med fördelning av forsk-



ningsmedel varför en korrigerande av detta förhållande inte upplevdes som kontroversiellt eller diskriminerande.

## Roller, tjänstemän och ordföranden

De medverkande tjänstemännen löste sina uppgifter på ett varierande sätt. I några grupper var tjänstemännen aktiva och föreslog hur gruppen kunde hantera olika uppkomna situationer. I en grupp deltog en av tjänstemännen aktivt i diskussionerna och kan därmed ha påverkat utfallet av vissa bedömningar. I de flesta grupperna intervenerade dock inte tjänstemännen då ledamöter diskuterade aspekter på en ansökan som enligt Vetenskapsrådets riktlinjer inte ska utgöra grund för bedömning, som till exempel informell information.

Även ordförandena hanterade sina roller på varierande sätt, särskilt när det gällde att hantera informell information och att fördela ordet.

I några grupper tillfrågades ordföranden efteråt av observatören om vilka möjligheter han/hon menat sig ha för att bevaka jämställdhetsaspekter under mötet. Flera menade sig sakna redskap för att klara denna uppgift och att den uppnådda kvoten var det enda de hade att förhålla sig till. Överlag uttryckte flera ledamöter och ordförande att frågan om jämställdhet och kön var svårt att hantera på ett kvalificerat och konsistent sätt.

## Sammanfattande kommentarer

### Gruppdynamik och interaktion

I flera grupper fanns det tydliga könsmonster i interaktionen under mötena. Det kunde röra sig om hur man satt i rummet eller hur väl man hördes, hur man tog ordet och hur ofta man blev bekräftad när man talade.

Status kom till uttryck i vem som bekräftade vem under diskussionerna och vem ordföranden spontant vände sig till för att stämma av ett beslut eller ett resonemang. Det fanns i några grupper en tendens till att män talade och bekräftades mer samt fick mer uppmärksamhet. I vissa grupper uttalade sig män om ansökningar de inte hade läst.

Status uttrycktes också i vem som kunde hävda sina ställningstaganden och betygsförslag mot andra ledamöter. Enskilda ledamöter ändrade ofta sina ursprungliga betyg, andra aldrig. Detta varierade mellan de olika grupperna, också inom samma ämnesområde. I några grupper ändrade kvinnor oftare än män sina betyg men andra faktorer än kön kan ha påverkat detta, exempelvis status i gruppen. Det är dock viktigt att understryka att det i flera grupper inte fanns någon påtaglig könsskillnad.

### Bedömning av ansökan och den sökande

I flera beredningsgrupper inom de medicinska och naturvetenskapligt-tekniska områdena ägnades den sökande personen lika mycket eller mer uppmärksamhet som själva ansökan. I dessa beredningsgrupper diskuterades även individuella egenskaper hos den sökande. Vilka egenskaper som diskuterades varierade mellan grupperna. I någon grupp var det avgörande att sökanden var produktiv. En annan grupp fokuserade mer på om personen var självständig eller inte. Ett mönster var att flera grupper ifrågasatte självständigheten för kvinnor som verkade i starka miljöer.

Ett annat återkommande mönster var att ledamöterna tog upp och diskuterade information som de hade fått på annan väg än via ansökan. Exempel på sådan informell information var samarbeten, sjukdomar, familjeförhållanden, bakomliggande anledningar till ledigheter och personliga egenskaper. I en del fall ledde kännedom om personliga förhållanden till att en ansökan som var på väg att avslås beviljades medel. Vid några tillfällen, när informationen inte var känd bland ledamöterna, uppträdde rena spekulationer. "Något måste ha hänt, hon ger oss inte hela bilden, är hon rik?", var till exempel en fråga som ställdes om en sökande som föreföll ägna sig åt forskning som krävde större resurser än dem hon kunde antas ha tillgång till. Vid sidan av den informella informationen förekom också känslorargument.

## Processfrågor

Flera beredningsgrupper diskuterade aspekter på en ansökan som var irrelevanta och som inte bör ingå i bedömningen men det tycktes som att det saknas fungerande rutiner för att återföra diskussionen till givna riktlinjer. De tjänstemän som deltog i beredningsgruppsmötena hade väldigt olika förhållnings-sätt, några var relativt passiva andra var mer aktiva. Ordförandena hanterade också sina roller på varierande sätt, särskilt när det gällde att fördela ordet och förhålla sig till informell information.

I flera beredningsgrupper uppstod stress på grund av tidsbrist i slutet av mötet då gruppen skulle avgöra vilka ansökningar som skulle föreslås för finansiering. I detta skede aktualiserades frågor om kön och beviljandegrad. I flera grupper övergick ledamöterna till att tala om kvinnor som framförallt representanter för kön. Ledamöterna i några grupper började att aktivt leta efter kvinnor och på samma gång sortera ut män för att få en könsfördelning av beviljade medel som överensstämde med det ursprungliga söktrycket och därmed även med Vetenskapsrådets regelverk. ”Vi måste ha in en kvinna till”, ”vilken kvinna kan vi lyfta”, var kommentarer som fälldes i några av grupperna under denna fas av processen. En annan följd av tidspressen var att ansökningar som behandlades tidigt ofta ägnades längre tid för diskussion än de som behandlades sent.

Positiv särbehandling tillämpades vid några få tillfällen och uppfattades innebära en sänkning av status för den aktuella forskaren. Ledamöterna var noggranna med att det inte skulle framgå att detta varit en aktuell aspekt vid bedömningen.

En del taktiska överväganden gjordes som till exempel att placera kvinnor strax under gränsen för beviljande, i syfte att förmå Vetenskapsrådet att ge beredningsgruppen extra medel att fördela. I dessa fall blev det underrepresenterade könet en förhandlingsstrategi för att utöka beredningsgruppens budget.

## Rekommendationer

Flera av rekommendationerna i rapporten från observationerna 2011 är fortsatt aktuella. För att utveckla och förbättra Vetenskapsrådets beredningsgrupps arbete och motverka att könsskillnader påverkar processerna föreslår vi följande förändringar:

### Inför beredningsarbetet

- Kunskapen om kön och bedömning bör öka hos alla som medverkar i beredningsprocessen.
- Ordförandena bör tillsammans med medverkande från Vetenskapsrådet delta i ett gemensamt seminarium inför 2013 års beredningsgruppsmöten.
- Ordförandes viktiga roll att fördela ordet behöver uppmärksammas till exempel genom information och kunskap om hur könsmonster kan uppträda under möten och hur man kan motverka detta.
- Ge handfasta instruktioner till forskningssekreterare och forskningshandläggare om vilka deras roller är, hur regelverken ser ut, i vilka situationer de ska agera och hur.

### Vid beredningsgruppsmöten

Beredningsgruppernas möten (inklusive triagemöten för MH och vårmöten för HS) bör inledas med en diskussion om:

- Hur betygen tolkats och använts av ledamöterna under det individuella arbetet samt hur och när detta ska kalibreras; finns det mönster som bör beaktas i det fortsatta beredningsarbetet, finns det till exempel ledamöter som genomgående ger låga respektive höga betyg?
- Hur tiden ska fördelas så att ansökningar som diskuteras under mötets senare del får samma förutsättningar som de som diskuteras i början av mötet.
- Riktlinjer för hur förslagsställaren presenterar en ansökan.

