



En jämställd process

En kvalitativ undersökning av
bedömningen av forsknings-
bidragsansökningar 2019

En jämställd process

En kvalitativ undersökning av bedömningen
av forskningsbidragsansökningar 2019

Projektledare

Lisbeth Söderqvist

Projektgrupp

Veronica Ahlqvist

Johanna Andersson

Maria Bergström

Hanna Sofia Johansson

Monika Svantesson

Rickard Österberg

VR 2002

Dnr 3.1-2019-150

ISBN 978-91-88943-30-9

Swedish Research Council

Vetenskapsrådet

Box 1035

SE-101 38 Stockholm, Sweden

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Summary	6
Inledning	8
Jämställdhetsobservationer: bakgrund	8
Jämställdhetsarbetet i beredningen och implementering av tidigare rekommendationer	10
Om jämställdhet och jämlikhet	12
Jämställdhet i det akademiska rummet	13
Metod	14
Observation som metod	15
Tillvägagångssätt	15
Urval	16
Integritet och etik	17
Metod för mätning av talad tid	17
Jämställdhetsobservationer i andra och liknande sammanhang	17
Observationer	20
Roller och gruppdynamik, generell beskrivning	20
Placering i rummet	22
Ledamöters status	22
Bedömning av ansökan och den sökande	23
Partiskhet ("bias")	24
Vems meriter ska bedömas?	26
Randvillkoret	26
Forskningsprojektet eller meriterna i fokus?	28
Är det meriterande att ha bidrag från andra finansiärer?	29
När beredningsgruppens kompetens inte räcker till	30
Informell (irrelevant) information	30
Finns det en högre tilltro till mäns förmågor?	31
Kända forskare	33
Självständighet	34
Medvetenhet om jämställdhet och genusfrågor	34
Jämställdhet ska beaktas i varje steg	36
Rekommendationer	38
Ge utrymme för reflektion kring centrala begrepp	38
Informera på ett tidigt stadium om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål	39
Öka vaksamheten på jämställdhet i bedömningen	39
Fortsätt uppmärksamma frågan om bedömningen av kompetens och meriter	39
Referenser	40

Förord

En av Vetenskapsrådets huvuduppgifter är att fördela medel till grundläggande forskning av högsta kvalitet. Jämställdhet är en kvalitetsfråga för hela forskningssystemet och Vetenskapsrådet har i uppgift att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom det egna verksamhetsområdet. Under flera år har Vetenskapsrådet byggt upp kunskap om hur arbetet för ökad jämställdhet i samband med forskningsfinansiering kan bedrivas. Ett verktyg som myndigheten använder är jämställdhetsobservationer.

Sedan 2012 genomförs jämställdhetsobservationer regelbundet i Vetenskapsrådets regi. Observationerna syftar till att utifrån ett jämställdhetsperspektiv granska de möten där sakkunniga diskuterar ansökningar om forskningsbidrag som kommit in till myndigheten. Dessa möten är en central del av Vetenskapsrådets process för att fördela forskningsbidrag. Observationerna ingår i ett bredare jämställdhetsarbete vid myndigheten

Tidigare jämställdhetsobservationer har resulterat i rekommendationer som tillsammans med ett internt utvecklingsarbete förändrat vissa rutiner vid myndigheten. Under hösten 2019 har Vetenskapsrådet för sjunde gången genomfört jämställdhetsobservationer i femton beredningsgruppers möten. Detta för att undersöka om det finns ytterligare förbättringspotentialer vad gäller rutiner, instruktioner och andra aspekter som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag. De observationer som görs i ett urval beredningsgrupper kan inte generaliseras och sägas gälla för alla grupper. Syftet är heller inte att bevisa orsakssamband. Syftet är att ta fram underlag för diskussion och lärande för kvalitetsförbättringar av processen.

Jämställdhet i fördelningen av forskningsbidrag är ett viktigt mål som kräver långsiktighet och kontinuitet. Denna rapport ger ett bra underlag för Vetenskapsrådets fortsatta diskussioner och bidrar till arbetet att vidareutveckla kvaliteten i myndighetens processer.

Stockholm, 15 april 2020

Sven Stafström
Generaldirektör, Vetenskapsrådet

Sammanfattning

Vetenskapsrådet har under hösten 2019 genomfört jämställdhetsobservationer i femton så kallade beredningsgrupper¹ för att undersöka hur processerna fungerar, sett ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det är sjunde gången myndigheten genomför jämställdhetsobservationer med syftet att undersöka om det går att förbättra rutiner, instruktioner och andra aspekter för att främja en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag. Vetenskapsrådet har följt flera av de rekommendationer som lämnats i samband med tidigare jämställdhetsobservationer. Detta har tillsammans med annat utvecklingsarbete resulterat i en förbättring av myndighetens rutiner.

Vid 2019 års jämställdhetsobservationer uppmärksammades bland annat följande:

- I majoriteten av grupperna fungerade rollerna och gruppdynamiken generellt sett väl, vilket är av stor vikt för både innehåll, kvalitet och resultat av bedömningen såväl som för processen. Granskarna var som regel djupt engagerade i bedömningen av ansökan och hade en stark strävan efter att under sittande möte försöka skapa ett rättvist system.
- Positiv särbehandling, det så kallade randvillkoret, diskuterades sällan, trots att det fanns tillfällen då det hade kunnat vara motiverat. Randvillkoret innebär att ansökningar från underrepresenterat kön ska prioriteras när flera ansökningar bedöms vara av likvärdig kvalitet.
- Det rådde vid några tillfällen oklarhet om huruvida det är en merit, eller ett problem, att den sökande har bidrag från annan finansär. Den oklarheten kan ha bidragit till att kvinnor och män i några fall bedömdes olika avseende denna aspekt. Här skulle ett förtydligande från Vetenskapsrådet ha kunnat vara av värde för målet om en jämlik och jämställd bedömning.
- Granskarna i flera grupper inom naturvetenskap och teknikvetenskap respektive medicin och hälsa använde begrepp och uttryck som skiljde sig åt när de talade om kvinnors respektive mäns kompetenser och personliga förmågor. Om detta betingades av faktiska skillnader baserade på bedömningen av de sökandes meriter eller berodde på andra faktorer är osäkert. Det vore bra om den tendens som noterades i några beredningsgrupper kan undersökas vidare i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Två intressanta förändringar jämfört med föregående års jämställdhetsobservationer har också noterats. Tidigare har ledamöterna ibland tagit upp informell information om de sökande vid behandlingen av ansökningar. Det kunde handla om den sökandes privata relationer, rykten om en arbetsplats eller spekulationer kring ansökan. Nu noterade jämställdhetsobservatörerna att alla sådana resonemang

¹ Vetenskapsrådets benämning av paneler eller bedömningsgrupper är ”beredningsgrupper”. Det är en grupp bestående av framstående forskare vilka bedömer inkomna ansökningar om forskningsbidrag.

konsekvent avbröts av Vetenskapsrådets personal och/eller ordförande för beredningsgrupperna. Frågan om forskaren är självständig har tidigare blivit föremål för diskussion företrädesvis när kvinnor söker bidrag. Nu framkom inga sådana skillnader mellan könen.

Rekommendationer för Vetenskapsrådets fortsatta arbete:

- *Ge utrymme för reflektion kring centrala begrepp*
Låt förberedande möten och beredningsgruppsmöten innefatta möjlighet för beredningsgruppens ledamöter att gemensamt reflektera kring begreppen jämställdhet, objektivitet och partiskhet (bias). För Vetenskapsrådets personal bör fortsatt anordnas liknande möjligheter inom ramen för den interna utbildningen.
- *Informera på ett tidigt stadium om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål*
Det är viktigt att informationen om myndighetens jämställdhetsmål når alla ledamöter innan läsning och bedömning av ansökningarna har inletts. Informationen finns idag i de skriftliga instruktionerna till ledamöterna (den så kallade beredningshandboken) men om möjligheten finns är det bra om den också förmedlas på andra sätt.
- *Öka vaksamheten på jämställdhet i bedömningen*
Ordförande och Vetenskapsrådets personal kan under beredningsgruppsmötet uppmanas att ha en ökad vaksamhet på aspekter som relaterar till målet om jämställda beviljandegrader.
- *Fortsätt uppmärksamma frågan om bedömningen av kompetens och meriter*
Vetenskapsrådet bör fortsatt förtydliga hur forskarens kompetens ska bedömas och vidare undersöka om de indikatorer som många ledamöter använder för att bedöma kompetens påverkar en jämställd fördelning av forskningsbidragen.

Summary

During autumn 2019, the Swedish Research Council conducted gender equality observations in fifteen review panels², to investigate how the processes function from a gender equality perspective.

This is the seventh time the Swedish Research Council has conducted gender equality observations, aimed at investigating whether it is possible to improve procedures, instructions and other aspects that promote gender-equal assessment of grant applications. The Swedish Research Council has implemented several of the recommendations made in conjunction with previous gender equality observations. This, together with other development work, has resulted in improvement of the Swedish Research Council's procedures.

During the 2019 gender equality observations, the following was noted:

- In the majority of the panels, the roles and the group dynamics worked well in general, which is very important for both the content, quality and result of the assessment, and also for the process. The reviewers were usually deeply engaged in the assessment of applications, and strove actively to create a fair system while the meetings were in progress.
- Positive discrimination in “specific condition” cases was rarely discussed, although there were times when this could have been justified. The “specific condition” states that applications from the under-represented gender shall be prioritised when several applications are assessed as being of equal quality.
- On a couple of occasions, it was unclear whether the fact that an applicant had a grant from another funding body should be considered a merit or a problem. This lack of clarity may in some cases have contributed to women and men being assessed differently in this aspect. Here, a clarification from the Swedish Research Council could have been of value for the goal of equivalent and gender-equal assessment.
- Reviewers on several panels within natural and engineering sciences and within medicine and health used concepts and expressions that differed for women and for men respectively when speaking about their skills and personal abilities. It is uncertain whether this was due to actual differences based on the assessment of the applicants' qualifications, or was due to other factors. It would be good if the tendency noted in some review panels can be further investigated further in the continuing development work.

Two interesting changes compared to previous gender equality observations have also been noted. Previously, panel members sometimes brought up informal information about the applicants during the assessment of grant applications. These

² The Swedish Research Council calls its teams of application assessors “review panels”. The review panels consist of prominent researchers, who assess the grant applications received.

could be on subjects such as an applicant's private relationships, rumours about a workplace, or speculations about an application. The gender equality observers now noted that all such discussions were always interrupted by the Swedish Research Council personnel and/or the chair of the review panel. The issue of whether or not the researcher was independent had previously been raised in discussions, particularly when women were applying. Now, no such differences between genders were noted.

Recommendations for continued work by the Swedish Research Council:

- *Make room for reflection on central concepts*
Let preparatory meetings and review panel meetings include the opportunity for review panel members to reflect jointly on the concepts of gender equality, objectivity and bias. For Swedish Research Council personnel, similar opportunities should continue to be arranged within the framework for in-house training.
- *Inform about the Swedish Research Council's gender equality goal at an early stage*
- It is important the information about the Swedish Research Council's gender equality goal reaches all panel members before they start reading and assessing the applications. The information is today included in the written instructions to the panel members (in the "review handbook"), but if the opportunity exists, it would be good if it could also be provided in other ways.
- *Increase vigilance of gender equality in the assessment*
- The panel chair and Swedish Research Council personnel should be encouraged to increase vigilance during review panel meetings of aspects relating to the goal of gender-equal approval rates.
- *Continue to highlight the issue of assessment of competence and qualifications*
The Swedish Research Council should continue to clarify how researcher competence shall be assessed, and also investigate whether the indicators used by many panel members to assess competence impact on the gender-equal allocation of research grants.

Inledning

Jämställdhetsobservationer: bakgrund

Vetenskapsrådet har under hösten 2019 för sjunde gången genomfört jämställdhetsobservationer, detta år i femton beredningsgrupper, för att undersöka om det finns en förbättringspotential vad gäller rutiner, instruktioner och andra aspekter som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag. Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer har betecknats som banbrytande, inte bara i Sverige utan också internationellt.³ Inledningsvis vill vi ge en bakgrund och kontext till detta uppdrag.

Fördelningen av forskningsmedel är en viktig fråga som anknyter till Sveriges övergripande jämställdhetspolitiska mål, där en jämn fördelning av makt och inflytande är ett av målen. Ett annat är ekonomisk jämställdhet: kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor ifråga om utbildning och betalt arbete. De här två målen är relevanta för Vetenskapsrådet eftersom finansiering av forskning handlar både om beslutsfattande och fördelning av ekonomiska resurser. Forskare som beviljas bidrag av Vetenskapsrådet får ekonomiska förutsättningar för att fullfölja sina idéer och i vissa fall innebär det också att forskaren kan trygga sin egen anställning och utvecklas i sin forskarkarriär. Det kan också medföra ett visst förtroendekapital och i förlängningen ett inflytande på forskningsfältet, då det finns ett högt symbolvärde i att beviljas forskningsbidrag från en statlig finansör.

Vetenskapsrådet arbetar med jämställdhet på flera sätt och har gjort så under många år. Enligt myndighetens instruktion ska Vetenskapsrådet integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.⁴ Myndigheten publicerar årligen statistik om antal sökande respektive beviljade bidrag uppdelat på kön. Vetenskapsrådet deltar i internationella grupperingar där frågor om jämställdhet står i fokus och ingick mellan 2014 och 2018 i regeringens satsning på jämställdhetsintegrering av myndigheter. I myndighetens jämställdhetsstrategi, vilken uppdateras regelbundet, understryks att forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter. Det är av stor vikt att de medel som myndigheten beviljar forskarna fördelas jämställt. Med jämställt menas i det här sammanhanget att andelen kvinnor och män som beviljas forskningsbidrag motsvarar andelen kvinnor och män som har sökt bidraget. Många gånger har målet uppnåtts, men det har också förekommit att det skiljer mellan kvinnor och mäns respektive beviljandegrad varför det är centralt att Vetenskapsrådet fortsätter arbeta med frågor om hur myndigheten kan uppnå en jämställd fördelning av forskningsbidraget och utvecklar sina processer. Ytterst handlar Vetenskapsrådets

³ Liisa Husu och Anne-Charlott Callerstig: Riksbankens jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv RJ rapporterar 2018:1, s 6

⁴ Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet Svensk författningssamling 2009:975

arbete för ökad jämställdhet om att skapa samma möjligheter för forskande kvinnor och män.

