



Vetenskapsrådet

EN JÄMSTÄLLD PROCESS?

– en kvalitativ undersökning av bedömningen
av forskningsbidragsansökningar 2014

EN JÄMSTÄLLD PROCESS? – EN KVALITATIV UNDERSÖKNING AV BEDÖMNINGEN AV FORSKNINGSBIDRAGSANSÖKNINGAR 2014

VETENSKAPSRÅDET

Box 1035

SE-101 38 Stockholm, SWEDEN

© Swedish Research Council

ISBN 978-91-7307-265-6

EN JÄMSTÄLLD PROCESS?

Veronica Ahlqvist
Johanna Andersson
Lisbeth Söderqvist
John Tumpane

FÖRORD

Vetenskapsrådets uppdrag att fördela forskningsbidrag till forskning av högsta vetenskapliga kvalitet är ett viktigt uppdrag av betydelse för både forskarsamhället och det omgivande samhället. Det ingår i vårt kvalitetsarbete att följa upp och identifiera hur vi kan förbättra våra beredningsprocesser. I det arbetet är det viktigt att ha tillgång till detaljerad information om hur beredningsprocessen fungerar i våra beredningsgrupper. Jämställdhetsobservationer är ett sätt att kvalitetssäkra viktiga delar av processen samt hitta verktyg som kan hjälpa oss att nå våra jämställdhetsmål och att sprida goda exempel.

Förra året genomförde Vetenskapsrådet sin fjärde omgång jämställdhetsobservationer. Varje omgång observationer har redovisats i en rapport som bildat underlag för uppföljning i form av åtgärder och rekommendationer för att förbättra beredningsprocessen ur jämställdhetssynpunkt. Denna rapport, den senaste i raden, visar goda exempel på hur jämställdhetsaspekter beaktas i samband med beredningsgruppsmöten, men att det fortfarande finns mycket som kan förbättras. Ett exempel som lyfts fram i denna rapport är en tendens hos några av granskarna att betrakta jämställdhet som ett ”politiskt randvillkor” som står i motsats till den kvalitetsbedömning som Vetenskapsrådet genomför via bedömningsgrupperna. Vetenskapsrådets utgångspunkt är däremot att jämställdhet sett i ett större sammanhang är en kvalitetshöjande faktor; det är en viktig uppgift för oss framöver att förmedla detta till alla inblandade i beredningsprocessen. En annan utmaning är att flytta fokus från jämställdhet enbart i relation till utfall, till en diskussion som handlar om processerna.

Även om rapporten visar att vi har kommit en bit på vägen, kan vi konstatera att det finns ett behov att fortsätta utveckla vårt beredningsarbete från ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet uppnås inte genom enstaka punktinsatser utan kräver ett långsiktigt och kontinuerligt arbete för att säkerställa att alla processer och beslut genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Och det är något som vi på Vetenskapsrådet arbetar aktivt med.

Sven Stafström
Generaldirektör

John Tumpane
Projektledare

INNEHÅLL

FÖRORD	2
1 SAMMANFATTNING	4
2 SUMMARY	5
3 INLEDNING	6
3.1 Bakgrund	6
3.2 Utgångspunkter	7
Om jämställdhet och jämlikhet	7
Jämställdhet i det akademiska rummet	8
Sakkunniggranskning	9
4 METOD	10
4.1 Integritetsaspekter	10
4.2 Material	10
5 OBSERVATIONER	11
5.1 Rekrytering och instruktioner till granskare	11
Gruppsammansättning	11
Informella grupperingar	12
Bordsplacering	12
Roller och regler	13
Instruktioner till och utbildning av granskare	15
5.2 Individuell granskning	15
5.3 Gallring	16
5.4 Beredningsgruppsmöten	17
Diskussionsstruktur	17
Bedömningskriterier	17
Informell information	18
5.5 Prioritering	18
6 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	20
Huvudrekommendation 1: Formalisera och förtydliga roller	21
Huvudrekommendation 2: Formalisering av kriterier och instruktioner	23
Huvudrekommendation 3: Formalisera och strukturera diskussionerna	24
REFERENSLISTA	25

1 SAMMANFATTNING

Jämställdhetsobservationerna syftar till att undersöka hur Vetenskapsrådets beredningsprocess fortlöper ur ett jämställdhetsperspektiv och att identifiera särskilda förbättringspunkter. I den här rapporten belyser författarna processens olika moment och följer upp hur processen har utvecklats sedan föregående observationsrapport.