- Hur ordet ska fördelas; ska ordförande fördela ordet eller ska alla tillåtas tala fritt?
- Vem som inleder och vem som avslutar diskussionen om en ansökan.
- Vetenskapsrådets uppdrag, randvillkor, policy och mål gällande lika förutsättningar och utfall för kvinnor och män i bidragsfördelningen – samt hur och när detta ska tillämpas.
- Positiv särbehandling och hur detta instrument ska användas
- Punkterna i nedanstående checklista.

### Checklista till ledamöterna inför beredningsarbetet:

Följande begrepp och frågeställningar kan påverka jämställdhet och kvalitet på bedömningen av ansökningar. Var därför särskilt uppmärksam avseende könsmonster när ni:

- diskuterar självständighet och en persons roll i en forskargrupp.
- berör frågor om ålder, föräldraledighet och antal barn.
- förmedlar informell information som en person.
- gör en värdering av antalet publikationer.
- diskuterar om och varför någon står som första eller sista författarnamn på publikationer.
- använder samma begrepp omväxlande positivt och negativt.
- diskuterar att höja eller sänka betyget på en ansökan.

### Fortsatt utvecklingsarbete inom Vetenskapsrådet

Vetenskapsrådet bör ta fram riktlinjer med avseende på:

- Hur Vetenskapsrådets tjänstemän ska hantera situationer när ledamöter diskuterar informell information under beredningsgruppsmötet eller spekulerar i olika aspekter av den sökandes personliga förhållanden.
- Hur tjänstemannen ska agera när någon ledamot frångår riktlinjerna, exempelvis genom att trots jäv, uttrycka sin åsikt om en ansökan innan man går ut ur rummet
- Företeelsen att granskare som är jäviga uttalar sig om, frågar om, eller blir upplysta om de ansökningar på vilka de är jäviga.

Vetenskapsrådet bör utreda och därefter ta fram riktlinjer med avseende på:

- Huruvida jämställdheten i utfallet påverkas av att ledamöterna huvudsakligen diskuterar forskningsprojektets kvalitet jämfört med att de mest diskuterar forskarens meriter
- Hur det nya betygssystemet kan tillämpas för att uppnå en balans mellan ovanstående två angreppssätt.
- Om könsammansättningen av forskargruppen ska beaktas som randvillkor. Idag fokuseras endast på huvudsökandes kön.
- Utformningen av förhandlingarna mellan ordförandena i MH-grupperna, i slutet av första beredningsdagen, främst avseende förekomsten av taktiska placeringar av underrepresenterat kön för att öka den egna beviljandegraden.
- Hur begreppen självständighet/osjälvständighet definieras och används. Ska alla sökande bedömas avseende självständighet? Ska Vetenskapsrådet ta fram en skala med konkreta exempel på hur graden av självständighet ska bedömas? Eller bör begreppet undvikas? Andra begrepp som bör genomlysas på samma sätt är excellens, potential och hög risk.
- Hur framgångsfaktorn ser ut för olika förslagsställare. Finns det könsmonster när det gäller till exempel vilka förslagsställare som i högre grad får igenom sina preliminära rankningar?

## REFERENSER

---

- Andersson, J., Hahn Berg, C. och Kolm, C. (2012). *Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011*. Vetenskapsrådets lilla rapportserie, 3:2012.
- Carlstedt, G. (2007). *Genus i projektansökningar inom medicin – en uppföljning av Vetenskapsrådets beredning och utfall år 2004*. Vetenskapsrådet.
- Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademien. En forskningsöversikt*. Rapport: Delegationen för jämställdhet i högskolan
- Gemzöe, L. (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010.
- Gunnarsdotter Grönberg A. (2003). *Meritvärdering ur ett jämställdhetsperspektiv*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 8. Göteborgs Universitet.
- Hartman, T. och Levander, S. (2011). *Darr på ribban? En uppföljning av 1999 års befordringsreform vid Uppsala universitet*. Uppsala Studies in Education No 127, Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Hyenstrand, P., Jacobsson, C., Lundberg, E. och Nordstrand, K. *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006–2008*, Vetenskapsrådets rapportserie 3:2010
- Husu, L. *Dold diskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Högskoleverket Rapport: 2005:41.
- Jacobsson, C. och Lundberg, E. (2008). *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Janson, P. och Jonson, A. (2009). *Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin*. Vetenskapsrådets rapportserie, 4:2009.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. och Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Rapport: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

# Bilaga 1: Statistik över de observerade beredningsgrupperna

---

Nedan redovisas sammanställd statistik över de observerade beredningsgruppernas och sökandes sammansättning med avseende på kön, talartid under beredningsmötena, samt utfallet av processen vad gäller beviljade medel. För att inte peka ut någon enskild beredningsgrupp eller individ redovisas materialet på en övergripande nivå.

Observationerna omfattade 15 beredningsgrupper inom olika ämnesområden: 8 inom medicin och hälsa, 2 inom naturvetenskap och teknikvetenskap, 2 inom humaniora och samhällsvetenskap, en inom forskningsinfrastruktur, en inom utbildningsvetenskap och en ämnesövergripande beredningsgrupp. För två av beredningsgrupperna deltog inte en observatör vid själva beredningsgruppsmötet på grund av sjukdom. Därför finns det inga observationer från dessa två beredningsmöten, utan endast sammanställningar från innan och efter mötet för dessa grupper.

För gruppen infrastruktur redovisas endast beredningsgruppens sammansättning eftersom infrastrukturerna inte diskuterades i termer av personer - dock kan tilläggas att en övervägande majoritet av de huvudsökande var män.

## Könsfördelning bland ledamöterna

Könsfördelning ledamöter	Antal grupper
≥60 % män	9
60-40 % män och kvinnor	4
≥60 % kvinnor	2
<b>Ordförande</b>	
Man	9
Kvinna	6

I 9 av de 15 beredningsgrupperna utgjorde något av könen mindre än 40 % av ledamöterna. Av dessa 9 grupper med skev könsfördelning var kvinnor i majoritet i 2, medan män var i majoritet i övriga 7 grupper. Ordföranden var man i 9 av grupperna och kvinna i 6 av beredningsgrupperna. I de 9 grupperna med skev könsfördelning var ordförande av det överrepresenterade könet i 6 fall, medan ordföranden var av det underrepresenterade könet i 3 fall.

## Könsfördelning hos sökande

Könsfördelning sökande	Antal grupper
≥60 % män	8
60-40 % män och kvinnor	2
≥60 % kvinnor	2
ej redovisat	3

I 10 grupper låg könsfördelningen bland de sökande utanför 60-40 %. I 8 av dessa beredningsgrupper var majoriteten av de sökande män och i två var de kvinnor. I 7 av grupperna var könsfördelningen bland ledamöterna jämnare än bland de sökande. I 3 av grupperna var könsfördelningen bland ledamöterna skevare i jämförelse med de sökande. I samtliga dessa 3 grupper var männen i majoritet.