Vetenskapsrådet har tidigare genomfört två studier specifikt riktade mot ämnesområdet medicin och hälsa eftersom detta område har haft svårt att uppnå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidraget. Den ena är en kvantitativt upplagd studie i vilken orsakerna till lägre beviljandegrader för kvinnor inom medicinområdet diskuteras. Underlaget omfattar cirka 8 000 ansökningar totalt, frågan om i vilken utsträckning kvinnor och män får sina ansökningar beviljade i förhållande till hur meriterade de är (mätt utifrån deras vetenskapliga publikationer) baseras på 1350 ansökningar. En hypotes som rapporten genererar är att ett delbetyg ges större betydelse inom medicin (idag medicin och hälsa) jämfört med andra ämnesfält, nämligen betyget för kompetens. Kompetensen mäts i hög grad via hur många publikationer den sökande har.⁵ Inom parentes kan nämnas att en bibliometrisk analys, som gjordes ett år senare, bekräftade att inom medicin och hälsa är antalet publikationer tillsammans med tidskrifternas citeringsindex (JIF-värde) den variabel som bäst korrelerar med betyg och utfall. Undersökningen jämför dock bara olika variabler inom kriteriet ”Kompetens” och inte mellan olika kriterier.⁶ För att återgå till den föregående studien påpekar författarna att kvinnor i genomsnitt har färre publikationer än män, vilket delvis men inte helt förklaras av att männen är karriärmässigt äldre i genomsnitt.⁷ Rapportförfattarna menar att kriterier som kan förefalla vara neutrala, som kompetensbetyget, inte bara reflekterar strukturella mönster utan eventuellt också förstärker dessa. Författarna uppmanar Vetenskapsrådet att ha en pågående debatt om hur bedömningskriterierna påverkar olika grupper av sökande.⁸

I föreliggande rapport kommer vi att återkomma till den fråga som här ställs, det vill säga, om uppställda kriterier och indikatorer bidrar till att reproducera strukturella mönster, med särskild hänsyn till frågan om kompetens. Här syftas på att Vetenskapsrådet i sin bedömningsprocess har att hantera den ojämställdhet som finns inom akademien där flertalet professorer är män. Hur frågan om kompetens hanteras i myndighetens bedömningsprocesser är en fråga som har relevans för en jämställd fördelning av forskningsbidrag.

Ytterligare en studie särskilt riktad mot av området medicin och hälsa genomfördes för att undersöka om det finns skillnader mellan hur kvinnors respektive mäns självständighet bedöms av granskarna.⁹ Där studerades de skriftliga yttranden¹⁰ som

⁵ Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4.

⁶ Andra variabler som har undersökts är sökandens titel, antal år från doktorsexamen och artiklarnas citeringar. Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshandling, Vetenskapsrådet 2010, diarienummer 354-2010-1038.

⁷ Det finns flera studier som pekar mot att kvinnor generellt publicerar i mindre utsträckning än män. I den här aktuella studien gjordes en kontroll på sökande till Vetenskapsrådet, medicin och hälsa, 2006 och 2007. Män hade i genomsnitt 30 publikationer, kvinnor 16. Skillnaden kan delvis, men inte helt, förklaras av att manliga sökande är karriärmässigt äldre. Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4 sid 45.

⁸ Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4. Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012, Vetenskapsrådet 2014 bilaga 1, sid 47-48.

¹⁰ Med yttrande avses det dokument som forskaren erhåller som respons på sin ansökan. Ett yttrande innehåller både sifferbetyg och text.

inkom över ansökningar om projektbidrag till unga forskare inom medicin och hälsa 2011. Enligt instruktionen (beredningshandboken) för området medicin och hälsa, som granskarna ska ta del av inför bedömningar av ansökningar, är självständighet en aspekt av den sökandes kompetens. Studien konstaterade att inom den grupp sökande som granskarna inte ville rekommendera ett beviljat bidrag för, diskuterades oftare frågan om den sökandes självständighet, när yttrandet gällde kvinnors ansökningar.¹¹ Vetenskapsrådets tidigare genomförda jämställdhetsobservationer bekräftar iakttagelsen att frågan om självständighet oftare problematiseras när granskare bedömer kvinnors ansökningar.¹² Detta bekräftas dock inte av årets observationsstudie, vilket föreliggande rapport återkommer till längre fram.

Jämställdhetsarbetet i beredningen och implementering av tidigare rekommendationer

Vetenskapsrådet utvecklar kontinuerligt formerna för bedömningsprocesserna. Avsikten med jämställdhetsobservationerna är att stödja myndighetens arbete på detta område. I tidigare rapporter, liksom i föreliggande, finns rekommendationer till Vetenskapsrådet, varav flera har bidragit till att utveckla myndighetens processer. Nedan följer några exempel på hur Vetenskapsrådet arbetar med jämställdhet i beredningsprocesserna,, i fotnoter finns referenser som berättar om och när det har funnits en rekommendation kring denna rutin, detta för att ge några exempel på hur rekommendationer från jämställdhetsobservationerna har implementerats.

Vetenskapsrådet lämnar information till alla som deltar i myndighetens bedömningsprocesser om vikten av jämställdhet i bedömningen. Informationen kommuniceras både skriftligt och muntligt. Skriftligt via en instruktion, benämnd som "beredningshandbok". Varje ämnesområde har en specifik beredningshandbok, i samtliga dessa finns Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi inkluderad som bilaga, och i flera beredningshandböcker finns ytterligare information om jämställdhetsaspekter. Bland annat framgår att beredningsgrupperna ska rapportera utfallet och om det är motiverat, lämna kommentarer kring det samma.¹³

Vid sidan av den skriftliga informationen lämnas muntlig information om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål till beredningsgrupperna, ofta men inte alltid av både huvudsekreterare och Vetenskapsrådets personal i samband med olika former av förberedande möten, eller vid mötets inledning. Till exempel föredrar personal som deltar i beredningsgruppsmöten ofta en punkt om vikten av jämställdhet i bedömningen. All personal genomgår en intern utbildning där bland annat jämställdhetsaspekter ingår.¹⁴

¹¹ Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012, Vetenskapsrådet 2014 bilaga 1, sid 47-48.

¹² En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sid 17, Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013 sid 12, 17.

¹³ Peer review handbook Medicine and health 2019 s 5.

¹⁴ "Kunskapen om kön och bedömning bör öka hos alla som medverkar i beredningsprocessen", rekommendation i Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Vetenskapsrådet 2012 sid 6, Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013

Rollerna för Vetenskapsrådets personal (handläggare och forskningssekreterare), ordförande och beredningsgruppernas ledamöter har i flera fall förtydligats.¹⁵ Fördjupade introduktioner, case-baserade workshops och/liknande har arrangerats av ämnesråd och kommittéer. Inom flera ämnesområden har Vetenskapsrådet valt att betona ordförandens ansvar för hur mötena genomförs.¹⁶ Ledamöter som deltar i myndighetens beredningsgruppsmöten bordsplaceras vid flertalet möten med syftet att skapa ett gott samtalsklimat. I rekommendationerna från 2015 års rapport framförs att placeringen gärna kan göras strategiskt. Med strategiskt menas att ta hänsyn till kön såväl som till andra aspekter som erfarna/oerfarna granskare, granskares geografiska härkomst och ett eventuellt språkligt/kulturellt avstånd.¹⁷

En kritisk aspekt som har uppmärksammats i tidigare rapporter är att enskilda granskare delar information, som inte ska ingå i bedömningen, med varandra ("informell information"). Numera tas den frågan upp som en informationspunkt där Vetenskapsrådet påtalar vilken typ av information som inte ska förmedlas under eller i samband med möten. Informationen finns även i instruktionerna till ledamöterna, de så kallade beredningshandböckerna. Detta för att informell information eller obekräftade uppgifter om den sökande, respektive forskargruppen, kan påverka bedömningen. Vi noterade i årets observationer att ordförande och Vetenskapsrådets personal bevakar att reglerna efterlevs och reagerar ofta och snabbt när ett eventuellt brott mot denna princip sker.¹⁸ I årets observationer noterade vi att regeln tillämpas olika strikt, här kan finnas utrymme för diskussion var gränsen går.

En "kalibrering" av betygen görs inför varje möte genom att forskningssekreteraren presenterar en graf över hur granskarna har använt betygsskalan inför beredningsgruppsmötet, med avsikten att påminna om att betygsskalan inte är ett verktyg som används på exakt samma sätt av alla granskare, en rekommendation som lämnades i 2013 års rapport.¹⁹

Vi har noterat att huvudsekreterare för medicin och hälsa i den muntliga informationen till ledamöterna understryker att ledamöterna i första hand ska

sid 14. Rekommendationen upprepades med en lite annan formulering 2015: "Vetenskapsrådet bör se över de instruktioner och den information som ges till granskarna vid rekrytering ur ett jämställdhetsperspektiv" En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 23.

¹⁵ Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013 sid 14-15. Se även En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 20, 22.

¹⁶ Rekommendation i En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 22.

¹⁷ Rekommendation i En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 21.

¹⁸ Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Vetenskapsrådet 2012 sid 6, Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013 sid 15. Se även En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 23.

¹⁹ Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013 sid 14. Se även En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 24.

fokusera på forskningsprojektets vetenskapliga kvalitet och originalitet, när de bedömer ansökningar. Tidigare jämställdhetsobservationer har uppmärksammat att ledamöterna inom medicin och hälsa fäster stor vikt vid forskarens kompetens, vilket riskerar göra att den ojämställdhet som råder i akademien, med en stor andel manliga professorer, förflyttas in i Vetenskapsrådets processer.²⁰

Sammantaget har processerna formaliserats vilket enligt tidigare jämställdhetsobservationer kan bidra till transparens respektive jämlika och jämställda bedömningar.²¹ Med transparens avses att bedömningarna baseras på tydliga indikatorer som skapar likvärdighet i bedömningen, inte på omdömen där indikatorerna är divergerande, eller till och med okända, där olika mått används för kvinnor och män, eller där informell information används för att bedöma ansökan.²²

Om jämställdhet och jämlikhet

Fokus för den här rapporten är jämställdhet. Avsikten är att undersöka om män och kvinnor har samma förutsättningar och möjligheter att erhålla forskningsbidrag. Frågan är dock inte fränkopplad det bredare begreppet jämlikhet. Det är inte enbart kön som kan påverka en bedömningsprocess, även andra förhållande av överordning och underordning mellan olika grupper i ett samhälle kan påverka bedömningen. Det kan till exempel vara de övriga lagstadgade diskrimineringsgrunderna, det vill säga: etnisk tillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.²³ Men det kan också handla om andra faktorer som akademisk rang, tillhörighet till en viss forskningsdisciplin eller skolbildning, lärosätstillhörighet, geografisk härkomst eller språk. Alla dessa nämnda är i samspel med varandra och det är sällan möjligt att granska en kategori utan att ta hänsyn till andra. Projektgruppen har varit medveten om detta och i sitt arbete försökt ta hänsyn till hur andra kategorier än kön också kan leda till en partiskhet i bedömningen och/eller skapa hierarkier.

Alla ledamöter oavsett kön bär på föreställningar om kön och andra förhållande av överordning och underordning mellan olika grupper. Män och kvinnor som ansöker om forskningsbidrag och som inte tillhör den akademiska normen (eller den gängse bilden av en forskare) skulle kunna missgynnas om sådana uppfattningar kommer till uttryck i och har inverkan på processen. Det innebär att alla som deltar i

²⁰ En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 24. En jämställd process – Jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016, Vetenskapsrådet 2017 sid 25.

²¹ En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 21.

²² Ytterligare en analys som betonar transparanta bedömningsprocesser är Gender and Excellence in the Making, European Commission, Directorate-General for Research EUR 21222, Luxembourg 2004, sid 29-32. Rapporten lämnar fem rekommendationer. En generell rekommendation är att finansiera forskning om hur olika discipliner skiljer sig från varandra, epistemiskt, nationellt och internationellt. En annan handlar om att ge större uppmärksamhet till tvärvetenskaplig forskning som implicerar ett genusperspektiv. En tredje är att kräva jämställdhet i nätverk som har offentlig finansiering. En fjärde är att genomföra utbildningar om jämställdhet som riktar sig till relevanta aktörer, vilka ska utformas av experter på området, och, vidare, utveckla ett skriftligt material om hur partiskhet kring kön kan påverka bedömningsprocesser. En femte rekommendation är att skapa transparanta bedömningsprocesser i syfte att minimera partiskhet relativt kön.

²³ Diskrimineringslagen 2008:567. Läs mer hos Diskrimineringsombudsmannen (DO)

bedömningen av ansökningar har ett ansvar för att bidra till en välfungerande process genom att inta ett reflekterande och kritiskt förhållningssätt till uppdraget.

Jämställdhet i det akademiska rummet

De normer, föreställningar och fördomar som finns i samhället återspeglas och återskapas i sociala sammanhang. De kan därför förväntas förekomma vid alla typer av möten och uttryckas antingen tydligt eller mer subtilt. Vissa normer och föreställningar kan vara mer eller mindre specifika för den akademiska kulturen och/eller den svenska kontexten.²⁴ Den akademiska kulturen kan till exempel färgas av historiskt sett manligt kodade former för kunskap, språkbruk och ämnesshierarkier. Att belysa eventuella ojämställdheter i det akademiska rummet kan samtidigt utmana den akademiska självbilden av objektivitet och meritokrati. Förekomsten av en sådan spänning i akademiska sammanhang har beskrivits tidigare av andra.²⁵

”Forskningen om akademins kultur och normer rör sig främst på makronivå och analyserar den dominerande/överordnade akademiska kulturen och normerna ur ett kritiskt genusperspektiv. Spänningen mellan å ena sidan akademins hierarkiska och mansdominerade kultur och å andra sidan föreställningen om akademien som ett könsneutralt rum – eller en kultur utan kultur – där objektivitet och meritokrati råder har studerats både nationellt och internationellt. I Sverige har bland andra Jordansson och Thörnqvist, genom att empiriskt studera införandet av Thamprofessurerna, beskrivit hur akademien gör motstånd mot politiska försök att öka jämställdheten i den egna organisationen. Genom att jämföra denna reform med ”varannan damernas” i politiken, belyser Thörnqvist ett av fundamenten i akademins självuppfattning – meritokrati ses som ett objektivt system som varken gynnar eller missgynnar individer på grund av deras gruppstillhörighet, utan premierar faktisk kunskap, kompetens och intelligens. Vetenskapens resultat – kunskap, förklaring, förståelse – är dessutom oberoende av forskaren, och därför finns inget behov av representativitet bland akademins anställda. Försök att problematisera detta antagande möter motstånd, oavsett om de kommer från akademien själv, från den förment oförstående akademiska byråkratin, eller från politiken.”²⁶

Samma spänning kan finnas när krav på jämställdhet ställs på bedömningsprocesser som bygger på sakkunniggranskning och där det finns en föreställning om att objektivitet och saklighet redan råder.