Studien visar att Vetenskapsrådet har implementerat några åtgärder som har haft effekt och förbättrat beredningsprocessen ur ett jämställdhetsperspektiv. Bland annat kan nämnas utbildningsinsatser som i viss utsträckning har lett till en ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor och en tydligare roll för myndighetens personal. Konkreta åtgärder såsom bordsplacering i samband med möten har också lett till en förbättring av bedömningspanelernas gruppdynamik ur ett jämställdhetsperspektiv. Ytterligare en positiv förändring är nya rutiner inom ett av ämnesråden, där prioritering och förslag till finansiering inte längre sker i samma instans.

Observationerna pekar samtidigt på vikten av att Vetenskapsrådet fortsätter med ett aktivt jämställdhetsarbete. För att ytterligare säkerställa kvaliteten i beredningsprocessen finns det ett behov av att ett jämställdhetsperspektiv konsekvent tillämpas under hela processen. Vidare bör kopplingen mellan jämställdhet och kvalitet förmedlas tydligare till granskarna.

En övergripande slutsats från observationerna är att när olika informella strukturer eller outtalade bedömningskriterier får inverkan på bedömningsprocessen så påverkas jämställdheten negativt. För att minimera påverkan av dessa föreslår författarna en ökad formalisering av processen. Förslagen preciseras i form av 14 rekommendationer som grupperas under tre huvudrubriker:

- 1) Formalisera och förtydliga roller
- 2) Formalisera kriterier och instruktioner
- 3) Formalisera och strukturera diskussionerna

2 SUMMARY

These observations on gender equality aim to investigate the Swedish Research Council's evaluation process from a gender equality perspective and to identify particular points where improvements can be made. The authors shed light on the various elements of the process and follow up its development since the previous observation report.

The study shows that the Swedish Research Council has implemented a number of effective measures and has improved the evaluation process from a gender equality perspective. These measures include training initiatives which have to some extent led to a greater awareness of gender equality issues and a clearer role for the Council's staff. Concrete measures, such as pre-determined seating arrangements for meetings, have also improved the group dynamics in the evaluation panels from a gender equality perspective. Another positive change is new procedures in one of the scientific councils, whereby prioritisation and proposal for funding are no longer dealt with in the same forum.

At the same time, the observations point to the importance of the Swedish Research Council continuing its active work towards gender equality. To further ensure the quality of the evaluation process, there is a need to apply a gender equality perspective consistently throughout the process. Furthermore, the link between gender equality and quality should be conveyed more explicitly to the reviewers.

An overall conclusion from the observations is that when various informal structures or unstated assessment criteria have an influence on the evaluation process, this has an adverse effect on gender equality. To minimise the impact of these, the authors propose a greater formalisation of the process. The proposals are specified in the form of 14 recommendations grouped under three main headings:

- 1) Formalise and clarify roles
- 2) Formalise criteria and instructions
- 3) Formalise and structure discussions

3 INLEDNING

3.1 Bakgrund

Vetenskapsrådet är en statlig myndighet med uppdrag att finansiera grundforskning av högsta vetenskapliga kvalitet. Vidare ska Vetenskapsrådet agera som rådgivare till regeringen i forskningspolitiska frågor och arbeta aktivt med forskningskommunikation. Att stödja forskning av högsta kvalitet innebär att myndigheten måste säkerställa att bedömningar av ansökningar om forskningsbidrag ger alla sökande samma förutsättningar och möjligheter. Ett kvalitetssäkringsarbete är därför viktigt. Ett led i detta är att belysa bedömningsprocessen ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att kvalitetssäkra bedömningsprocesserna vad gäller jämställdhet har observationsstudie valts som den mest lämpade metoden. Som framgår av en tidigare publicerad rapport, *Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012*, kunde vi i projektgruppen (se nedan) med metoden synliggöra potentiella fallgropar i bedömningsprocessen och väcka diskussion kring fördelningen av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv. Avsikten med den här rapporten är utöver detta att utveckla och generellt beskriva hur ett medvetet och jämställt förhållningssätt kan och ska genomsyra bedömningsprocessen, med fokus på förbättringsmöjligheter. En förhoppning är att rapporten kan gagna även andra forskningsfinansiärer och bidragsgivare och vidare forskarsamfundet generellt: sakkunniggranskning är ett utbrett selektionsverktyg inom akademien som används bland annat vid rekrytering av forskare till lärosäten, vid befordran och i universitetens interna fördelning av forskningsmedel.