## Talartid fördelat på kön

Det fanns stora variationer i hur talartiden fördelades bland ledamöterna inom grupperna. En tendens för grupperna med könsobalans bland ledamöterna var att denna obalans förstärktes i den uppmätta talade tiden.

## Talad tid per ansökan

Det fanns inget specifikt mönster vad gäller relationen mellan den sökandes kön och hur länge beredningsgruppen valde att diskutera en ansökan.

## Triage inom beredningsgrupperna för medicin och hälsa

Inom 5 av 8 beredningsgrupperna för medicin och hälsa ändrades könsfördelning till fördel för det överrepresenterade könet efter genomförda triagemöten. I en grupp var det till fördel för ansökningar från kvinnor medan det i 4 av grupperna var till fördel för ansökningar från män. I 2 av grupperna var skillnaderna dock små, endast 2 procentenheter, medan det i övriga grupper rörde sig om mellan 4 och 10 procentenheter.

## Beviljade medel fördelat på kön

I 6 av grupperna avvek könsfördelningen bland de beviljade ansökningarna mer än fem procent jämfört med den ursprungliga könsfördelningen. I 4 av grupperna var det till fördel för sökande män medan det i 3 grupper var till fördel för sökande kvinnor. I 2 av grupperna var utfallet ganska jämnt i relation till söktrycket men i en av dessa var fördelningen starkt till männens fördel bland unga forskare. I 6 av grupperna inom medicin och hälsa var könsfördelningen bland de som beviljades medel till männens fördel, dock med en liten marginal i cirka hälften av grupperna.

## Storlek på beviljade medel

I 6 av beredningsgrupperna var medelbidraget för män högre än för kvinnor (10-20 % högre). Om hänsyn även tas till hela bidragsperioden blir skillnaden ännu större (minst 20 % högre). Anledningen var att män oftare beviljades längre bidragstider än kvinnor. I en grupp var medelbidraget för unga forskare högre för kvinnor än för män (cirka 10 %).

## Förslagsställares success rate

I 6 av grupperna har sambandet mellan förslagsställarens kön och utfall av beviljade medel undersökts. I 4 grupper fanns det ett mönster att förslagsställare av det överrepresenterade könet hade en högre success rate (två inom medicin och hälsa och två övriga). I 3 grupper gällde det en överrepresentation av män och i 1 grupp en överrepresentation av kvinnor. I 2 av dessa grupper var success rate högst när både den sökande och förslagsställaren var av det överrepresenterade könet. I de 2 andra grupperna var mönstret mer komplicerat men med viss tendens till att sökande av det överrepresenterade könet rankades högre. I 2 grupper noterades inget samband mellan förslagsställarens kön och utfall (varav en inom medicin och hälsa).

# ENGLISH TRANSLATION

---

## Observations on gender equality in a selection of the Swedish Research Council's evaluation panels

Veronica Ahlqvist, Johanna Andersson, Cecilia Hahn Berg, Camilla Kolm, Lisbeth Söderqvist, John Tumpane

# FOREWORD

---

The principal mission of the Swedish Research Council is to fund basic research of the highest quality. The evaluation of research grant applications is done by experts (peer review), with a total of about 700 researchers distributed across 80 evaluation panels. It is critical that these evaluations are of the highest quality, and the Swedish Research Council continually works to enhance and quality assure the process.

The Swedish Research Council is tasked with promoting gender equality in all its areas of responsibility as a public agency. The Swedish Research Council has a gender-equality strategy to underpin its work, and its operations are followed up each year in terms of men's and women's approval rates and the size of the grants awarded. In 2011 and 2012, on the initiative of the Scientific Councils for Natural and Engineering Sciences and for Medicine and Health, the Swedish Research Council carried out observational studies of the work of a selection of evaluation panels from the perspective of gender equality.

The 2011 study was reported in the Swedish Research Council's report series 3:2012. The present report deals with observations of 15 evaluation panels in 2012 under the respective Scientific Councils for Humanities and Social Sciences, Medicine and Health, and Natural and Engineering Sciences, the Council for Research Infrastructures, and the Committee of Educational Sciences, as well as one general evaluation panel. The study does not claim to be generalizable – the study thus does not show the incidence rate of the observed situations in the evaluation process, merely that they did occur in some of the panels investigated.

The Swedish Research Council maintains that differences in the treatment of applications from women and men are best countered by making these issues visible and discussing them. This report provides a good foundation for continued discussion at the Swedish Research Council and contributes to its work to further enhance the quality of the Council's evaluation process. Thereby the study also advances the Swedish Research Council's efforts to promote gender equality throughout its sphere of operations.

Mille Millnert  
*Director General*  
Swedish Research Council



## SUMMARY

---

These observations on gender equality aim to investigate and bring to light any differences in the Swedish Research Council's evaluation process in regard to gender and to provide recommendations for how the process can be developed and improved. The observations are divided into three main areas: group dynamics and interaction during evaluation meetings, process and approach, and evaluation of applications and applicants. The recommendations are addressed to the Swedish Research Council and its scientific councils, councils, and committees.

In some, but not all, panels there are clear gender patterns in the group dynamics during meetings. This may involve how members were seated in the room or how well people were heard and how often members were acknowledged when speaking. There were also differences in who informally assumed higher status in a panel and who raised or lowered their grades. The role of the officer from the Swedish Research Council was often unclear, and their ways of dealing with procedural and policy questions during evaluation meetings differed. Similarly, the chairpersons' ways of structuring and running the evaluation meetings varied.

Concerning evaluations, the disciplinary domains differed in terms of the extent to which the research or the researcher was the focus of discussions. Further, the expert panels displayed disparate ways of formulating and assessing what constitutes good research and what qualifications or attributes are desirable in a researcher. Comments on the age, parental leaves, collaboration, and independence of the applicants were brought to bear in certain discussions, but this varied across subject areas and evaluation panels. Objectivity in evaluations was seldom treated as problematic by members. Only in one panel was there any conscious calibration of grades at the beginning of the meeting.

In many panels the expected gender balance and gender distribution among approved applications was problematised, which often led to discussions in which women were reduced to representatives of their gender. Affirmative action was seldom applied and was regarded as somewhat negative, as it was seen as lowering the status of an application. Generally speaking, members felt there was a shortage of tools and clear guidelines for dealing with the issue of gender distribution in a more coherent and consistent manner.

# INTRODUCTION

---

In 2008 the chairperson of an evaluation panel took the initiative to have a gender-equality observer present during evaluation panel meetings. The reason was that the chairperson perceived that there were differences in how applications from women and men were treated, but that these differences were subtle and hard to pin down and specify. An external person was therefore asked to attend as an observer. The assignment comprised three observational sessions in the same evaluation panel in 2008 and 2009. It turned out that there were gender-based differences, expressed, for example, in occasional gender-stereotypical descriptions of applicants. Regarding the internal work of the evaluation panel, gender based differences were also apparent concerning how long men and women, respectively, had the floor, as well as how the interaction among panel members functioned. Once the panel was informed of these observations, these differences were mitigated considerably.