²⁴ Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt, Höskoleverkets rapportserie 2005:41 R

²⁵ ”Föreställningen om att Sverige är jämställt, tillsammans med tilltron till akademins meritokratiska system gör att kvinnor och män inte uppmärksammar att deras villkor i akademien är maktstrukturerade” Kokbok för en jämställd akademi, Anna Gatti, SULF:s skriftserie XXXIX sid 13.

²⁶ Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Delegationen för jämställdhet i högskolans slutbetänkande, SOU 2011:1 sid 98

Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi framhåller att myndighetens ”huvuduppgift är att fördela forskningsstöd till den forskning som har högst vetenskaplig kvalitet och som bäst främjar förnyelse. För att klara denna uppgift krävs att bedömningen av ansökningar sker på ett sakligt sätt. I en saklig bedömning ingår att den ska vara könsneutral; Vetenskapsrådet ska stödja de allra bästa forskarna oavsett om de är kvinnor eller män.”²⁷ Här kan det finnas en motsättning mellan vad de inblandade uppfattar som sakligt och könsneutralt och hur normer och föreställningar faktiskt produceras och reproduceras i den kollegiala bedömningsprocessen. Därför menar vi att ett kritiskt förhållningssätt och ett jämställdhetsperspektiv bör genomsyra hela bedömningsprocessen, vilket i sin tur kräver kunskap.

Metod

Följande avsnitt kommer kortfattat att beskriva bakgrund och tillvägagångssätt i den metodologiska ansats som gjorts i föreliggande analys. Jämställdhetsobservationer och statistiskt inriktade uppföljningar och analyser ger sammantaget en bred bild av jämställdhet och forskningsfinansiering, och utgör centrala verktyg för att implementera Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi. Observationsstudierna tittar närmare på en specifik aspekt, nämligen beredningsgruppernas möten, vilka är centrala i den process som avgör vilka projekt som får stöd.

Kort uttryckt startar bedömningsprocessen med att forskaren sänder in en ansökan om forskningsbidrag till Vetenskapsrådet. För att bedöma kvaliteten på ansökningarna anlitar Vetenskapsrådet forskare som är framstående inom sina respektive fält. Det är i första hand Vetenskapsrådets ämnesråd, råd och kommittéer som utser vilka forskare som ska granska ansökningarna.²⁸ Forskarna delas in i grupper som internt benämns som beredningsgrupper. När beredningsgruppen träffas har forskarna läst de ansökningar som de har ombetts bedöma i enlighet med Vetenskapsrådets instruktioner (de så kallade beredningshandböckerna). Flera ämnesråden har ett första möte där gruppen enas om vilka ansökningar som har lägst kvalitet och som därför inte kommer att diskuteras vidare. Dessa sällas bort efter en kortare diskussion och den sökande får ett sammanfattande sifferbetyg och ett standardiserat yttrande. Övriga ansökningar behandlas vid ett möte där hela gruppen enas om ett yttrande för varje ansökan vilket implicerar både sifferbetyg och text. I slutet av mötet görs en rangordning av de ansökningar som gruppen vill rekommendera att Vetenskapsrådet ger bidrag till. Mötet leds av en ordförande respektive en vice ordförande, båda forskare. Övriga forskare är ledamöter och granskare av ansökningar. Från Vetenskapsrådet deltar två personer, en

²⁷ Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi
<http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styranadedokument/jamstalldetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html>

²⁷ Ledamöterna till Vetenskapsrådets ämnesråd, råd och kommittéer väljs genom ett elektorsförfarande. Knutet till varje ämnesråd, råd och kommitté finns en huvudsekreterare med hög vetenskaplig kompetens. Huvudsekreteraren ingår i Vetenskapsrådets ledningsgrupp, har vetenskapligt ansvar för ämnesrådets/rådets/kommitténs verksamhet och är anställd vid Vetenskapsrådet i högst sex år.

²⁸ Se till exempel Bruno Latour, Steve Woolgar & Jonas Salk (XXXX) 2:a uppl. *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts* Princeton 1986 och Sharon Traweek *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physics* Harvard 1992.

forskningshandläggare som är administrativt ansvarig, och en forskningssekreterare som ofta är disputerad inom ämnesområdet. Vid möten deltar också en representant för det aktuella ämnesrådet/kommittén som så kallad observatör.

Observation som metod

För att samla information om hur beredningsgruppernas möten fungerar använder Vetenskapsrådet metoden deltagande observation. Det är en etnografisk metod där observatören studerar en grups aktiviteter, språk, samtalskultur och gruppens sociala samspel, i realtid. Deltagande observation av olika processer förekommer flitigt inom till exempel utbildningsvetenskap, vetenskaps- och tekniksociologi samt teknik- och vetenskapsstudier.²⁹

Deltagande observation är en metod som gör det möjligt för observatörerna att fånga diskrepansen mellan vad vi tror eller säger att vi gör, och vad vi de facto gör och säger. Fördelen med att observatörerna själva observerar samspelet i realtid är att materialet inte har filtrerats av någon annan aktör, vilket uppstår om vi till exempel i stället hade studerat anteckningar tagna av mötesdeltagare efter mötets avslutande utan att själva närvara. Det finns utmaningar i att använda metoden; Det kan vara svårt att se mönster i det som är vant och bekant, vidare är vår perception selektiv. Det finns också alltid en risk för att observatörerna gör subjektiva tolkningar eller feltolkningar.

Observationsfasen följs av en analysfas då återkommande teman i det insamlade materialet identifieras, men en initial analys pågår redan under själva observationsprocessen. Detta genom att observatören gör anteckningar som inte bara är deskriptiva utan även reflexiva. I slutfasen skapar projektledningen en text där identifierade och återkommande teman tillsammans bildar en sammanhängande berättelse.

För den kvalitativa ansats som vi använder när vi gör jämställdhetsobservationer är en av utgångspunkterna att alla aktörers agerande är avhängigt av hur de förstår och tillskriver mening till de instruktioner och den situation de möter i sitt uppdrag. Granskarna måste till exempel tolka de instruktioner som Vetenskapsrådet lämnar. Individernas tolkning och användning av betygskriterierna, samt beredningsgruppens dynamik, blir därför central för utfallet.

Tillvägagångssätt

Jämställdhetsobservatörerna har haft en instruktion för sitt arbete. I den ingår att observatören presenterar för den grupp som hen är satt att observera vad syftet med observationerna är, nämligen att utveckla de interna processerna för att nå målet om en jämställd fördelning av Vetenskapsrådets forskningsbidrag. Observatörerna har

²⁹ Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund 1997

således genomfört öppna observationer. Sådana observationer kännetecknas av att de personer som observeras är medvetna om detta.³⁰

En nackdel med öppna observationer är att de personer som observeras, i detta fall beredningsgruppsledamöter, kan påverkas av att bli studerade och därmed förändra sitt beteende. Det skulle till exempel kunna innebära att de uttrycker sig mer korrekt och tar mer hänsyn till jämställdhetsaspekter än om de inte hade blivit observerade. Observatörernas upplevelse har dock varit att ledamöterna ofta inte tycks ha besvärats av vår närvaro. Detta trots att jämställdhetsobservatörerna för att kunna följa samtalen finns i rummet och normalt också sitter vid samma bord som ordförande, granskare, annan personal vid Vetenskapsrådet och representanter för ämnesrådet/kommittén. Placering vid borden gör det också möjligt för observatörerna att iaktta även icke-verbal kommunikation i form av kroppsspråk.³¹

Närvaron blir naturligtvis påtaglig för de personer som deltar i mötet och som vet att de är under observation. Vi har ändå valt att genomföra öppna observationer då alternativet – att inte informera mötesdeltagarna att observationer sker – inte bedöms vara etiskt försvarbart.

Under observationernas förlopp har observatörerna varit noga med att inte ingripa i diskussioner eller lämna kommentarer på granskarnas arbete, då uppdraget är att endast observera processen.³²

Jämställdhetsobservatörerna har med hjälp av en lista, eller en mall, baserad på tidigare års studier, noterat sina observationer. Det har överlag handlat om att fånga vilka indikatorer som använts för att bedöma forskningsansökningar och hur bedömningsprocesserna har fungerat. För att minska risken för att vi observatörer ska minnas fel har vi så snart som möjligt efter beredningsgruppsmötena gått igenom våra anteckningar och renskrivit dessa.

Vi gör inte anspråk på att de observationer som vi gör i ett urval beredningsgrupper kan generaliseras och sägas gälla för alla grupper. Syftet är heller inte att bevisa orsakssamband. Syftet är att ta fram underlag för diskussion och lärande för kvalitetsförbättringar av processen.

Urval

Under våren och hösten 2019 följde sex jämställdhetsobservatörer bedömningsarbetet i femton av Vetenskapsrådets 56 beredningsgrupper, vilka har som uppgift att bedöma ansökningar om forskningsbidrag. Av de femton observerade grupperna fanns sju inom ämnesområdet för medicin och hälsa, tre grupper inom naturvetenskap och teknikvetenskap, två grupper inom utvecklingsforskning, en grupp inom humaniora och samhällsvetenskap;

³⁰ Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder, Lund 1997.

³¹ Katrine Fangen Deltagande observation, Malmö 2005.

³² Katrine Fangen Deltagande observation, Malmö 2005 och Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund 1997

utbildningsvetenskap respektive klinisk behandlingsforskning. Motivet för att ha fler grupper från området medicin och hälsa är att detta vetenskapsområde har haft svårt att nå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidrag under ett antal år. Urvalet av de övriga beredningsgrupperna gjordes med avsikten att få en spridning över olika ämnesområden. Det fanns även praktiska hänsyn som styrde urvalet.

Observatörerna har deltagit i samtliga möten som de utvalda beredningsgrupperna har haft och även haft tillgång till alla underlag (ansökningar, yttranden etcetera). Materialet som har legat till grund för analysen utgörs av dessa underlag samt av anteckningar som observatörerna har gjort under beredningsgruppernas möten.

Integritet och etik

Ledamöterna i grupperna informerades vid inledningen av beredningsgruppsmötet om syftet med observationerna (att utveckla myndighetens processer) vilken typ av information som skulle samlas in, vad denna information skulle användas till, och utlovades anonymitet.

Detaljer om beredningsgrupper och ledamöter utelämnas ur denna rapport för att upprätthålla beredningsgruppernas integritet. Citat återges på svenska, för att inte ge ledtrådar till i vilken grupp yttrandet har hämtats, och kön avslöjas inte, om det inte har betydelse för sammanhanget, utan döljs genom att ”hen” används när situationer refereras, istället för hon eller han.

Metod för mätning av talad tid

Tidigare har observatörerna mätt talad tid för kvinnor och män. Denna gång har vi inte gjort det, av flera skäl, delvis praktiska sådana, men vi har också sett att resultaten av tidigare mätningar inte har visat på några tydliga könsskillnader. Det finns både män och kvinnor som har lättare eller svårare för att ta ordet vid ett möte.

Jämställdhetsobservationer i andra och liknande sammanhang

Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer har fått spridning både inom och utom Sverige. Myndigheten har fått inbjudningar till konferenser, både nationella och internationella, vid vilka författarna har ombetts berätta om resultaten, men också på begäran mött flera forskningsråd och företrädare för lärosäten för att berätta om metoderna vi använder. Idag finns, kan vi konstatera, flera finansiärer som använder, alternativt rekommenderar, observationsstudier. Nedan presenteras studier publicerade av Tillväxtverket respektive Riksbankens Jubileumsfond, en film om jämställd bedömning som ERC har lagt upp på sin hemsida,³³ respektive en forskningsrapport som visar att det är flera idag som använder eller rekommenderar användningen av jämställdhetsobservatörer alternativt återanvänder resultat som har genererats av Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer.