Arbetet med jämställdhetsobservationer vid Vetenskapsrådet inleddes 2008 på initiativ av en beredningsgruppsordförande.¹ Arbetet har sedan dess utvecklats metodologiskt och med avseende på antal observerade bedömningsgrupper. Projektgruppen har noterat en efterfrågan från granskare som önskar få ökad kunskap och konkreta råd om hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan tillämpas i bedömningsprocessen. Det har märkts bland annat genom att ledamöterna har visat ett intresse för arbetet och välkomnat observatörerna i gruppen.

Vetenskapsrådet är en av arton pilotmyndigheter som under 2014 arbetat med jämställdhetsintegrering med stöd från Nationella sekretariatet för genusforskning. För flera av pilotmyndigheterna är bidragsgivning en viktig del av verksamheten och ett informellt nätverk för dessa har bildats. Nätverket har identifierat en generisk processkarta över de olika stegen i bidragsgivningsprocessen där ett jämställdhetsperspektiv ska råda. Arbetet med beredning av bidragsansökningar är ett av dessa steg.

Projektgruppen har bestått av fyra personer: Veronica Ahlqvist, Johanna Andersson, Lisbeth Söderqvist och John Tumpane. Gruppen har haft givande diskussioner med Fredrik Bondestam och Louise Grip på Nationella sekretariatet för genusforskning om rapportens uppläggning och relation till myndighetens uppdrag om jämställdhetsintegrering (JiM).²

¹ Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Johanna Andersson, Cecilia Hahn Berg, Camilla Kolm, Vetenskapsrådets lilla rapportserie 3:2012

² <http://www.jamstall.nu/jim/>

3.2 Utgångspunkter

Jämställdhet inom akademien är en angelägen fråga – för statsmakten, för medborgarna och inte minst för forskarna själva. Ämnet har varit föremål för många utredningar och debattinlägg. Problematiken är både väl beskriven i litteraturen och väl känd för de flesta inom sektorn.³ En jämställd akademi handlar om hur vi tar tillvara mänskliga resurser, förmågor och idéer oavsett kön.⁴ Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi ”utgår från att forskningskapacitet finns i samma utsträckning hos båda könen. Vetenskapsrådet har vidare som utgångspunkt att forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter.”⁵

För en statlig myndighet är de nationella jämställdhetspolitiska målen också en viktig utgångspunkt:

Sveriges övergripande jämställdhetspolitiska mål är att **kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv.**

De två första av de fyra delmålen handlar om:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

De här två delmålen är högst relevanta för fördelning av forskningsmedel då beredningsarbetet handlar om både beslutsfattande och fördelning av ekonomiska resurser. Det är en maktutövning att vara med i beslutsprocesser om vem som ska få möjlighet att forska och vilka frågor som ska beforskas. Forskaren 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 forskningspengar från en statlig finansär.

Om jämställdhet och jämlikhet

Fokus för den här rapporten är just 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 viktigt att betona att det inte enbart är kön, eller uppfattat kön, som kan påverka en bedömningsprocess. Det finns andra maktordningar⁶ som 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.⁷ Men det kan också handla om andra faktorer som akademisk rang, tillhörighet till en viss forskningsdisciplin eller skolbildning, lärosätetillhörighet, geografisk härkomst eller språk. Alla dessa faktorer är i samspel med varandra och det är sällan möjligt att granska en maktordning utan att ta hänsyn till andra. Projektgruppen har

³ Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt, Drude Dahlerup.

⁴ ”[Jämställdhet] är också en fråga om kvalitet och hur vi i dagens kunskapsintensiva samhälle förvaltar våra mänskliga resurser. Befolkningens samlade resurser och potential måste utnyttjas för att skapa förutsättningar för forskning av hög internationell klass, för ett växande svenskt näringsliv, för framstående konst- och kulturskapande och för en effektiv offentlig sektor.” Svart på vitt – om jämställdhet i akademien (2011) s.19. Slutbetänkande från Delegationen för jämställdhet i högskolan

⁵ Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi 2014.

⁶ Med maktordning menas en hierarkisk ordning som ger olika grupper olika mycket makt i samhället.