The Swedish Research Council increased the number of gender-equality observers in 2011 to comprise four randomly selected evaluation panels – one for each of the three scientific councils and one under the Committee of Educational Sciences. The conclusions and recommendations from 2008, 2009, and 2011 were published in Andersson et al. (2012). In the foreword it was stressed that the report was to serve as a basis for discussion on continued gender-equality work in the Swedish Research Council's Governing Board, scientific councils, councils, committees, and evaluation panels.

In accordance with one of the recommendations in the report from the 2011 gender-equality observations, the Swedish Research Council decided to expand the assignment further ahead of the 2012 evaluation round. This time the gender-equality observations comprised 15 evaluation panels in various subject areas<sup>3</sup> in order to obtain a broader basis for analysis. By request from the Scientific Council for Medicine and Health (MH), eight of the evaluation panels in MH had an observer present. Three officers from the Swedish Research Council and three officers from Chalmers University of Technology served as observers in 2012.

Generally speaking the observers were well received by the evaluation panels, in several cases with great interest in, and curiosity about, the assignment. In several panels both members and chairs expressed an interest in receiving feedback from the observations. In some panels the observer was consulted regarding how the panel should proceed and deal with gender distribution, not least at the end of the meeting. We interpret this as a need for support in these matters.

The material in the present report was discussed together with the Swedish Research Council's Expert Group for Gender.

## Aim

The aim of the gender-equality observations is to investigate and uncover any differences in the Swedish Research Council's evaluation process for applications for research grants in regard to gender – and to attempt to provide proposals for how these processes can be developed and improved. Statistics from the Swedish Research Council indicate that women have had a somewhat lower approval rate than men and that the difference in the area of medicine are the most difficult to explain (Hyenstrand et al. (2010), Jacobsson et al. (2008), Janson et al. (2009)). For this reason the Swedish Research Council directed its 2012 observations towards the evaluation process in MH to a greater extent than earlier. A total of eight evaluation panels in MH had observers present. It must be emphasised, however, that the purpose of the gender-equality observations is not to review how individual panels or members of evaluation panels behave and relate to gender issues but rather to discern patterns of significance in the evaluation process in general.

---

<sup>3</sup> Observations were carried out in eight evaluation panels in medicine and health (MH), two in natural and engineering sciences (NT), two in humanities and social sciences (HS), one in researcher infrastructures, and one in educational sciences. Moreover one observation was performed in a general evaluation panel. Owing to illness, no observers participated in two of the groups during the actual evaluation meetings; for these two groups the written material presented by the evaluation groups constituted the basis for the analysis in the study.

## Method and material

As the Swedish Research Council has previously produced statistics regarding quantitative gender-equality aspect of the Swedish Research Council's allocation of funding, the focus of this report is on qualitative aspects of the evaluation panels' work. The qualitative analysis deals with how people speak and write about applicants and their applications in terms of gender, for example in their argumentation for and against approving grants. A new feature of the 2012 observations is that meeting interaction was analysed to provide a basis for recommendations regarding the continued development of the Swedish Research Council's process.

We have used participant observation for the purpose of studying how the gender of the applicants and the evaluators, respectively, is expressed in the Swedish Research Council's evaluation process. The method offers several advantages; with the help of participant observation, through attentive listening, the observer can capture the language, conversational culture, and the social interactions of the panel. The method can reveal discrepancies between what we say we do and what we actually do and say.

The choice of method also presents challenges; our memory is selective, as is our perception, and there is always a risk that we might make overly subjective interpretations or misinterpretations. Discerning patterns in what is familiar represents another difficulty. Moreover, the method is time-consuming.

From an ethical point of view, the problem is that the subjects are at the mercy of the interpretations of the observer; the relationship is asymmetrical (see further below under Privacy aspects). Another known problem is the observer effect, that is, simply because a person is in the room to study interaction, this interaction will be affected. The observers have been aware of the above-mentioned problems and have critically discussed analyses and interpretations within the observer group in order to minimise the risk of misinterpretation.

The material that was the basis of the analysis comprises observation notes and measurements. Mention can be made here of memoranda regarding data related to the meeting, plans and notes about the seating arrangement of individuals in the room, and clocking of how long various individuals spoke. Theoretical and analytical notes were also taken during meetings, that is, preliminary conclusions, interpretations, ideas, etc. Observers also had access to the same material as the regular members of the evaluation panels, including both documents in the Swedish Research Council's web-based reviewing tool VR Review and material distributed at meetings. This material comprises three different parts and three phases in the evaluation process: the previously distributed preliminary and individual grades for the applications, the evaluation panel meeting, and the discussions in connection with the grade, ranking, and proposed allocation of grants, along with the final assessments, which are the only materials that are public. Evaluation panels in MH add a further step, the so-called triage procedure (see below). The quantitative part comprises statistics on the composition of the evaluation panels, discussions during evaluation meetings, and applicants, as well as the outcome of the process. The quantitative material for this report is found in Appendix 1.

## Integrity aspects

An important precondition for these observations to be meaningful and reflect the work of the evaluation panels is for participants not to feel they are being monitored or constrained in their discussions for fear of being publicly quoted and criticised. It has therefore been imperative to clarify the assignment in advance of the observations and to emphasise that the integrity of participants will be respected. Our ambition has been to ensure that no panel is written about in such a way that it can be identified, and that no panel members are named or quoted in such a way that she or he can be singled out.

For the above reasons no precise numbers of applicants and applications in a certain panel are presented in this report. Nor is any mention made of the number of members in the evaluation panels.

# OBSERVATIONS 2012

---

A total of six observers carried out observations in 13 evaluation panels in all subject areas at the Swedish Research Council: humanities and social sciences (HS), natural and engineering sciences (NT), medicine and health (MH), educational sciences (U), research infrastructures, and a special general panel. In accordance with the assignment, the largest number of observations were made in MH.

In order to give an account of the observations without running the risk of rendering specific panels or individuals identifiable, we have chosen to present and highlight only tendencies that were evidenced in multiple panels. The material is therefore presented thematically and with the aid of quotations for the purpose of illuminating patterns, word choices, and contents of the evaluation panels' discussions.

## Group dynamics and interaction

### Placement in the room

In some panels clear gender divisions emerged in the room, in that men sat next to men and women next to women. In other panels there was more variation in how women and men sat. The gender patterns in the room were usually maintained in the lunchroom and during coffee breaks.

In one panel "high-status reviewers" sat at one table during breaks, while those with lower status sat with the Swedish Research Council officers at another table. Status and gender largely co-varied in this panel. In one panel it was questioned whether the officer from the Swedish Research Council should sit at the same table as the members during the evaluation panel's meeting. This can be interpreted as meaning that, by raising the issue of who had the right to sit at the meeting table, the members wanted to mark the difference in prestige between a "member/professor" and a Swedish Research Council officer and, furthermore, that this difference should be expressed by individuals of different status being assigned different places in the room.

### The status of members

Some men made comments on multiple occasions about applications that they had not read. In these cases they often commented on the merits of the applicant, but less frequently on the purpose and structure of the project. These members did not conceal the fact that they had not read a particular application:

"I haven't read it, I just thought when I read the summary..."

"I haven't read this application, but nevertheless I have to say..."