33 European Research Council (ERC) finansieras av EU-kommissionen och fördelar bidrag till forskning. Videon benämns *Unconscious bias in recruitment processes* och är producerad av The Catalan Research Centres Institute. Filmen finns upplagd på ERC:s hemsida <https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-balance> hämtad 2019-12-11

2015 publicerade Tillväxtverket en rapport som har likheter med Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer. Objektet för studien är företagsfinansiering hos offentliga finansiärer och metoden är bland annat observationer av finansiärers bedömnings- och beslutsmöten. I likhet med Vetenskapsrådets studier visar resultatet att omedvetna föreställningar om kvinnors och mäns förmågor kan påverka bedömningsprocesserna. För att ta några exempel finns hos bedömarna mer eller mindre omedvetna föreställningar om att kvinnor som driver företag är försiktiga, inte vågar göra för stora investeringar, endast behöver små medel och är verksamma i fel branscher som är icke-finansieringsbara och saknar tillväxtpotential. Män antas våga satsa, behöver stora medel och är verksamma i ”rätt” branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential. I själva verket finns inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga.³⁴

2017 anlidade Riksbankens Jubileumsfond två forskare för att göra jämställdhetsobservationer. En representant för Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer var inbjuden både till ett förberedande möte och till ett seminarium där Vetenskapsrådets och Riksbankens Jubileumsfonds respektive rapporter presenterades. Flera av de observationer som noteras i rapporten från beredningsgruppsmöten vid Riksbankens Jubileumsfond har likheter med de som Vetenskapsrådet tidigare har noterat, vilket också uttrycks explicit i rapporten från Riksbankens Jubileumsfond. Flera rekommendationer är också lika de som Vetenskapsrådets rapporter har lämnat. Författarna till Riksbankens Jubileumsfonds rapport rekommenderar till exempel att stiftelsen skapar regler om bordsplacering och tar fram tydliga regler om mötesledning för ordförande. Författarna menar vidare att begreppet vetenskaplig kvalitet och kriterier för vad som utgör forskning av god kvalitet bör problematiseras och ställer frågan om det finns bakomliggande föreställningar som påverkar bedömningarna, till exempel underliggande könsnormer. Andra intressanta aspekter som lyfts fram är behovet av att tydliggöra olika underliggande könsmonster i ansökningsbeteende och ”implicit bias” (partiskhet) i bedömningen av kvalitet.³⁵

ERC har på sin hemsida en film som handlar om jämställdhet och bedömningar. Filmen illustrerar en rekryteringsprocess men det som framkommer i filmen är tillämpligt även för andra bedömningsprocesser av akademiska meriter. Vetenskapsrådets rapporter från 2013 och 2015 omnämns bland flera skrifter som källor. I filmen leder en ordförande ett möte där tre personer diskuterar de sökandes meriter. Bedömning av kvinnors (o-)självständighet, hur kvinnors samarbeten kan bedömas som tecken på svaghet, att informell information kan inverka negativt för kvinnor och problemet med referensbrev hör till de aspekter som behandlas. Ordföranden i filmen är medveten om fallgroparna för en saklig bedömning och för på ett föredömligt sätt in den kunskapen i bedömningsarbetet. Filmen ger i den bemärkelsen en instruktion om hur en ordförande kan hantera situationer som

³⁴ ”Under ytan Hur går snacket och vem får pengarna?” Tillväxtverket 2015 sid 1-3.

³⁵ Liisa Husu och Anne-Charlott Callerstig: Riksbankens jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv RJ rapporter 2018:1

eventuellt uppstår i processer som denna och blir på så sätt ett stöd för de som ska delta i bedömningarna av ansökningar till ERC.

I ett projekt finansierat av EU-kommissionens sjunde ramprogram har en grupp forskare undersökt rekryteringsprocesser inom akademien ur ett genusperspektiv och de föreslår bland annat att lärosätena gör jämställdhetsobservationer. Rapporten från 2015 är formulerad som en handbok. Bland de rekommendationer som författarna ger finns flera som är tillämpbara även för ett forskningsråd, som till exempel vikten av att bedömningar baseras på specifika kriterier och att dessa kriterier används likvärdigt för alla sökande. En rekommendation är att skapa ett öppet diskussionsklimat där samtliga mötesdeltagares kompetenser bidrar till en god process. Vidare rekommenderas att det finns både kvinnor och män i bedömningsgrupperna. Rapporten skiljer på två typer av partiskhet (bias), dels den som är relaterad till processen, dels den som är relaterad till kriterierna. Med det senare avses att lärosätet använder mått som kan skapa hinder för kvinnor, till exempel användningen av måttet internationell mobilitet. Rapporten rekommenderar användningen av jämställdhetsobservatörer i bedömningsprocesserna och föreslår utbildning om jämställdhet för alla som deltar i rekryteringsprocesser.³⁶ I en intervju med en av forskarna bakom rapporten, Minna Salminen-Karlsson, framkommer att i en granskning av sjutton utlysta tjänster som hon gjort, fann hon olika exempel på hur kvinnor hade missgynnats i processerna. Till exempel hade det skett genom att irrelevant personlig information hade förmedlats, utan motsvarighet i utlåtanden om män som hade sökt samma tjänst. Utlåtanden över kvinnors meriter var också behäftade med rena räknefel, vetenskapliga publikationer kallades för rapporter, och i utlåtandena fanns uppräknings av meriter som kvinnorna saknade, vilket inte fanns i utlåtanden som gällde män.³⁷

36 Gender Issues in Recruitment, appointment and promotion processes – Recommendations for a gender sensitive application of excellence criteria. Expert report ER-Festa-2015-002

37 Kajsa Skarsgård "Undvik genusfällor för att få mer likvärdig rekrytering" i Universitetsläraren 2016, nr 6 s 19.

Observationer

Roller och gruppdynamik, generell beskrivning

Av de femton grupper som observerades 2019 fungerade majoriteten generellt sett väl. Många ordförande ledde mötet på ett adekvat sätt, var strukturerade och såg till att gruppen fick en god arbetssituation genom att driva mötet på ett systematiskt och tidsbesparande sätt, vilket är av stor vikt för både innehåll, kvalitet, resultat och process. Det fanns tecken på viss oro i ett par beredningsgrupper för att tiden inte skulle räcka vilket ibland ledde till att ordförande blev otålig och avbröt ledamöter i samband med behandling av ansökningar, men flertalet ordförande hanterade tidsaspekten på ett bra sätt och tempot var generellt rimligt.

Grupperna var bemannade med både kvinnor och män och fördelningen mellan könen var jämn: ingetdera könet utgjorde mindre än 40 procent av ledamöterna, vilket är i enlighet med Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi.³⁸ Ordföranderollen var jämnt fördelad mellan könen men en större andel kvinnor hade rollen som vice ordförande. Mötena präglades av en öppen och konstruktiv diskussion där gruppens samlade kompetens togs tillvara, vilket är en grundförutsättning för ett gott bedömningsarbete. I många diskussioner var granskarna noga med att positionera sig i de fall att de uppfattade sig som mindre kompetenta jämfört med någon annan i beredningsgruppen. Gruppen tog också normalt större hänsyn till synpunkter framförda av den av granskarna som var expert.

Vi observerade några grupper som leddes av en ordförande som antog en mer dominerande roll, på ett positivt eller negativt sätt, men också grupper där ordförande hade en mer tillbakahållen roll. Vi såg också i något fall en ordförande som agerade på ett sätt som kunde uppfattas som mindre välavvägt. Det gällde en grupp där hen gav yttranden större tyngd när de kom från granskare av manligt kön, och ofta avbröt granskare av kvinnligt kön. Vidare berättade denne ordförande ett könsstereotyp skämt för beredningsgruppen och använde en ton som var nedlåtande, i synnerhet mot kvinnor. Detta är ett beteende som riskerar att skada bedömningsprocessen då det motverkar ett öppet samtalsklimat där alla granskare ska kunna höras. Vidare ska ledamöter som anlitas av Vetenskapsrådet mötas av respekt när de deltar i våra processer, och det gäller naturligtvis oaktat kön. Ett möte hade några påfallande tysta respektive några vältaliga granskare, vilket inte balanserades av ordförande på ett bra sätt. Det fanns också en ordförande som ifrågasatte granskarnas bedömningar på ett arrogant sätt, tonen var bitvis hård och ordet ”skräp” användes vid flera tillfällen för att karakterisera ansökningar som

³⁸ Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi

<http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styranededokument/jamstalldhetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html>

skulle bedömas. Diskussionen vid mötets slut när ansökningarna skulle rangordnas beskrevs av jämställdhetsobservatören som ”stormig”.

Vid ett par möten blev en av granskarna dominerande och styrande i behandlingen av vissa ansökningar. I en av dessa lade ordförande ner tid och engagemang på att utreda hur de olika ledamöterna egentligen förhöll sig till ansökningarna. Mycket metodisk, lugnt och demokratiskt genomfört. Alla fick uttala sig i tur och ordning. Detta minskade inflytandet från den engagerade, men lite för dominerande, ledamöten. I en liknande situation i en annan grupp gjorde ordförande inga försök att ingripa vilket fick till följd att inflytandet på diskussionerna om ansökningarna inte blev jämnt fördelat mellan ledamöterna.

I några av de observerade grupperna hade ordförande dubbla roller, hen skulle vara såväl ordförande som granskare, det vill säga både leda mötet genom att exempelvis fördela ordet och sammanfatta diskussioner, och parallellt vara en bland flera granskare på ett antal ansökningar och argumentera för hur de ska bedömas. Detta uppfattade jämställdhetsobservatörerna ibland som svårhanterligt, en notering som har gjorts även i en tidigare observationsrapport. Vi noterade i likhet med tidigare att ordföranden tog relativt sett mycket plats även i diskussionerna om de enskilda ansökningarna, troligen beroende på sin auktoritet som just ordförande, även om rollen just då var den att vara granskare. I ett fall uppfattades ordförande som partisk visavi de ansökningar som hen var föredragande på.

Betygsättningen, respektive rangordningen av ansökningarna i slutet av mötet, kan liknas vid en förhandling där ledamöter med sinsemellan olika expertkunskaper kan ha olika uppfattningar om vilka ansökningar som ska rekommenderas ett beviljat forskningsbidrag från Vetenskapsrådet. Mötesdagarna används för att diskutera för och emot ledamöternas bedömningar och i slutet ska beredningsgruppen vara överens. Processen kräver god argumentationsförmåga av ledamöterna men också kompromissvilja. Den senare kan ibland vara ojämnt fördelad mellan olika ledamöter, där några är mer benägna att ändra sina bedömningar medan andra är mer ovilliga. Diskussionen kan föra med sig att ansökningar som fått höga betyg i beredningsgruppsledamöternas individuella bedömningar inför beredningsgruppsmötet, under mötet kan skifta plats – ibland från högt rankad med höga betyg, till lågt rankad med låga betyg, och vice versa.

Vid beredningsgruppsmöten deltar en representant från Vetenskapsrådets ämnesråd eller kommitté.³⁹ Förhållningssättet skiftade mellan individerna; från att ämnesrådets/kommitténs representant endast lyssnade och tog anteckningar, till att hen aktivt deltog i diskussionerna. Däremellan fanns de som aktivt informerade och påminde ledamöterna om villkor och arbetssätt. Ämnesrådets/kommitténs representanter är skickliga och välinformerade.

39 Ämnesråd och kommittéer <https://www.vr.se/om-vetenskapsradet/organisation/vetenskapsradets-styrelse/sa-utses-ledamoter-till-styrelsen-och-amnesraden.html> hämtad 2019-12-20 Ledamöterna till Vetenskapsrådets ämnesråd, råd och kommittéer väljs genom ett elektorsförfarande. Knutet till varje ämnesråd, råd och kommitté finns en huvudsekreterare med hög vetenskaplig kompetens. Huvudsekreteraren ingår i Vetenskapsrådets ledningsgrupp, har vetenskapligt ansvar för ämnesrådets/rådets/kommitténs verksamhet och är anställd vid Vetenskapsrådet i högst sex år.

Forskningssekreterarens respektive handläggarens roll är att vara kunnig om Vetenskapsrådets regelverk och riktlinjer för att kunna svara på frågor och bistå när det uppstår problematiska situationer. Hur de agerar är av stor vikt för Vetenskapsrådets beredningsprocesser. Jämställdhetsobservatörerna har sett hur skicklig personal på ett professionellt sätt har bidragit till att granskningsprocessen håller hög kvalitet. Vi noterade dock att någon eller några ibland avstod från att yttra sig eller reagera på relevanta frågor eller händelser. Att ingripa är inte alltid enkelt, här samspelar faktorer som kunskaper, erfarenhet/vana, personlig läggning och utbildningsbakgrund. Det är en fördel om den personal som deltar vid möten (handläggare och forskningssekreterare) har styrkor som kompletterar varandra. Vetenskapsrådets interna utbildningar är viktiga i det här sammanhanget, liksom erfarenhet och vana. Vetenskapsrådet har en avdelning som huvudsakligen arbetar med forskningsfinansieringsprocessen. Personal från denna avdelning bemannar i regel beredningsgrupperna, men en del personal lånas in från andra avdelningar. De sistnämnda har ofta mindre erfarenhet och kunskaper om beredningsprocessen, vilket kanske kan bidra till minskad aktivitet i vissa situationer.

Vetenskapsrådets personal gav generellt en inledande information till beredningsgrupperna för att tydliggöra processen och där lyftes frågor om jämställdhet på ett bra sätt. Det var också positivt att myndighetens personal betonade frågor om jämbördig talartid, respekt mellan ledamöter och gruppinteraktionen som viktiga faktorer för att skapa goda processer. Vi noterade att det fanns beredningsgrupper som endast fick en kortfattad information om ”jämställdhetsmålen” vid ett morgonmöte med huvudsekreteraren till vilket flera beredningsgrupper var samlade. Dessa gavs ingen fördjupad information av forskningssekreteraren vid beredningsgruppsmötet som följde strax efter.

Placering i rummet

Vetenskapsrådets personal använder ofta bordsplacering vid beredningsgruppsmöten, för att skapa en god samtalsmiljö. Normalt placeras män och kvinnor på varannan stol men även andra aspekter styr bordsplaceringen, som till exempel lärosätstillhörighet och geografisk härkomst. I de grupper som observerades tillämpades bordsplacering.

Ledamöters status

Ledamöternas status kan skilja sig åt, även om många har professorstiteln gemensamt. De kommer från olika lärosäten och företräder forskningsområden som kan ha olika status och de kan i egenskap av sina personliga egenskaper vara mer eller mindre dominerande under mötet. Om ledamöternas status eller personliga egenskaper får inverkan på processen, till exempel genom att några dominerar mötet medan andra har svårt att göra sin uppfattning gällande, kan det innebära att hela gruppens kompetens inte tas till vara och att bedömningarna därmed blir av lägre kvalitet. Observatörerna kunde se att det i några fall riskerade att uppstå en oroande obalans beroende på att någon ledamot blev allt för dominerande. Ofta kunde ordföranden hantera detta, i något fall krävde det en påtaglig insats. I några fall kan

dock bedömningen av ansökningarna ha påverkats mer av några ledamöter än av andra. I en grupp var det en ledamot från ett engelskspråkigt land som hade lästa alla ansökningar, inte bara de som hen hade blivit tilldelad. Det blev ett mönster i beredningsgruppen att vända sig till denne i synnerhet om de tre granskare som ansvarade för ansökans bedömning inte var eniga.