These members often made statements in this connection with conviction and weight, and on several occasions their pronouncements had an impact. One interpretation is that these members enjoyed high status in the panel, which enabled them to influence the assessment of applications they had not read.

Status was expressed by who acknowledged whom during the meeting and who the chairperson spontaneously turned to in order to check a decision or a line of thinking. Status was also expressed by who was able to assert his or her position and grade against other members and who changed their grade in acquiescence to the wishes of an individual member or the majority of members. Certain members, often women, changed their original grades on multiple occasions, while others never did so. Certain members, often women, played down their knowledge or competence by making comments like "you know this better" or "I didn't really understand this application".

In one panel, one individual reviewer had such high status that his opinions filled the room even when he had left it due to a conflict of interest.

## Being heard and being allowed to speak

In several evaluation panels there was a clear gender difference regarding speaking time, measured in minutes, and the interaction during the meeting. In one panel, for example, men spoke twice as much as women, and there was a clear tendency during the two meeting days for men to take/be given more scope to speak the longer the meeting went on, while women took/were given less and less floor time. In this panel the chairperson sometimes found it difficult to hear women and men who expressed themselves with less volume and character. The result was that members who had strong voices and claimed more space were often acknowledged and got their viewpoints accepted. Similarly, the men in this panel often agreed with each other and stated more often than women did that they were experts in a certain research field. Overall, the men in this evaluation panel were granted considerably more space and influence than the women.

In another panel it was noted that men spontaneously took the floor, whereas women asked to be recognized by raising their hand. In this panel the distribution of speaking time was strikingly askew: men spoke for almost twice as many minutes as women. In another panel men dominated by interrupting and belittling comments made by women, who on several occasions disparaged their own comments by withdrawing their viewpoints. In one panel, only men made comments and asked questions of the chairperson in the introductory phase of the meeting.

## Evaluation of applications and applicants

The work of the evaluation panels includes judging the qualification of applicants. Discussions about qualifications were not formalised, but in some cases centred on publications, especially in journals, the impact of journals, and sometimes what research team the applicant belonged to and how many years had passed since the applicant completed his/her doctorate. Sometimes the same arguments were used to evaluate applications as both strong and weak. On average, the MH panels devoted more time to discussions of the qualifications of the applicant, while evaluation panels in other research areas focused on the proposed research project. In the HS panels there were members with competence in gender theory, and several times it was discussed whether gender aspects were taken into account in the project application.

### Namedropping

Namedropping occurred in most panels. This was often advantageous, that is, it enhanced the chances of being approved to have a senior researcher mentioned in connection with an application, but sometimes the result was just the opposite, entailing a direct questioning of the principal applicant's competence, qualifications, or capacity to direct the project in comparison with the more senior researcher:

“She has a rather weak list of publications, she has two papers, one together with X (male name) [...] and one together with Y (male name) [...] who is a huge elephant in this field [...] I know this team and Y [...] quite well.”

“Here we see that there's a guy named X who wants to collaborate with her [...] He's a big gun, and it's pretty neat for her that he has chosen to collaborate with her.”

In some panels women were often compared to men working in the same research field, even when the latter were not included as co-applicants. It was brought up, for example, who a woman's supervisor had been, what men she had supervised, or what men were in the environment where the women worked. In some cases, these men were so prominent that they were referred to only by the first names, as in “Olle's team”, “Bengt's project”, or “Gunnar's legacy”.<sup>4</sup>

“I didn't know she was (name of younger man)'s supervisor.”

---

<sup>4</sup> All names are made up.

“She got a fine education there” under X (male name) [...] the publications were good “in X’s day” [...] “Now she’s doing her postdoc together with a guy named Y.”

## Independence

The role and independence of women in strong research teams was more often questioned and in a way that did not apply to men to the same extent. The difficulty in judging the independence of the applicant was highlighted on several occasions.

“You kind of get the feeling that she’s really had all sorts of chances, she’s had funding, started to set up her team, all the infrastructure, it’s a pity that she’s still so close to X (male name) and that she’s writing this application together with Y [...] The problem is publications and independence [...] it has to be said outright, that X will have to kick her out of his lab or they need to stop sharing publications.”

“He is just a team player. He’s not the driving force.”

“She’s young and inexperienced with two huge elephants on her side, so it’s hard to know who’s in charge. The question is whether it’s not really X who’s applying for this grant. They’re actually his ideas.”

“She has these co-applicants, it seems like it’s to elevate her own CV.”

“What is her role in all these papers? She’s on a strong team, so what is her role, actually?”

## Collaboration with a close relative

Any private relationships with co-applicants named in the application were more often taken up for discussion when a woman applied for a grant, compared with when a man did. In several evaluation panels discussions arose along these lines, with a view to determining the independence of the applicant. Often the conclusion was that the applicants were independent and had the capacity to produce their own research, even though they were working in the same field of research as a relative:

“She’s a quiet person, she is probably as good a researcher as him.”

“This isn’t X’s (name of the woman applicant’s husband) research, is it? No, they’re very clearly separate in terms of their work. You are allowed to be married.”

On one occasion, however, the co-production and marriage between two researchers was used as an argument to lower the grade for one applicant:

“I was the one who lowered her grade. She’s been co-authoring throughout her career. She’s also married to X (male name) [...] I don’t see any independence.”

Speculations arose concerning one applicant because she had published together with someone with the same last name:

“She is co-publishing with her husband...her brother or sister or who?”

Men’s relationships and possible work relations with relatives were mentioned only once in the observed evaluation meetings.

Parenthood was generally taken up more often as a relevant consideration for women than men. This means that men’s parental leaves and their possible impact on academic production were not always factored in. This may have disfavoured men. In one panel, however, parental leaves were discussed consistently regarding both women and men.

In one evaluation panel different measures were used for women and men in accounting for parental leaves. For men, parental leaves were described in terms of time, while for women it was the number of children.

## Informal information

Sometimes members referred to information and knowledge about the applicant that lay outside the application, and it cannot be excluded that this had an impact on the assessment:

“I’ve evaluated X, when she applied to be admitted as a docent (associate professor).”

“His son is going to do it, having just completed his doctorate, it seems a bit...”

“Strange, otherwise she’s so bright, she wrote a really good application four years ago, but didn’t get the grant, of course.”

I’d like to encourage this woman. She’s pretty much on her own out there in (name of province X).”

Familiarity with an area or specific researchers and research environments played a role in the assessment of an application. It happened in some NT and MH panels that they boosted applications from men when one of the members knew the applicant and had a favourable impression of him, his research field, and/or his research team:

“I agree that there are weaknesses, but I’d like to see a higher grade.”

“He has a new team underway, he’s got something going.”

## Other gender differences

For men put forward to receive funding, recurrent descriptions were “well-known”, “respected”, and “established”. Others were “a group that does well”, “a group at the forefront”, “a rising star”, and “I always liked that group’s work”. These descriptions were not used to the same extent for women who were proposed to receive grants. Instead, for women terms like “good”/“strong”/“solid track record” and “high novelty” were more frequent. In another panel several of the male applicants who were proposed to receive funding were described as “excellent”, which was not used for a single woman in the same panel. Women suggested to be given grants were more often described as “established” or as having “a long track record”.

In one panel “low productivity” was discussed for some women, whereas the concept was not used for any men. In another panel the term “low productivity” was used about both men and women, but this affected men’s potential to receive a grant to a lesser extent. The reason for this was that in several cases informal information was supplied to explain the applicant’s low productivity:

“He’s holding back deliberately in order to give younger researchers a chance. He’s doing it on purpose.”

In one panel the term “solid” was used only about women, while in several other panels it was used about both men and women. The term “high risk” was used both positively and negatively. In one panel, for example, it was used only for women when there was some concern that it would not be possible to carry out the project in accordance with the research plan.

One panel used the word “strong” about several men but only once about a woman – the one who received the top ranking.

## Emotional arguments

Emotional arguments often occurred in connection with the evaluation of applications. “I have a good feeling about this project”, “This doesn’t turn me on, but...”, “should also add that I’m being seduced by this”, “I don’t work with this at all, but this nevertheless makes me happy”, “this is not a scientific

argument, but I get the feeling that” are examples of arguments offered in discussions. On several occasions an emotion was used to back up an argument and thereby justify approving a grant for an application, such as: “In my heart I know that this is a person who should get a grant”.

### Designation of applicants – she, he, and name

It was more common in general to use a person’s name, “she”, or “he” during evaluation meetings, whereas the terms “woman” and “man” were used more seldom.

In cases where the applicants had a name that did not clearly signal their gender, it was evident that the panel wanted to know early on whether the applicant was a woman or a man.

### Discussion time

There was no simple correlation between discussion time per application and the gender of the applicant. Applications regarded as self-evident to be recommended for a grant and that were ranked highly were generally discussed for a shorter time. For example, the discussion about an application from a young (woman) researcher lasted 22 seconds, even though the written evaluation notes were not in full agreement. Her application was “the best one” according to the presenter, whereupon she was proposed for funding with no further discussion. Applications that prompted the longest discussions often wound up outside the group of applications that came to receive grants. This was true of applications from both women and men. In several panels there were long discussions about applications straddling the boundary between approval and denial, which can be interpreted as meaning that discussions and negotiations about the grade for the application were the most critical for applications that were close to this boundary. In one panel, however, members spent more time discussing applications that were recommended for funding.

In one panel the grades for some applications from women were lowered following brief discussions, while the same process for applications from men took more time. In several MH panels more time was spent discussing applications from men than from women.

### Age

On several occasions the actual age of the applicants were commented on. In some panels there was a tendency to comment on the advanced age of women more so than men. The reasoning regarding advanced age was sometimes also related to potential and innovation.

“I suggest support although he is an old man.”

“After all, he’s X years old. He’ll be Z when he’s done.”

In some instances, there were jokes about age. One application was called an “application for retirement”. Regarding another application, it was jokingly suggested that he might want an electric wheelchair as well. In one panel there was an explicit discussion about age discrimination and regulations surrounding it, in connection with a cut in the amount of funding applied for prompted by the age of the applicant.

### Known researchers

In some panels there were discussions about the objectivity of the evaluations and whether the panel had allowed itself to be impressed by well-known researchers.

“But it might be that we have been impressed too much by his CV, because he’s an established, well-known (man) and the application is not really that good.”

In one panel someone commented that an applicant had poor productivity but that it was not possible to deny funding as he was regarded as the leader in his field.



“But we wouldn’t be talking about anyone else like this. We wouldn’t be assessing anyone else like this.”

## Capable and ambitious

“Capable” was a term that was used primarily about women. “Ambitious” was used somewhat more often about women than men and primarily about individuals and applications that were not granted funding.

## Process and approach

Evaluation panels have the option of applying affirmative action for the underrepresented gender when applications are deemed to be of the same quality. The aim of the Swedish Research Council’s is to have the same approval rate and the same average amount of funding for women and men. Members are aware of these guidelines, and the discussions about gender presented below usually did not arise spontaneously but rather as attempts to address the Swedish Research Council’s guidelines and goals concerning gender equality. In many cases, however, there is uncertainty about whether, when, and how this should be applied, and moreover many panels felt that they lacked tools to deal with and complete the task in a satisfactory manner.

## Triage

In the MH evaluation panels about one third of the applications were filtered out at so-called triage meetings carried out by phone. (Those whose applications are rejected at triage meetings receive no written comments on their applications.)

In some panels the chairperson informed members that triage must not lead to a change in gender distribution. In these panels, the proportion of women and men was checked at the end of the phone meetings. If the differential was great in relation to the original application pressure, corrections were made. In some panels, however, the application rate was not discussed in terms of gender, neither initially nor at the end of the meeting.

## Negotiations between evaluation panels in MH

In the MH evaluation panels, the chairpersons of two linked evaluation panels meet at the end of the first day’s evaluation meetings to negotiate about the joint budget. The Swedish Research Council’s official also attended. The chairpersons’ negotiation strategies were often devised to channel as large a share as possible of the available funding.

“If you cut our budget, we’ll lose our women, because they’re at the bottom [...] we really did our best to identify and put forward women with the same grade.”

## Gender distribution and time pressure in the final discussions

In several evaluation panels there was some stress at the end of the meeting when it was time to decide which applications would be recommended for funding. Time was running out, and the members had been sitting for a long time. Many were tired. At this point the gender distribution among the proposed grant recipients was contrasted with the gender distribution among the field of applicants. (This issue is to be raised at all evaluation panel meetings in order to follow up the Swedish Research Council’s goal of having the same approval rate for women and men, as well as the same average amount of granted funding.)

How would the evaluation panel deal with what some thought were divergent directives, to judge academic quality, on the one hand, and to achieve gender balance, on the other? Often the discussions in the final part of the meeting were about “adjusting the figures”, and members began to actively seek out women to put forward, and at the same time to set aside men, in order to achieve the correct approval rate in terms of gender. In several panels members started to speak of women simply as repre-

sentatives of their gender; their applications and any competence they had as researchers became secondary. Below are examples of arguments put forward to move women above or below the approval limit:

“Lift up one of the ladies.”

“She is a woman.”

“We need one more woman”; “which woman shall we lift up?”

“We need to get enough women among those getting grants.”

“But quality comes first; gender is a hidden factor.”

At the same time a man’s application was championed with the words:

“He has a strong and solid application.”

Several panels expressed their frustration that the gender distribution was skewed and that they were expected to solve this problem without any tools or guidelines for how to go about it. Some panels expressed a wish to be provided with tools and modes of working in order to implement the Swedish Research Council’s gender-equality policy:

“We only know that we have to attain the right gender distribution, but we don’t know how to do so or why it’s wrong.”

### Affirmative action

Affirmative action was applied in a few cases but was perceived as threatening the status and legitimacy of the researcher. Members were therefore very keen that it not be conveyed that affirmative action had been an aspect of the discussion and evaluation of a certain application. In one panel the question of affirmative action came up early but was postponed until later in the meeting.

“...would like to postpone such considerations till later in the process. Right now we’re just judging science.”

“She has a strong application. That she’s a woman comes in later.”