Bedömning av ansökan och den sökande

Varje ansökan om forskningsbidrag bedöms enligt fyra baskriterier: nytänkande och originalitet; vetenskaplig kvalitet; den sökandes kompetens; och genomförbarhet. Bortsett från kriteriet genomförbarhet används en sjugradig betygsskala. Genomförbarhet har en tregradig skala. Bedömningen av dessa delkriterier utgör underlag för ett sammanfattande betyg på varje ansökan, även den på en sjugradig skala. Dessa kriterier och betygsskalor har alla ämnesråd och kommittéer gemensamt. Instruktionerna för vilken tyngd de olika kriterierna och betygen bör ges relativt varandra när de ska ge ett sammanfattande betyg, skiljer sig mellan olika ämnesområden. Gemensamt är att majoriteten betonar att det sammanfattande betyget inte är ett medelvärde eller en enkel summering av delbetygen, utan en helhetsbedömning. I vissa utlysningar bedöms även särskilda tilläggs-kriterier, till exempel relevans. Tilläggs-kriterierna vägs normalt inte in i det sammanfattande betyget.

I instruktionerna till granskare inom ämnesområdet humaniora och samhällsvetenskap, utvecklingsforskning respektive utbildningsvetenskap, poängteras att kriteriernas relativa vikt kan skilja sig åt mellan olika ansökningar.⁴⁰ I instruktionerna till granskare inom ämnesområdet medicin och hälsa sägs att i normalfallet ska fokus vara på bedömningen av projektets vetenskapliga kvalitet. Ett undantag är bidrag till anställning som forskare i klinisk miljö, där kriteriet sökandes kompetens ska ges större vikt i det sammanfattande betyget.⁴¹ Inom området naturvetenskap och teknikvetenskap rekommenderas att vetenskaplig kvalitet och den sökandes meriter ska väga tyngst. Samtidigt ska granskarna också beakta nytänkande och originalitet, utan att detta ges samma vikt som vetenskaplig kvalitet eller meriter, i det sammanfattande betyget.⁴² Kommittén för klinisk behandlingsforskning menar att det är den vetenskapliga kvaliteten på den föreslagna forskningen, tillsammans med värdet på forskningen ur ett patientperspektiv, som ska stå i fokus för bedömningen.⁴³

Jämställdhetsobservatörerna noterade att granskarna i de grupper som observerades, som regel är djupt engagerade och har en stark strävan efter att under sittande möte försöka skapa ett rättvist system. Nedan redogör vi för hur de hanterade det uppdrag de har att förvalta.

⁴⁰ Beredningshandbok för humaniora och samhällsvetenskap 2019, Vetenskapsrådet 2019 sid 13.

Beredningshandbok utbildningsvetenskap 2019, Vetenskapsrådet 2019, sid 12.

⁴⁰ Peer review handbok Medicine and health 2019, Vetenskapsrådet 2019 sid 20.

⁴¹ Beredningshandbok naturvetenskap och teknikvetenskap 2019, Vetenskapsrådet 2019 sid 15.

⁴² Beredningshandbok klinisk behandlingsforskning 2019, Vetenskapsrådet 2019, sid 11.

Partiskhet ("bias")

I de beredningsgrupper som observerades fördes sällan någon diskussion kring frågan om eventuell partiskhet i bedömningen, även om forskningssekreterarna i sina inledande presentationer tog upp frågan genom att ge exempel på vad partiskhet kan innebära. I det generella presentationsmaterial som alla forskningssekreterare har med sig till beredningsgruppsmötet finns också en länk till en några minuter lång film från Royal Society som behandlar "unconscious bias" (omedveten partiskhet). Det är bra att information lämnas om omedveten partiskhet men här finns en möjlighet att höja nivån ytterligare. En rekommendation är att ledamöterna i beredningsgrupperna även får tillfälle att diskutera och reflektera över begrepp som jämställdhet, objektivitet och partiskhet.

Vid några tillfällen hörde vi frågan om partiskhet lyftas på olika sätt av beredningsgruppernas ledamöter. I en beredningsgrupp berördes frågan om partiskhet i samband med diskussionen om en ansökans plats efter att man hade rangordnat ansökningarna. Situationen var att det fanns en ansökan från en kvinna som låg inom en specifik ledamots vetenskapliga fält. Ledamoten bedömde att ansökan var av hög kvalitet, men hen fick inte stöd för detta från andra ledamöter och av det skälet tog sig ansökan inte upp på rangordningslistans övre del. Ledamoten påpekade då att hen tyckte att det var ett problem att granskarna kom ifrån så skilda vetenskapliga områden och därmed hade olika syn på vetenskaplig kvalitet. Indirekt ifrågasatte hen därmed kvaliteten på processen, i och med att beredningsgruppen inte tillämpade disciplinrelevanta kriterier eller respekterade hens inomdisciplinära expertis i tillräckligt hög grad. Principen om att respektera varje granskares inomdisciplinära expertis är i normalfallet, så vitt jämställdhetsobservatörerna har kunnat bedöma, stark i beredningsgrupperna. Här var såväl den sökande som ledamoten i beredningsgruppen kvinnor, vilket möjligen spelar roll för ledamotens reaktion.

Någon skulle kanske kunna invända att det finns en risk för att kognitiv partiskhet (även kallat kognitiv partiskhet) styr beredningsgruppen, om den person som företräder en disciplin får stort inflytande på bedömningen. Begreppet kognitiv partiskhet implicerar enkelt uttryckt att forskaren ser högst kvalitet i den forskning som liknar den egna. För den utomstående observatören är det svårt att upptäcka kognitiv partiskhet, det kräver ingående kunskaper om forskningsfältet. Mot argument om kognitiv partiskhet kan sägas att det är just bedömarens expertis och specialisering i ett område som är grunden för hennes syn på vetenskaplig kvalitet och att detta inte utgör partiskhet.⁴⁴ Men frågan är inte okomplicerad. I en av beredningsgrupperna uttryckte en ordförande att hen hade satt ett lågt betyg på en ansökan eftersom den låg inom hens eget forskningsområde. Ett högt betyg hade kunnat uppfattas som att hen var partisk, menade den här personen. Vid ett tillfälle yttrade en ordförande, när de kom till slutet och rangordningen, att hen kanske var partisk inför en kvinnas ansökan, givet att så få kvinnor fanns på rangordningslistans

⁴⁴ Lena Gemzöe Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet, en forskningsöversikt, rapport för Vetenskapsrådets expertgrupp för genus 2010 sid 26

övre del. Ett annat uttryck för partiskhet i bedömningen illustrerades av att en ordförande menade att för många ansökningar hade släppts igenom vid sållningsmötet, på grund av att en ledamot i beredningsgruppen hade följt sina känslor, snarare än att bedöma den vetenskapliga kvaliteten.

I slutet av mötet, när rangordningslistan börjar ta form, var det vid flera tillfällen kvinnliga ledamöter som uppmärksammade övriga ledamöter och ordförande på att det fanns en brist på ansökningar från kvinnor i rangordningslistans övre del. Kvinnornas ofta försiktiga påpekanden avslöjade möjligen en oro för att de skulle uppfattas som partiska. Det kunde ju tolkas som att kvinnorna blev företrädare för sitt kön. I en beredningsgrupp uppstod ett exempel som visade på en positiv lösning av en sådan situation. En talför och starkt engagerad manlig granskare hade ett antal ansökningar med män som huvudsökande som hen gärna ville höja betygen för och flytta högre upp i rangordningslistan. Två kvinnliga ledamöter ville med olika sakargument påvisa att de ansökningar som framhölls av denne i flera avseenden var av lägre kvalitet än ansökningar från en eller två kvinnor som hade fått liknande betyg. För de andra i beredningsgruppen kunde det upplevas som att de gjorde sig till företrädare för kvinnors ansökningar. Situationen löstes i det här fallet på det sättet att ordförande aktivt gick in och engagerade hela beredningsgruppen och agerade på ett sätt som gynnade målet om en jämställd beviljandegrad.

I en annan grupp noterade jämställdhetsobservatören att en kvinnlig granskare framstod som särskilt hård i sina bedömningar av ansökningar från kvinnor. Detta påminner om ett fenomen som har beskrivits i litteraturen – nämligen att kvinnor som verkar i en mansdominerad diskurs om könsneutralitet kan uppleva ett behov av att signalera till omvärlden att de är frigjorda från lojaliteter med andra kvinnor.⁴⁵

I en rapport från Vetenskapsrådet som fokuserar på forskning om kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet, beskrivs hur vagheten i kvalitetsbegreppet gör det svårt att visa att partiskhet förekommer i bedömningsprocessen.⁴⁶ Detta kan illustreras med ett exempel från årets observationer:

I en beredningsgrupp såg jämställdhetsobservatören något som kunde uppfattas som ett mönster; nämligen att de ansökningar som hade en kvinna som huvudsökande diskuterades med en mer kritisk ton. Det går inte att bedöma om detta var berättigat i relation till ansökningarnas vetenskapliga kvalitet och saknade samband med könet på den sökande, eller om det var en föreställning om kvinnors förmodat lägre kapacitet och sämre förmågor som inverkade på bedömningen. Utfallet av bedömningen i den här aktuella gruppen gick i linje med diskussionerna, och beredningsgruppen rekommenderade inte ett beviljat bidrag för någon ansökan med en kvinna som huvudsökande.

⁴⁵ Drude Dahlerup Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. Delegationen för jämställdhet i högskolan 2010 s 18,22. Fredrik Bondestam och Louise Grip Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt 2015 sid 39. Marina Ranga, Namrata Gupta and Henry Etkowitz Gender Effects in Research Funding 2012 sid 15,31.

⁴⁶ Lena Gemzöe Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet, en forskningsöversikt, rapport för Vetenskapsrådets expertgrupp för genus 2010

Vems meriter ska bedömas?

När forskare söker bidrag för forskning som ska utföras av någon annan, blir det svårt att bedöma ansökan, menar flera ledamöter som väckt frågan under beredningsgruppsmöten vi har observerat inom humaniora och samhällsvetenskap respektive utbildningsvetenskap. Frågan ställdes om huvudsökandes höga meriter har relevans för forskningsprojektet om forskningen huvudsakligen ska utföras av någon med en postdoktoral tjänst, av en doktorand, som inte alltid är namngiven, eller av en annan forskare. Inom humaniora och samhällsvetenskap, inklusive utbildningsvetenskap, arbetar såväl doktorander som forskare ofta självständigt med en forskningsuppgift. Projektledaren styr inte forskningen på det sätt som kanske oftare sker i större forskargrupper inom vissa andra ämnen.

Handledaren/projektledaren inom humaniora, samhällsvetenskap och utbildningsvetenskap kan, vilket granskarna antydde, inte utgöra en garanti för att forskningsprojektet och dess resultat kommer att hålla högsta kvalitet. Problemet är inte endast förknippat med humaniora och samhällsvetenskap, inklusive utbildningsvetenskap, jämställdhetsobservatörer har tidigare år hört frågan ställas också av ledamöter i beredningsgrupper inom andra vetenskapliga fält.

Här kan ställas frågan om detta förfarande gynnar vissa sökande och missgynnar andra. Vem eller vilka har tillgång till mer meriterade forskares goda namn? Förfarandet kan innebära att informella strukturer och personlig partiskhet får inflytande över vilka forskare som i förlängningen beviljas bidrag av Vetenskapsrådet.⁴⁷ Det finns ingen garanti för att dessa processer är könsneutrala, i synnerhet som den högsta nivån på våra lärosäten, karriärmässigt sett, är kraftigt dominerad av män.

Randvillkoret

Randvillkoret innebär att ansökningar från underrepresenterat kön ska prioriteras när flera ansökningar bedöms vara av likvärdig kvalitet. I de beredningsgrupper som vi observerade diskuterades sällan randvillkoret, även vid tillfällen då det hade kunnat vara motiverat. Men det fanns undantag. Ett var när förslaget väcktes i en grupp där rangordningslistans övre del dominerades av kvinnliga sökande. En manlig ledamot föreslog att man skulle använda randvillkoret för att få ett mer jämställt förslag. Detta ledde till att gruppen gick igenom betygen och där ansökningarna ansågs ha likvärdig kvalitet prioriterades det underrepresenterade könet. I en annan grupp tillämpades randvillkoret för sökande med samma betyg när man skulle rangordna reserver. I ytterligare någon påminde ordförande om randvillkoret men det kom ändå inte att användas.

I jämställdhetsobservationerna noterar vi som tidigare påtalats att det i flera fall var kvinnliga ledamöter som förde upp frågan om jämställdhet vid mötets slut, när ansökningarna rangordnades, och det hade blivit tydligt att det var få kvinnliga

⁴⁷ Rickard Danell och Mikael Hjerm Career prospects for female university researchers: Event history analysis of career trajectories at Swedish universities
 Proceeding of STI 2012 Montreal: 17th international conference on science and technology indicators : 228-235. Författarna för fram att när män och kvinnor tillåts konkurrera om resurser och nätverk på ett informellt plan, blir kvinnor förlorare.

sökande som skulle komma att rekommenderas ett beviljat bidrag. Det kan vara obekvämt för en kvinnlig ledamot att väcka frågan om varför rangordningslistan omfattar få eller inga kvinnor eftersom den kan uppfattas som ett uttryck för eventuell partiskhet (partisk visavi sökande kvinnor). Det kan också väcka frågan om ledamotens roll i beredningsgruppen, i synnerhet om bedömningen av vetenskaplig kvalitet av beredningsgruppen i övrigt uppfattas som fri från alla former av partiskhet.

Här är två exempel som visar på situationer när frågan om positiv särbehandling aktualiserades, respektive kunde ha aktualiserats, i beredningsgrupper inom naturvetenskap och teknikvetenskap respektive medicin och hälsa:

En kvinnlig ledamot förde upp frågan om den ojämslida rangordningslistan och föreslog en ändring för att göra den mer jämställd. Det fanns en ansökan med en kvinnlig huvudsökande som hon ansåg hade fått för låga betyg och den ville hon ta upp för förnyad prövning. En manlig ledamot uttryckte att han inte ville öppna diskussionen ”baserat på kön”. Vice ordförande, som ledde diskussionen, uttryckte att det skulle vara ”svårt att gå förbi sökande x”, det vill säga den manlige sökande som låg sist på rangordningslistan. Efter en stunds resonering beslutades att beredningsgruppen skulle använda randvillkoret, efter att vice ordförande gjort upprepade kontroller med både Vetenskapsrådets personal och ämnesrådets observatör. Den lite omständliga proceduren kunde tolkas som att randvillkoret var förknippat med en ovana vid att använda det, kanske till och med viss ovilja. Den tolkningen bekräftas möjligen av att en beredningsgrupp inom naturvetenskap och teknikvetenskap med tillfredsställelse vid rangordningen av ansökningar kommenterade att jämställdhetsmålet hade nåtts utan att man hade använt randvillkoret, de kvinnliga sökande ”tog sig dit själva” som man uttryckte det. I samma grupp noterade dock jämställdhetsobservatören att det fanns ansatser till strategiska placeringar av kvinnor i samband med rangordningen, men det tycktes alltså som att ledamöterna inte riktigt ville tillstå detta.

Bland de ansökningar som rankats högst fanns ingen med en kvinnlig huvudsökande. Granskare 1 (kvinna) ställde frågan hur det skulle bli med jämställdheten. Granskare 2 (kvinna) föreslog en konkret förändring. Det fanns en sökande X (kvinna) vars ansökan hade liknande sifferbetyg som den som var lägst rangordnad bland de som skulle rekommenderas ett bidrag. Hon föreslog därför att dessa ansökningar kunde byta plats. Hon fick stöd av granskare 3 (man). Han hade tidigare förordat väsentligt högre betyg för ansökan från X, men inte fått stöd för detta av beredningsgruppen. Granskare 4 (man) invände, ”ska vi diskutera dessa två måste vi diskutera alla”. Granskare 2 bad då snabbt gruppen om ursäkt och sa att hon borde ha tagit upp frågan långt tidigare. Där slutade diskussionen, frågan om randvillkoret kom inte att diskuteras som en möjlighet.

Exemplen kan ses som ett uttryck för att ledamöter i samband med beredningsprocessen behöver få möjligheten att diskutera begrepp som jämställdhet, objektivitet och partiskhet eftersom målen om en jämställd bedömning annars kan uppfattas som att de utmanar grundläggande antaganden om den kollegiala

bedömningen. En rekommendation är att myndigheten påtalar för alla ordförande att de behöver ta ansvar för frågan om jämställda beviljandegrader och använder randvillkoret när det är berättigat. Det kunde vara till hjälp om ordförande och Vetenskapsrådets personal kontinuerligt under beredningsgruppsmötet bevakar aspekter som har en relation till målet om en jämställd beviljandegrad. Beredningsgruppen kan då ges möjligheten att reflektera och diskutera frågorna i ett tidigare skede, vilket i sin tur kan leda till ett mer jämställt resultat.

Forskningsprojektet eller meriterna i fokus?

Av tidigare genomförda jämställdhetsobservationer har framkommit att diskussioner om kompetens och meriter tar större plats vid de möten där ansökningar inom medicin och hälsa diskuteras, jämfört med andra ämnesområden. Som framkom av inledningen har Vetenskapsrådet kommit till liknande slutsatser vid bland annat en kvantitativ analys från 2009 som konstaterade att delbetyget för kompetens gavs större betydelse för sökande inom medicin (idag medicin och hälsa).⁴⁸ En bibliometrisk analys bekräftade rapportförfattarnas resultat.⁴⁹ Mot den bakgrunden är en möjlig rekommendation att Vetenskapsrådet analyserar hur bedömningar av forskares kompetens påverkar fördelningen av forskningsbidrag för kvinnor respektive män, i synnerhet inom ämnesområdet medicin och hälsa, kanske också inom utbildningsvetenskap, som har haft svårare än andra ämnesområden att uppnå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidragen.

Vid mötet för samtliga granskare inom medicin och hälsa, vilket hålls samma morgon som beredningsgrupperna har sina möten, inleder huvudsekreteraren med information. Jämställdhetsobservatören noterar att hen instruerar beredningsgrupperna att fokusera på kriterierna ”vetenskaplig kvalitet” och ”nytänkande” när de bedömer ansökningar om forskningsbidrag. Det förefaller som att ledamöterna i hög grad gör just detta men i lika hög, eller kanske i högre grad diskuteras den sökandes meriter i några av de grupper som vi observerade, ofta utgående från antalet publiceringar och vilken tidskrift som artiklarna har publicerats i. Det finns bland bibliometriker en kritik mot att finansiärer och andra använder tidskrifters JIF-värden⁵⁰ för att mäta forskningskvalitet. Även om en tidskrift med högt JIF-värde publicerar artiklar med hög medelcitering så är det osäkert om en enskild artikel publicerad i samma tidskrift kommer att bli, eller är, högciterad. Citeringsfrekvensen för enstaka artiklar i en tidskrift visar nämligen en stor spridning och skev fördelning. Några få artiklar citeras mycket, samtidigt som största delen citeras lite eller inte alls.⁵¹

⁴⁸ Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4

⁴⁹ Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshantering, Vetenskapsrådet 2010, diarienummer 354-2010-1038.

⁵⁰ Journal Impact Factor betyder enkelt uttryckt att tidskriften har publicerat artiklar som många forskare citerat.

⁵¹ Gustav Nelhans ”Vetenskaplig kvalitet ska bedömas, inte mätas” i tidningen Curie debatt 2016-11-22. I artikeln finns flera referenser till forskning som stöder Nelhans argumentation. Se även Sara Nilsson ”Så används impactfaktorer i forskarvärlden” i tidningen Curie 2016-09-29 och Sara Nilsson ”Måttet som styr forskarkarriärer” i tidningen Curie 2016-09-28.

En ordförande var sannolikt medveten om detta då hen vid flera tillfällen försökte minska inflytandet från en ledamot som gärna uppehöll sig vid sökandes tidskriftspubliceringar. Men vanligtvis betonade granskarna forskarens meriter när de bedömde ansökningarna, ”track record” blev liktydigt med publiceringar i högt rankade tidskrifter och att forskaren är ”senior author” på dessa artiklar. I vissa fall lyftes också vikten av att publiceringarna var från de senaste åren och inte av äldre datum. Andra meriter som ibland betonades var handledning av doktorander. I en beredningsgrupp inom ett annat vetenskapligt fält ifrågasattes varför meriterna skulle betygsättas överhuvudtaget. ”Om ansökan har hög vetenskaplig kvalitet måste man väl lita på att de kan genomföra projektet” tyckte en ledamot.

I en beredningsgrupp inom medicin och hälsa hade många ansökningar från kvinnor sållats bort vid det så kallade sållningsmötet. De sökande bestod initialt av 45 procent kvinnor och 55 procent män, efter sållningen var balansen 29 procent kvinnor och 71 procent män vilket ordföranden motiverade med att kvinnorna är i början av sin karriär och därför har sämre meriter, medan män är äldre och mer meriterade. Efter att beredningsgruppsmötet hade pågått en stund ställdes frågan om inte beredningsgruppen skulle ta hänsyn till karriärålder. Efter att den frågan hade uppmärksamats kom granskarna att flera gånger ta hänsyn till den aspekten. Det var oklart om granskarna hade tagit hänsyn till karriärålder och aktiv forskningstid i sina bedömningar av meriter inför sållningsmomentet, men givet ordförandes yttrande ovan blev intrycket att så inte hade skett. Enligt instruktionerna i beredningshandboken för medicin och hälsa ska ”the applicant’s academic qualifications and achievements relate to his or her career stage and active time for research”.

Vi observerade att man i flera beredningsgrupper inom medicin och hälsa respektive naturvetenskap och teknikvetenskap accepterade en lägre publiceringsvolym respektive färre citeringar för den som haft föräldraledighet, varit sjuk eller vårdat sjukt barn, vilket är i enlighet med Vetenskapsrådets riktlinjer för bedömning. Intrycket är att detta åberopas jämförelsevis oftare i år, jämfört med tidigare.

Är det meriterande att ha bidrag från andra finansiärer?

Vi observerade att det råder oklarhet om huruvida det är en merit, eller ett problem, att den sökande innehar bidrag från annan finansiär, och att den oklarheten kan bidra till att olika beredningsgrupper hanterar denna aspekt på olika sätt. I ett fall angav forskningssekreteraren att det faktum att projektet redan erhållit medel från en annan finansiär inte skulle beaktas i bedömningen. Så skedde inte i de andra fallen. En ansökan från en kvinnlig forskare som beskrevs som ”extremt kompetent”, diskuterades som svårbedömd och problematisk, med anledning av att projektet hade ett redan beviljat bidrag med hög prestige. Denna ansökan kom senare inte att prioriteras. I ytterligare ett fall diskuterades två ansökningar i anslutning till varandra. För det ena projektet betonades särskilt det externa bidraget, ett bidrag med relativt hög prestige, som en fin merit för den sökande (man). Gällande det andra projektet, där sökande var kvinna, nämndes forskningsbidraget som hon hade från samma finansiär, mycket kort och fick inte samma betydelse för

meritvärderingen. Här skulle ett förtydligande från Vetenskapsrådet kunnat vara av värde för målet en jämlik och jämställd bedömning.

När beredningsgruppens kompetens inte räcker till

När granskare ska bedöma ansökningar de inte är experter på hamnar inte sällan fokus på meriter i form av tidigare publiceringar, genomförbarhet, om ansökan är välskriven, organisation och/eller kompetensen i forskargruppen, eftersom den vetenskapliga kvaliteten tycks mer svårbedömd. Detta blir särskilt påtagligt i beredningsgrupper som spänner över ett större fält. I flera fall uttrycktes en oro för att bristen på kompetens i beredningsgruppen kunde riskera att ansökningar med potential inte fångades upp. Även i grupper som inte tog upp frågan explicit, framkom att ledamöterna ibland tyckte det var svårt att bedöma på grund av bristande kompetens. I dessa grupper var kommentarer av typen ”detta är inte mitt expertområde”, ”det här är långt från mitt fält” och ”du kan det här bättre än jag” mer vanliga. En ledamot menade att panelen inte hade rätt kunskap för att bedöma ansökningar inom ett visst område och att det fanns ”öar av kunskap” som ibland saknade förbindelse med varandra. Ledamoten var orolig för att ansökningar inom områden där det saknades expertis skulle missgynnas. Den här typen av brister kan hanteras genom att använda externa granskare, men det påminner om att bedömningar av vilka ansökningar som har högsta vetenskapliga kvalitet inte alltid är så enkla att göra för beredningsgrupperna.

Informell (irrelevant) information

I tidigare jämställdhetsobservationer har påtalats att det förekommer att ledamöterna tar upp informell information om de sökande, det vill säga information som inte hör till ansökan, såsom obekräftade uppgifter om den sökande. Att granskarna inte ska förmedla informell information beskrivs i instruktionerna och förmedlas muntligt av Vetenskapsrådets personal. Exempel som nämns är bland andra den sökandes privatliv, rykten om den sökande eller dennes arbetsplats och spekulationer kring ansökan.

Ett intryck från observationerna är att detta har kommit att bli en etablerad fråga i bedömningsprocesserna. När informell (eller irrelevant) information förs upp av någon reagerar i de allra flesta fall Vetenskapsrådets personal, alternativt ordföranden, genom att i direkt anslutning påpeka att informationen inte ska användas i bedömningen. När någon granskare eventuellt fortsätter att framföra information som inte hör till ansökan har vi sett exempel på att personal och ordförande fortsätter att upprepa och diskutera argumenten, till dess att alla är klara över vilka regler som gäller för bedömningen.

En fråga är förstås var gränsen mellan relevant och irrelevant information går. I beredningshandboken för medicin och hälsa finns en beskrivning som torde fungera väl: ”Irrelevant information can sometimes be difficult to distinguish from expertise in the field. Examples of irrelevant information are details of the applicant’s private life, various types of rumours, such as lack of research ethics or assumptions that someone else might have written the application.”

Finns det en högre tilltro till mäns förmågor?

Jämställdhetsobservatörerna noterade att granskarna i flera grupper inom naturvetenskap och teknikvetenskap respektive medicin och hälsa använde begrepp och uttryck som skiljde sig när de talade om kvinnors respektive mäns kompetenser och personliga förmågor, och att granskarna oftare uttryckte högre tilltro till mäns kompetens och kapacitet.

Det väcker frågan om det finns en föreställning om kvinnors förmodat lägre kapacitet och sämre förmågor, som inverkar på bedömningen. Eller motsatt: finns det en föreställning om mäns förmodade högre kapacitet och goda förmågor, som inverkar på bedömningen? Underlaget är begränsat men signalerar att det finns en skillnad mellan hur kvinnors och mäns kompetenser och kapacitet beskrivs i några beredningsgrupper. Inom forskning på området anses denna skillnad vara ett grundläggande problem, vilket betyder att tendensen som vi funnit i några av våra beredningsgrupper inte är unik, den har beskrivits tidigare och i andra sammanhang.⁵²

Att observatörerna på detta vis ”märker ord” är ett sätt att fånga subtila signaler och synliggöra den partiskhet som vi själva ofta inte är medvetna om och därför sällan uppmärksammar när den kommer till uttryck i ett rum.

I en grupp motiverades diskussioner om den sökandes karaktär av att beredningsgruppen måste bedöma om de känner förtroende för den som får ett forskningsbidrag. Det var oftare sökande män som ägde gruppens förtroende, de beskrevs oftare ha de egenskaper och talanger som krävdes.

Jämställdhetsobservatörerna noterade att flera sökande män beskrevs som ägare av närmast unika kompetenser.⁵³ ”Han kan göra det”, ”Han är killen ” och ”Är det någon som kan göra detta så är det han” eller ”Han kommer att bli en av de ledande i Sverige”. Män beskrevs som ” En av toppforskarna, verkligen fantastisk”, ”En mästare”, ”Excellent”, ”Den här killen är ett geni”. Män ansågs också ha goda strategier för vilka de valde att samarbeta med. Manliga sökande kommenterades vidare ofta utifrån att de ledde en stark grupp, hade byggt en stark grupp eller på annat sätt visat god förmåga till ledarskap.