### Tactical considerations

By placing women just under the limit for funding, some evaluation panels used gender as a negotiating strategy in order to get more funding to allocate in their specific field in the negotiations between chairpersons that followed the meetings of the MH evaluation panels. This was not the case in all panels, but in several.

### Fairness and discrimination

Some of the panels commented not only on how much funding had been granted to women and men but also the length of the funding.

“Not so good that men are getting the most and longest and women the least and shortest.”

In one panel, members were aware that the Scientific Council had previously been criticised for gender imbalance and that it was therefore important to achieve gender balance in the final recommendation. This panel therefore started to set aside applications from men towards the end of the meeting,

even though they had previously had a possibility for funding. This caused irritation within the panel, and several members maintained that the approach constituted discrimination against men.

“Here we see the consequences of the gender thing, the gender takes it all.”

“You can write that he is selected out only due to gender, nothing else.”

“How is it that we are supposed to reject men’s applications when they are better than those from women?”

The goals of the Swedish Research Council were difficult to deal with for several panels; they created a polarity where women were pitted against men and the contents of applications were reduced to a matter of gender. A recurrent argument in the members’ discussions was that the approach was not scientific and that the grade and ranking the panel had initially established, paying no regard to gender, should stand.

There were also panels where there were no major discussions about the Swedish Research Council’s guidelines regarding gender distribution; instead they embraced the Council’s policy. These members seemed to share the opinion that women risk being discriminated against in connection with the allocation of research funding, which meant that adjustments in this regard were not perceived as controversial or discriminatory.

## Roles, officers, and chairpersons

The participating officers carried out their duties in varying ways. In some panels the officers were active and proposed how the panel could deal with various situations that arose. In one panel one of the officers took active part in discussions and could thereby affect the outcome of some evaluations. In most panels, however, the officers did not intervene when members discussed aspects of an application that were not supposed to constitute a ground for assessment under the Swedish Research Council’s guidelines, such as informal information.

The chairpersons also approached their roles in varying ways, especially in terms of dealing with informal information and giving members the floor.

In some panels the chairperson was asked by the observer afterwards what possibilities he/she thought there were to monitor gender-equality aspects during the meeting. Several of them felt they had no tools for addressing this task and that the final proportion was the only thing they could relate to. Generally speaking, many members and chairpersons felt that the matter of gender equality was difficult to deal with in an adequate and consistent manner.

## Summarising comments

### Group dynamics and interaction

In several panels there were clear gender patterns in interactions during meetings. These included how members sat in the room or how well members were heard, how members took the floor, and how often members were acknowledged when they spoke.

Status was expressed by who acknowledged whom during discussions and who the chairperson spontaneously turned to for the purpose of checking a decision or a line of reasoning. In some panels there was a tendency for men to speak and be acknowledged more and to get more attention. In some panels men made pronouncements about applications that they had not read.

Status was also expressed by who could assert their positions and proposed grades against other members. Some individual members often altered their original grades, others never. This varied across panels, also within the same subject area. In some panels women changed their grades more often than men, but factors other than gender may have influenced this, for example, status within the panel.

However, it is also important to point out that there were no discernable gender differences in several of the panels.

## Evaluation of applications and applicants

In several evaluations panels in the fields of medicine and health and natural and engineering sciences, the person submitting the application received as much or more attention than the application itself. In these evaluation panels, individual characteristics of the applicant were also discussed. Which characteristics were discussed varied from panel to panel. In one panel the determining factor was whether the applicant was productive. Another panel focused more on whether the individual was independent or not. There was a pattern in several panels to bring into question the independence of women who worked in strong environments.

Another recurrent pattern was that members took up and discussed information that may have come from sources other than the application. Examples of such information included collaborative work, illness, family circumstances, reasons for leaves of absence, and personal characteristics. In some cases knowledge of personal circumstances led to an application that was about to be turned down instead being granted. In some cases, when members lacked information, pure speculation ensued. For example, "Something must have happened. She doesn't give us the complete picture. Is she wealthy?" was a question that was posed regarding an applicant who seemed to be involved in research that required greater resources than she could be thought to have access to. Alongside this information, emotional arguments were also advanced.

## Process issues

Several evaluation panels discussed aspects of an application that were irrelevant and should not have been considered in the evaluation, but there did not seem to be any routines in place to get the discussion back on track within the given guidelines. The officers who took part in the evaluation panel meetings had very different approaches: some were relatively passive and others more active. The chairpersons also performed their roles in varying ways, especially as regards giving members the floor and in relation to informal information.

Several evaluation panels experienced stress as a result of lack of time at the end of the meeting, when the panel was supposed to determine which applications would be recommended for funding. In this situation matters of gender and approval rates came into play. Several panels' members began to speak of women primarily as representatives of their gender. The members of some panels began to actively look for women and at the same time to set aside men in order to achieve a distribution of funding to accord with the original application pressure and thereby also with the regulations of the Swedish Research Council. "We need one more woman" and "Which woman can we lift up?" were comments made by some panels in this phase of the process. Another consequence of the lack of time was that applications that were treated early on were often discussed longer than those that were dealt with late.

Affirmative action was applied in a few instances and was seen as representing a lowering of the status of the researcher in question. The members were at pains to conceal that this had been a consideration in their evaluation.

A few tactical considerations were made, such as placing women just below the limit for approval, in an attempt to get the Swedish Research Council to give the evaluation panel more funding to allocate. In these cases, the underrepresented gender became a negotiating strategy to strengthen the evaluation panel's budget.

## Recommendations

Several of the recommendations made in the report from observations in 2011 remain relevant. To develop and advance the work of the Swedish Research Council's evaluation panels and to prevent gender differences from influencing the processes, we propose the following changes:

## In advance of the evaluation work

- Knowledge of gender and evaluation should be enhanced among those who take part in the evaluation process.
- Chairpersons, together with officers from the Swedish Research Council, should participate in a joint seminar ahead of the 2013 evaluation panel meetings.
- The importance of the role of the chairperson in giving members the floor needs to be highlighted through information and knowledge about how gender patterns can emerge during meetings and how this can be counteracted.
- Provide concrete instructions for research officers and assistant research officers regarding what their roles are, what the regulations are, and in what situations they should act and how.

## During evaluation panel meetings

Evaluation panel meetings (including triage meetings for MH and spring meetings for HS) should be begin with a discussion about:

- How grades should be interpreted and used by members in their individual work and how and when this should be calibrated; are there patterns that should receive attention in the continuing evaluation work, for example, are there members who consistently present low or high grades?
- How the available time should be allocated so that applications discussed during the latter part of the meeting receive the same consideration as those discussed early the meeting.
- Guidelines for how presenters should frame an application.
- How members should be given the floor; should the chairperson recognize speakers or should members speak at will?
- Who should introduce and who should conclude the discussion of an application.
- The Swedish Research Council's mission, special conditions, policy, and goals regarding equal opportunities and outcomes for women and men in the allocation of grants – and how and when they must be applied.
- Affirmative action and how this instrument is to be used.
- The points in the following checklist.