För kvinnor användes sådana argument mer sparsamt. Istället omtalades ofta kvinnliga sökande som medlemmar i en grupp; det talades om ”de” istället för ”hon”. Det tycktes också vara svårare att övertyga beredningsgruppen om kvinnors förmågor: ”Är hon verkligen världsledande”, ”Jag är inte säker på att hon kan göra det”. Positiva omdömen fanns också, men de var inte lika starka som de för män, ”Hon har egen linje trots alla samarbeten”, ”Hon anstränger sig för att vara synlig

⁵² Fredrik Bondestam och Louise Grip: Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt. 2015 sid 43. Marina Ranga, Namrata Gupta and Henry Etkowitz Gender Effects in Research Funding 2012 sid 26-27. I denna forskningsöversikt omnämns bland andra Christine Wennerås och Agnes Wold's studie från 1997 som konstaterade att endast den mest produktiva gruppen sökande kvinnor bedömdes vara lika kompetenta som den minst produktiva gruppen sökande män, av granskare vid dåvarande Medicinska Forskningsrådet.

⁵³ Här och nedan översattes ”guy” till ”kille” i de fall uttrycken var på engelska.

internationellt”, ”Den här kandidaten verkar inte vara excellent, men bra”, ”Hon verkar vara en kompetent person”, ”Hon är en välkänd sökande”.

Kvinnors ansökningar karakteriserades oftare som trevliga och ambitiösa, eller till och med överambitiösa. Vid ett tillfälle användes ordet ambitiös om en ansökan från en man, med efterföljande skratt: ”ordet är ambitiös” skrattade beredningsgruppen. ”Ambitiös” hade nämnts flera gånger tidigare, för ansökningar från kvinnor, utan att någon skrattat.

I en beredningsgrupp fanns en tendens till att beskriva kvinnors ansökningar positivt, men relativt lamt, de var trevliga, ambitiösa och välskrivna. Om mäns ansökningar användes starkare uttryck: de var antingen spännande, nydanande och innovativa, eller motsatsen: ”Under all kritik”, ”Sämsta ansökan jag någonsin har läst”, ”Fruktansvärt dålig ansökan”, ”Respektlöst, upprörande dåligt”.

I en beredningsgrupp provade jämställdhetsobservatören att räkna hur många gånger positivt laddade begrepp användes om kvinnors och mäns ansökningar, och vilka begrepp som användes. I denna mätning framkom tendensen att granskarna i högre grad använde begrepp som är vanligt förekommande inom forskningssystemet, begrepp som vi kunde förvänta oss skulle användas, när de talade om mäns ansökningar, medan de begrepp som användes om kvinnors ansökningar oftare var mindre typiska för forskningssystemet och hade en något mer generell karaktär (se tabell nedan). Två av de noterade begreppen som användes om kvinnors ansökningar var vidare av en mer tveksam styrka (”very well written” och ”quite novel”). Gruppen hade 31 procent sökande kvinnor och 69 procent män. I tabellen nedan anges antal gånger ett begrepp användes om mäns respektive kvinnors ansökningar.

	Män	Kvinnor
Excellent	5	2
Novel	3	0
Quite novel	0	1
Brave	1	1
Potential	1	0
Exceptional	2	0
Outstanding	1	0

	Män	Kvinnor
Original	1	0
Top application	1	0
Solid	0	1
Very well written	0	1
Great	0	1
Brilliant	0	1
Fantastic	0	1
Innovative	0	1
Impressive	0	1

Det registrerades vid ett par tillfällen att beredningsgrupper inom olika ämnesområden tyckte sig se brister i de sökandes personliga karaktär. I ett fall fanns fler ansökningar från kvinnor som rankats högre än ansökningar från män. Detta resultat förklarade ordförande berodde på att män är "arroganta och slöa" varför de producerar mer slarvigt skrivna ansökningar jämfört med kvinnor. I ett annat fall beskrevs de välmeriterade sökande (män) som "självgoða". Ledamoten presenterade sin egen bedömning av ansökan som att hen hade låtit sig förledas av dessa "självgoða" forskare. Även i en annan beredningsgrupp hörde vi ett uttalande av liknande karaktär, det var en sökande som kritiserades för att ha en för "amerikaniserad" ansökan, vilket syftade på att de egna meriterna hade lyfts fram på ett allt för uppenbart sätt.

Kända forskare

Vi har tidigare i våra rapporter konstaterat att det kan vara svårt för beredningsgrupperna att förhålla sig objektivt till ansökningar från högt meriterade forskare inom det egna fältet. Så skedde även i ett par beredningsgrupper detta år. En etablerad forskare hade lämnat in en, som man bedömde det, medelmåttig ansökan, men meriterna var goda. Beredningsgruppen ansåg sig inte kunna gå förbi den sökande och det fördes ett resonemang om att en forskare på denna nivå kanske kunde tillåtas skriva en mer översiktlig ansökan. Vissa panelmedlemmar menade att

det var ”en excellent sökande, men ansökan...”, ”han är en unik forskare” och ”vi kan lita på att han kommer att genomföra detta” medan andra panelmedlemmar ställde frågan om gruppen inte skulle ställa samma krav på vetenskaplig kvalitet på alla sökande. I ett annat fall bad en ordförande ledamoten att läsa ansökan igen och försöka bortse från vem som hade skrivit den och ställde frågan, vilket betyg skulle forskningsplanen få då? Ledamoten valde efter omläsning att sänka betyget.

När Vetenskapsrådet bemannar beredningsgrupperna med många svenska forskare ökar risken för att dessas professionella nätverk spelar in.⁵⁴ Nätverken är inte könsneutrala då det råder ojämställdhet inom många forskningsområden, både horisontellt (olika discipliner som behandlas i samma beredningsgrupp har olika status) och vertikalt (könsbalansen blir skevare högre upp i den akademiska hierarkin).

Självständighet

I tidigare jämställdhetsrapporter har vi noterat att frågan om forskaren är självständig oftare blir föremål för diskussion när kvinnor söker bidrag. Kvinnor bedömdes enligt tidigare observationsmaterial också oftare som osjälvständiga jämfört med män. Vid de tillfällen som granskarna diskuterade självständighet gällde det med ett par undantag en bidragsform som vänder sig till unga forskare. Detta år har vi inte sett några könsskillnader utan självständighet diskuteras i ungefär lika stor utsträckning och på liknande vis för alla sökande i de beredningsgrupper som vi har observerat.

Medvetenhet om jämställdhet och genusfrågor

Om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål aktualiseras i processen sker detta ofta vid sällningen av ansökningar, då beslut fattas om bortsällning av de ansökningar som bedöms sakna den höga kvalitet som krävs för att beredningsgruppen ska kunna rekommendera ett forskningsbidrag. Vid sällningen ska personalen tillsammans med ordförande kontrollera att det finns en rimlig proportion av kvinnor och män som går vidare i processen, det vill säga, de proportioner som finns i utgångsläget ska, om möjligt, bibehållas. I de beredningsgrupper som vi har följt medförde sällningsprocessen att andelen sökande kvinnor minskade i ungefär hälften av grupperna samtidigt som de ökade i knappt hälften av de studerade beredningsgrupperna. Skillnaderna mellan andelen sökande före och efter sällning var generellt inte stora men i ett par fall blev de markanta, till nackdel för kvinnor. Det förekom att ordförande avstod från att sälla ansökningar från kvinnor för att beredningsgrupperna skulle ha en rimligt proportionerlig mängd ansökningar att diskutera och bedöma. Ofta hade dessa ansökningar från kvinnor relativt låga betyg men som har framkommit tidigare förekommer det att bedömningen av ansökningarnas vetenskapliga kvalitet förändras i samband med beredningsgruppens diskussioner varför det kan vara bra att göra på det här sättet.

⁵⁴ En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2014, Vetenskapsrådet 2015 sid 12.

Flera ämnesområden trycker på Vetenskapsrådets mål om en jämställd beviljandegrad i de skriftliga instruktionerna (beredningshandböckerna) och detta poängterades också vid en muntlig information till granskarna inom ett vetenskapsområde. Vid något tillfälle blev den muntliga informationen kortfattad och det kanske inte var helt klart hur beredningsgrupperna skulle nå fram till målet om en jämställd beviljandegrad, även om själva målet var tydligt formulerat. Vid samma möte lyftes randvillkoret, vilket är bra för jämställdhetsmålet, men det hade möjligen varit bra att säga att det bör, och inte bara ”kan” användas, givet att många beredningsgrupper sällan använder det.

När beredningsgruppen har kommit till rangordningsmomentet och upptäcker att den inte kommer att kunna leverera en lista som når målet om en jämställd beviljandegrad, är det för sent att göra förändringar av hur de ska bedöma ansökningars vetenskapliga kvalitet. Vi har i tidigare rapporter konstaterat att det både finns skillnader i instruktionerna och variationer mellan beredningsgrupperna vad gäller hur ledamöterna ska tolka, och tolkar, begreppet vetenskaplig kvalitet. När vi observerat beredningsgrupper inom ämnesområdet medicin och hälsa har vi noterat att många ledamöter lägger större betoning på den sökandes kompetens jämfört med beredningsgrupper inom andra vetenskapsområden. Publikationslistan är primärt det verktyg som ledamöterna använder för att mäta kompetens.⁵⁵ Det är rimligt att anta att de med högst kompetens bland de sökande oftare är män eftersom det är relativt få kvinnor som är professorer. Att ledamöterna i beredningsgrupper som hör till medicin och hälsa i hög grad betonar kompetenskriteriet kan vara ett skäl till varför medicin och hälsa har svårare än andra ämnesområden att nå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidrag. Det utesluter inte att där kan finnas även andra orsaker som till exempel partiskhet i bedömningen.

I en beredningsgrupp som vi observerade var ordförande tydlig med att hen inte förstod vad som avsågs med instruktionen om att hen skulle hantera Vetenskapsrådets jämställdhetsmål, som om vederbörande varken hade läst beredningshandboken eller lyssnat till den muntliga informationen. En annan ordförande svarade på frågan om brister i jämställdhet i samband med sållningsprocessen att Sverige ”är ett drömland” när det gäller jämställdhet. Det är givetvis inte relevant som förklaring om en eventuell avsaknad av kvinnliga sökande efter sållningsprocessen, men kan tolkas som ett uttryck för uppfattningen att ojämställdhet inte är relevant i en svensk kontext. Den officiella synen är att vi redan är jämställda vilket kan göra det svårare att problematisera frågor om jämställdhet i forskningssystemet.⁵⁶ I en beredningsgrupp ställde en granskare frågan till huvudsekreteraren varför det var så få kvinnor som sökt bidrag i år.

Huvudsekreterare, observatör från ämnesrådet och ordförande spekulerar kring detta. Jämställdhetsobservatören uppfattade det som att dessa tre nyckelpersoner

⁵⁵ Detta stöds av tidigare jämställdhetsobservationer, rapporten Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4 liksom av Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshantering, Vetenskapsrådet 2010, diarienummer 354-2010-1038.

⁵⁶ Se Drude Dahlerup Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. Delegationen för jämställdhet i högskolan 2010 sid 82.

skulle behövt haft mer kunskaper om frågan för att kunna besvara den på ett korrekt sätt.

Det finns också exempel på ordförande och ledamöter som i diskussionerna uttrycker sin uppfattning att det finns en ojämställdhet i akademien och forskningssystemet. Till exempel tog en ledamot upp att "genusaspekten" kunde förklara att en sökande (kvinna) inte hade några "senior authorship". Det påpekades att hon hade många "first", det vill säga, det var hon som hade gjort den stora arbetsinsatsen. Här var gruppen beredd att ge höga betyg trots avsaknaden av senior authorship som annars ges stor tyngd i bedömningen. I en annan beredningsgrupp är kompetensen på området hög och jämställdhetsaspekter tycks vara självklara. En föredragande tar till exempel upp att projektet har fyra manliga forskare med en rådgivande grupp bestående av enbart män, och kommenterar att det framstår som att den "annanhet" som ska identifieras av projektet kan bestå av hur det är att vara kvinna. I ytterligare en beredningsgrupp fördes en diskussion om hur frågan om köns- och genusaspekter skulle hanteras. En ledamot menade att frågan om biologiskt kön alltid var relevant att kommentera i ansökningar av jämställdhetsskäl, medan en annan menade att detta inte handlade om jämställdhet utan om dålig eller god forskning. "Det är dålig forskning om alla studier genomförs på han-råttor, det handlar inte om dålig jämställdhet."

I en beredningsgrupp som vi observerade saknades en diskussion om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål både vid sällning och vid rangordning av ansökningarna. Det var forskningssekreteraren som självständigt hanterade den frågan för beredningsgruppens räkning. Frågan om utfallet ställdes av ordförande först efter att beredningsgruppens möte hade avslutats. Bland de topprankade fanns då 36 procent kvinnor och 64 procent män, men givet att söktrycket var 58 procent kvinnor och 42 procent män, innebar det att sökande män i den här beredningsgruppen fick ett väsentligt bättre utfall, samtidigt som sökande kvinnor fick ett betydligt sämre.

Jämställdhet ska beaktas i varje steg

I tidigare jämställdhetsobservationsrapporter har betonats vikten av att jämställdheten beaktas i alla steg. För beredningsgrupperna finns två moment som utgör tydliga steg i processen. Det ena är att det i instruktionerna står att ansökningar som kvarstår efter sällningsprocessen bör återspegla söktrycket för respektive kön.⁵⁷ Majoriteten av de beredningsgrupper som vi har observerat följer den instruktionen. Om ordförande inte tar upp frågan vid sällningsmötet brukar Vetenskapsrådets personal göra det. Ett annat moment, eller steg, i vilket jämställdhetsmålen aktualiseras, är rangordningen av ansökningar i slutet av mötet. Här är det mindre tydligt vem som ansvarar för frågan. Som tidigare nämnts hände det vid flera tillfällen att det var kvinnliga ledamöter som gjorde gruppen uppmärksam på att rangordningslistans övre del dominerades av manliga sökande. Vid flera möten diskuterades frågan knappast alls, trots en rangordningslista som inte motsvarade ett jämställt utfall, det föreföll ibland som att beredningsgrupperna inte uppfattade detta

⁵⁷ Peer Review handbook Medicine and health 2019, Vetenskapsrådet 2019 sid 5.

som varande någonting som de kunde styra. Det är logiskt förutsatt att ledamöterna uppfattar den vetenskapliga bedömning som de har gjort, som bästa möjliga resultat givet de diskussioner man har haft och att denna bedömning är fri från partiskhet. Resultatet blir då självfallet svårt att diskutera eller förändra.