## Checklist for members in advance of evaluation work

The following concepts and issues can influence gender equality and the quality of the evaluation of applications. Pay special attention to gender patterns when you:

- discuss independence and an individual's role in a research team.
- touch on the issues of age, parental leave, and number of children.
- convey informal information about an individual.
- make an assessment of the number of publications
- discuss whether and why someone is listed as the first or last author name in publications
- use the same terms alternatively as positive or negative
- discuss raising or lowering the grade of an application

## Continuing developmental work within the Swedish Research Council

The Swedish Research Council should develop guidelines concerning:

- How the Swedish Research Council's officers are to deal with situations when members discuss informal information during the evaluation panel meeting or speculate about various aspects of the applicant's personal circumstances.
- How these officers are to act when some member deviates from the guidelines, for example by expressing his or her opinion, asking questions, or being informed

about applications even though he or she has a conflict of interest with these applications.

The Swedish Research Council should investigate and thereafter draw up guidelines concerning:

- Whether gender equality in outcomes is affected by the fact that panel members mainly discuss the quality of the research project as opposed to mainly discussing the qualifications of the researcher.
- How the new grading system can be applied to achieve a balance between the two approaches above.
- Whether the gender composition of the research team should be regarded as a special condition. Today the focus is entirely on the gender of principal applicant.
- The structure of the negotiations between the chairpersons of the MH panels at the end of the first evaluation day, primarily as concerns the occurrence of tactical placements of the underrepresented gender in order to increase their own approval rate.
- How the terms independence/lack of independence are defined and used. Should all applicants be evaluated in terms of their independence? Should the Swedish Research Council develop a scale with concrete examples of how the degree of independence is to be evaluated? Or should the term be avoided? Other terms that should be illuminated in the same way are *excellence*, *potential*, and *high risk*.
- What the success rate is for various panel members in terms of the recommendations they make. Are there any gender patterns, for example, regarding which members get more of their preliminary rankings through?

## REFERENCES

---

- Andersson, J., Hahn Berg, C. och Kolm, C. (2012). *Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011*. Vetenskapsrådets lilla rapportserie, 3:2012.
- Carlstedt, G. (2007). *Genus i projektansökningar inom medicin – en uppföljning av Vetenskapsrådets beredning och utfall år 2004*. Vetenskapsrådet.
- Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademien. En forskningsöversikt*. Rapport: Delegationen för jämställdhet i högskolan
- Gemzöe, L. (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010.
- Gunnarsdotter Grönberg A. (2003). *Meritvärdering ur ett jämställdhetsperspektiv*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 8. Göteborgs Universitet.
- Hartman, T. och Levander, S. (2011). *Darr på ribban? En uppföljning av 1999 års befordringsreform vid Uppsala universitet*. Uppsala Studies in Education No 127, Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Hyenstrand, P., Jacobsson, C., Lundberg, E. och Nordstrand, K. *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006–2008*, Vetenskapsrådets rapportserie 3:2010
- Husu, L. *Dold diskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Högskoleverket Rapport: 2005:41.
- Jacobsson, C. och Lundberg, E. (2008). *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Janson, P. och Jonson, A. (2009). *Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin*. Vetenskapsrådets rapportserie, 4:2009.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. och Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Rapport: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

# APPENDIX 1: STATISTICS FOR THE EVALUATION PANELS OBSERVED

---

Below is an account of compiled statistics for the evaluation panels observed and the composition of the applicants in terms of gender, floor time during evaluation meetings, and the outcome of the process in terms of approved funding. In order not to reveal the identity of any particular evaluation panel or individual, the material is reported at the aggregate level.

Observations comprised 15 evaluation panels in different subject areas: 8 in medicine and health, 2 in natural and engineering sciences, 2 in humanities and social sciences, 1 in research infrastructures, 1 in educational sciences, and 1 general evaluation panel. For two of the evaluation panels, no observer participated in the evaluation panel meeting itself owing to illness. Therefore, there are no observations from these two evaluation panel meetings, but only compilations from before and after the meeting for these panels.

For the infrastructures evaluation panel, only the composition of the evaluation panel is presented, as infrastructures were not discussed in terms of individuals – however, it can be pointed out that a clear majority of the principal applicants were men.

## Gender distribution among panel members

<b>Gender distribution among members</b>	<b>Number of panels</b>
≥60% men	9
60-40% men and women	4
≥60% women	2
<b>Chairpersons</b>	
Man	9
Woman	6

In 9 of the 15 evaluation panels one gender constituted fewer than 40% of members. Of these 9 panels with skewed gender distribution, women were in the majority in 2, while men were in the majority in the other 7 panels. The chairperson was a man in 9 of the panels and a woman in 6 of the panels. In the 9 panels with skewed gender distribution, the chairman was of the overrepresented gender in 6 cases, whereas the chairperson was of the underrepresented gender in 3 cases.

## Gender distribution among applicants

<b>Gender distribution among applicants</b>	<b>Number of panels</b>
≥60% men	8
60-40% men and women	2
≥60% women	2
not accounted for	3

In 10 panels the gender distribution among applicants was outside the 60-40% range. In 8 of these evaluation panels the majority of applicants were men and in 2 the majority were women. In 7 panels the gender distribution among members was more even than among applicants. In 3 panels the gender distribution among members was more skewed in comparison with the applicants. In all 3 of these panels, men were in the majority.



## Floor time by gender

There are great variations in how speaking time was distributed among members in the panels. There was a tendency among panels with gender imbalance for this imbalance to be increased in the floor time measured.

## Floor time by application

There were no specific patterns regarding the relation between the gender of the applicant and how long the evaluation panel chose to discuss an application.

## Triage in evaluation panels in medicine and health

In 5 of the 8 panels for medicine and health, the gender distribution was altered in favour of the overrepresented gender by the end of the triage meetings. In one panel this was in favour of applications from women, while in 4 panels it was in favour of applications from men. In 2 panels the differences were small, however, only 2 percentage points, whereas in the other panels it was a matter of between 4 and 10 percentage points.

## Approved funding by gender

In 6 panels the gender distribution among approved applications deviated by more than 5 per cent compared with the original gender distribution among applications. In 4 panels this was advantageous for male applicants, while in 3 panels female applicants benefited. In 2 panels the outcome was rather even in relation to the application pressure, but in one of these the distribution strongly favoured men among young researchers. In 6 panels in medicine and health the gender distribution among those approved for funding benefited men, although in about half of the panels only by a small margin.

## Size of grants

In 6 of the evaluation panels, the average grant for men was larger than for women (10-20% larger). If the entire grant period is considered, the difference is even greater (at least 20% larger). The explanation is that more often men received longer grants than women. In one panel the average grant for young researchers was larger for women than for men (ca. 10%).

## Success rate of members' proposals

In 6 panels the correlation was examined between the gender of the member making a proposal and the outcome of approved funding. In 4 panels there was a pattern of proposing members of the overrepresented gender having a higher success rate (two in medicine and health and two others). In 3 panels this involved an overrepresentation of men and in 1 panel an overrepresentation of women. In 2 of these panels the success rate was highest when both the applicant and the member making the proposal were of the overrepresented gender. In the other 2 panels the pattern was more complicated, but there was a certain tendency for applicants of the overrepresented gender to be ranked higher. In 2 panels there was no correlation between the gender of the proposing member and the outcome (one of which in medicine and health).