För att beredningsgrupperna ska kunna beakta jämställdheten i varje steg kan Vetenskapsrådet använda beredningsgruppsmöten så att processerna blir en del av ett utvecklingsarbete. Kunskap om hur föreställningar om kön återskapas i samtal om bedömning av ansökningar kan inte antas vara känd för alla forskare som deltar i beredningsarbetet. Vetenskapsrådet bör sträva efter att förse ledamöterna med de verktyg som de behöver för att kunna inta en mer reflekterande hållning under den komplexa process som en jämställd och kollegial bedömning utgör. För att bidra till ökad reflektion rekommenderas att ledamöterna i beredningsgrupperna får tillfälle att diskutera begrepp som jämställdhet, objektivitet och partiskhet. Även personal vid myndigheten bör fortsatt få tillfälle att bryta ner och problematisera begreppen. Att åstadkomma en djupare förståelse är centralt, eftersom Vetenskapsrådets arbete för ökad jämställdhet handlar om att skapa samma möjligheter för kvinnor och män. Detta är inte nödvändigtvis alltid detsamma som lika utfall; det mått som beredningsgrupperna ska förhålla sig till idag.

Rekommendationer

Rekommendationerna pekar på utvecklingsmöjligheter inom några områden, de utgår från ett pågående internt arbete som bedrivs sedan flera år av Vetenskapsrådets råd och kommittéer samt avdelningen för forskningsfinansiering.

Alla rekommendationer gäller inte för alla ämnesområden eller beredningsgrupper. Det beror bland annat på att Vetenskapsrådets processer i vissa delar kan skilja sig åt mellan de olika vetenskapliga områdena, liksom mellan olika bidragsformer.

I texten nedan riktas rekommendationerna generellt till myndigheten, Vetenskapsrådet, även om många frågor i själva verket hanteras av Vetenskapsrådets vetenskapliga råd och kommittéer samt avdelningen för forskningsfinansiering.

Ge utrymme för reflektion kring centrala begrepp

Låt förberedande möten och beredningsgruppsmöten innefatta möjlighet för beredningsgruppens ledamöter att gemensamt reflektera kring begreppen jämställdhet, objektivitet och partiskhet (bias). För Vetenskapsrådets personal bör fortsatt anordnas liknande möjlighet så att de kan stödja beredningsgrupperna.

I samband med beredningen av ansökningar om projektbidrag lämnar Vetenskapsrådet information om vikten av jämställdhet i bedömningar av ansökningar till alla som deltar i myndighetens bedömningsprocesser. Informationen kommuniceras både skriftligt och muntligt till ordförande och ledamöter i de beredningsgrupper som utför granskningen av ansökningar om forskningsbidrag. Vetenskapsrådet har genom ett systematiskt arbete fått genomslag för frågan om en jämställd bedömning, men det finns en utvecklingspotential vad gäller att öka möjligheten för ledamöterna att utveckla de verktyg som de behöver för att kunna inta en reflekterande hållning under den komplexa process som en jämställd och kollegial bedömning utgör.

En möjlighet är att ledamöterna i beredningsgrupperna får tillfälle att diskutera begrepp som jämställdhet, objektivitet och partiskhet, begrepp som idag har en relativt framträdande plats i det informationspaket som myndigheten har producerat och som delges beredningsgrupperna vid mötets inledning. Begreppen diskuteras eller problematiseras sällan under möten dock, av de som ska förhålla sig till dem, vilket kan tolkas som att beredningsgrupperna behöver utrymme för att diskutera hur de här för myndigheten centrala begreppen ska omsättas till praktik. Även Vetenskapsrådets personal bör fortsatt få tillfälle att bryta ner och problematisera begreppen i de obligatoriska utbildningar som anordnas varje år, till exempel genom fler och fördjupade exempel att diskutera och reflektera kring.

Informera på ett tidigt stadium om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål

Det är viktigt att informationen om myndighetens jämställdhetsmål når alla ledamöter innan läsning och bedömning av ansökningarna har inletts. Informationen finns idag i de skriftliga instruktionerna till ledamöterna (den så kallade beredningshandboken) men om möjligheten finns är det bra om den också förmedlas på andra sätt.

Öka vaksamheten på jämställdhet i bedömningen

Enligt observationerna tar i flera fall kvinnliga ledamöter ansvar för att föra upp frågan om jämställdhet vid mötets slut, när ansökningarna ska föreslås en slutgiltig rangordning och det blivit tydligt att det är få kvinnliga sökande som kommer att rekommenderas ett beviljat bidrag. Vid den tidpunkten är det av flera skäl svårt att problematisera hur beredningsgruppen har arbetat med bedömningen och göra eventuella förändringar av arbetssättet.

För att undvika att beredningsgrupperna hamnar i den situationen kan ordförande och Vetenskapsrådets personal under beredningsgruppsmötet uppmanas att ha en ökad vaksamhet på aspekter som relaterar till målet om jämställda beviljandegrader. Beredningsgruppen kan ges möjligheten att reflektera och diskutera frågan i ett tidigare skede, vilket i sin tur kan leda till ett mer jämställt resultat.

I sammanhanget kan ordförande påminnas om att hen har ett ansvar för frågan om en jämställd beviljandegrad och använder randvillkoret när det är berättigat.

Fortsätt uppmärksamma frågan om bedömningen av kompetens och meriter

Vetenskapsrådet ska ge stöd till grundläggande forskning av högsta vetenskapliga kvalitet inom samtliga vetenskapsområden. Vi har noterat att det finns variationer mellan beredningsgrupperna vad gäller hur ledamöterna ska värdera forskarens kompetens. När vi observerat beredningsgrupper inom ämnesområdet medicin och hälsa har vi tidigare noterat att många ledamöter lägger större betoning på den sökandes kompetens jämfört med beredningsgrupper inom andra vetenskapsområden. Så sker ofta också idag, även om ledamöterna instrueras att i första hand bedöma den vetenskapliga kvaliteten och forskningens nyhetsvärde.

Vetenskapsrådet bör fortsatt förtydliga hur forskarens kompetens ska bedömas och vidare undersöka om de indikatorer som många ledamöter använder för att bedöma kompetens påverkar en jämställd fördelning av forskningsbidragen. En viktig fråga är om män i egenskap av att de oftare innehar en professur, också oftare ”senior authors” respektive forskningsledare för stora grupper med en stor produktion av artiklar. Om så, hur ska detta hanteras relativt jämställdhetsmålen?

Referenser

Beredningshandbok, humaniora och samhällsvetenskap/medicin och hälsa/
naturvetenskap och teknikvetenskap/utbildningsvetenskap/utvecklingsforskning,
2019, *Vetenskapsrådet* 2019

Bondestam Fredrik och Grip Louise: Fördelning eller förfördelning?
Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt. *Nationella sekretariatet för genusforskning* 2015 http://www.genus.se/wp-content/uploads/pub_fordelning_eller_forfordelning.pdf

Bryman, Alan: *Kvalitet och kvantitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund 1997.

Dahlerup Drude Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. *Delegationen för jämställdhet i högskolan* 2010

Danell Rickard och Hjerm Mikael: Career prospects for female university researchers: Event history analysis of career trajectories at Swedish universities, *Proceeding of STI 2012 Montreal: 17th international conference on science and technology indicators*.

Diskrimineringslagen 2008:567. Svensk författningssamling 2008:567 t.o.m. SFS 2016:828 http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Diskrimineringsombudsmannen: www.do.se

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt. *Högskoleverkets rapportserie* 2005:41 R <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2960/1487841895063/0541R.pdf>

En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar. *Vetenskapsrådet* 2015 <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2015-04-03-en-jamstalld-process.html>

En jämställd process – jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016, *Vetenskapsrådet* 2017 <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-05-08-en-jamstalld-process--jamstalldhetsobservationer.html>

Fangen Katrine: *Deltagande observation*, Malmö 2005.

Förordning med instruktion för Vetenskapsrådet, Svensk författningssamling 2009:975 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for_sfs-2009-975

Gatti, Anna: Kokbok för en jämställd akademi. *SULF: skriftserie XXXIX*
<http://www.sulf.se/app/uploads/2016/02/sulf-kokbok-for-en-jamstalld-akademi2011.pdf>

Gemzöe Lena: Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet, en forskningsöversikt, rapport för *Vetenskapsrådets expertgrupp för genus 2010*
https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b2f/1529480533968/Kollegial-bedoemning-av-vetenskaplig-kvalitet_VR_2010.pdf

Gender and Excellence in the Making, *European Commission, Directorate-General for Research* EUR 21222. Luxembourg 2004 <https://www.uni-frankfurt.de/41563255/GenderMainstreaming.pdf>

Gender Issues in Recruitment, appointment and promotion processes – Recommendations for a gender sensitive application of excellence criteria. *Expert report ER-Festa-2015-002* <http://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/5.1.2.%20Gender%20Issues%20in%20Recruitment,%20Appointmen%20and.pdf>

Holme Idar Magne & Krohn Solvang Bernt *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund 1997

Husu Liisa och Callerstig Anne-Charlott: Riksbankens jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv *RJ rapporterar* 2018

Johansson Lars-Göran: *Introduktion till vetenskapsteorin* Stockholm 2003

Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012. *Vetenskapsrådet* 2014
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2014-10-01-jamstalldheten-i-vetenskapsradets-forskningsstod-2011-2012.html>

Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012. *Vetenskapsrådet* 2013 <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2013-05-02-jamstalldhetsobservationer-i-ett-urval-av-vetenskapsradets-beredningsgrupper-2012.html>

Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, *Vetenskapsrådet* 2012
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2012-04-02-jamstalldhetsobservationer-i-fyra-beredningsgrupper-2011.html>

Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin. *Vetenskapsrådet* 2009 <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2009-05-05-kvinnors-och-mans-framgang-med-projektansokningar-inom-medicin.html>

Latour Bruno, Woolgar Steve & Salk Jonas (XXXX) 2:a uppl. *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts* Princeton 1986

Nelhans Gustav: Vetenskaplig kvalitet ska bedömas, inte mätas. *Tidningen Curie* 2016-11-22 <http://www.tidningencurie.se/debatt/vetenskaplig-kvalitet-ska-bedomas-inte-matas>

Nilsson Sara: "Måttet som styr forskarkarriärer". Tidningen *Curie* 2016-09-28
<http://www.tidningencurie.se/nyheter/2016/09/28/mattet-som-styr-forskarkarriarer/>

Nilsson Sara: "Så används impactfaktorer i forskarvärlden". Tidningen *Curie* 2016-09-29
<http://www.tidningencurie.se/nyheter/2016/09/29/sa-anvands-impaktfaktorer-i-forskarvarlden/>

Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshantering, *Vetenskapsrådet* 2010, diarienummer 354-2010-1038.

Ranga Marina, Gupta Namrata & Etzkowitz Henry *Gender Effects in Research Funding* Duisburg Essen 2012
http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_gender_effects.pdf

Riktlinjer för användning av bibliometri vid Vetenskapsrådet. *Vetenskapsrådet* 2014, diarienummer 113-2014-7357

Riktlinjer för Vetenskapsrådets sakkunnigbedömning. *Vetenskapsrådet* diarienummer 1.2.4-2016-7045.

Skarsgård Kajsa: Undvik genusfällor för att få mer likvärdig rekrytering. *Universitetsläraren* 2016

Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Delegationen för jämställdhet i högskolan, slutbetänkande. *SOU* 2011:1
<http://www.regeringen.se/contentassets/fe52eac7532947e9af469f6a2ee4c7e8/svart-pa-vitt---om-jamstallldhet-hela-dokumentet-sou-20111>

Traweek Sharon *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physics*, Harvard 1992

Unconscious bias in recruitment processes. The Catalan Research Centres Institute (video) <https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-balance>

Understanding unconscious bias. Royal Society (video)
<https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/>

Under ytan. Hur går snacket och vem får pengarna? *Tillväxtverket* 2015
<https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/publikationer/publikationer-2015/2015-06-08-under-ytan---hur-gar-snacket-och-vem-far-pengarna-ii.html>

Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi
<https://www.vr.se/soka-finansiering/bedomning-av-ansokningar/jamstallldhet.html>

Vetenskapsrådets ämnesråd och kommittéer <https://www.vr.se/om-vetenskapsradet/organisation/vetenskapsradets-styrelse/sa-utses-ledamoter-till-styrelsen-och-amnesraden.html>

Wennerås C & Wold A: Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387 sid 341 - 343 (22 May 1997); doi:10.1038/387341a0
<http://www.nature.com/nature/journal/v387/n6631/full/387341a0.html>

Sedan 2012 genomförs jämställdhetsobservationer regelbundet i Vetenskapsrådets regi. Observationerna syftar till att utifrån ett jämställdhetsperspektiv granska de möten där sakkunniga diskuterar ansökningar om forskningsbidrag som kommit in till myndigheten. Dessa möten är en central del av Vetenskapsrådets process för att fördela forskningsbidrag, en process som syftar till att fördela medel till grundläggande forskning av högsta kvalitet.

Jämställdhet i fördelningen av forskningsbidrag kräver långsiktighet och kontinuitet. Under en följd av år har Vetenskapsrådet byggt upp kunskap om hur arbetet för ökad jämställdhet i samband med forskningsfinansiering kan bedrivas. Ett verktyg som myndigheten använder är jämställdhetsobservationer. Denna rapport bygger på observationer av femton beredningsgruppers möten 2019. Den ger ett bra underlag för Vetenskapsrådets fortsatta diskussioner och bidrar till arbetet att vidareutveckla kvaliteten i myndighetens processer.

Vetenskapsrådet
Västra Järnvägsgatan 3
Box 1035, 101 38 Stockholm
Tel 08-546 44 000
vetenskapsradet@vr.se
Vetenskapsrådet.se