⁷ Diskrimineringslagen 2008:567. Läs mer hos Diskrimineringsombudsmannen (DO): www.do.se

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 eller skapa statushierarkier som samspelar med könsmaktsordningen.

En insikt som våra observationer har genererat är att alla oavsett kön eller annan tillhörighet vinner på en ökad formalisering av bedömningsprocessen. Rekommendationerna som följer i kapitel 6 är således inte bara åtgärder som kan främja jämställdhet i verksamheten utan även jämlikhet i en bred bemärkelse. Det är också viktigt att betona att alla ledamöter oavsett kön bär på föreställningar om kön och övriga maktordningar samt att 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 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 alla sociala sammanhang. De förekommer vid alla typer av möten och kan 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.⁸ Den akademiska kulturen kan till exempel färgas av historiskt sett manligt kodade former för kunskap, språkbruk, ämneshierarkier och så vidare. 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.⁹

”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 Thamprofessorerna, 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 grupptillhörighet, 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.”¹⁰

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. Enligt Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi är ”[myndighetens huvuduppgift] 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.”¹¹ 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 att ett kritiskt förhållningssätt och ett jämställdhetsperspektiv bör genomsyra hela bedömningsprocessen.

⁸ Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt, Liisa Husu, Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R

⁹ ”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” – s. 13, Kokbok för en jämställd akademi, Anna Gatti, SULF:s skriftserie XXXIX

¹⁰ ur Svart på vitt – om jämställdhet i akademien (2011) s.98 – Delegationen för jämställdhet i högskolans slutbetänkande

¹¹ Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi 2014.

Sakkunniggranskning

Sakkunniggranskning, också kallad kollegial bedömning eller *peer-review* är den främsta kvalitetssäkringsmekanismen inom akademien. Det är en metod som är väl förankrad hos forskarsamfundet och som anses vara kvalitetshöjande. Den kritik som ibland riktas mot metoden är att den kan vara konserverande och att granskarna inte är helt neutrala – d.v.s. att det finns en faktor av partiskhet. I den vetenskapliga litteraturen finns det olika sätt att kategorisera och problematisera den partiskhet som kan uppstå i kollegiala bedömningsprocesser. En noggrann genomgång av forskningen på det området finns i Lena Gemzöes rapport *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet*.¹²

Enligt Gemzöe har man tidigare diskuterat partiskhet i termer av sociala och institutionella faktorer dvs. ”att personliga, sociala eller institutionella egenskaper hos den sökande påverkat bedömningen så att den inte utförts i överensstämmelse med den gällande definitionen av vetenskaplig kvalitet”.¹³ Att en sådan partiskhet inte är önskvärd i en bedömningsprocess framgår tydligt av definitionen. Gemzöe fortsätter med att beskriva hur det inom forskningsfältet idag ibland talas om något som kallas för kognitiv partiskhet – dvs. att preferenser för den forskning man själv arbetar med och känner igen sig i leder till att bedömningen inte kan betecknas som alldeles opartisk. Det finns emellertid de som menar att kognitiv partiskhet inte är problematisk. En granskare i en peer-review-process är vald just för att hen företräder en viss disciplin och har kännedom om vissa metoder, teorier med mera och ska tillföra just det perspektivet i bedömningen av vetenskaplig kvalitet.¹⁴ Därför har Liv Langfeldt i sin forskning istället velat prata om den *akademiska/professionella partiskheten* och den *personliga/icke-professionella partiskheten*.¹⁵ En process som bygger på kollegial bedömning bör sträva efter att minimera den personliga partiskheten och ha tydliga och strama regler och riktlinjer för att hantera den akademiska partiskheten (till exempel genom strikta jävsregler). Detta antagande har varit utgångspunkten för våra rekommendationer i kapitel 6. Oavsett vilken kategorisering av partiskheten som används är det viktigt för processen att alla inblandade är medvetna om problematiken och strävar efter att minimera dess inverkan.

¹² Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt. Lena Gemzöe, Vetenskapsrådet (4, 2010) s.6

¹³ Ibid.

¹⁴ Researchers as evaluators: tasks, tensions and politics, Liv Langfeldt och Svein Kyvik, High. Educ. (2011) 62:199-212

¹⁵ Judging quality – Expert panels evaluating research: decision-making and sources of bias. Liv Langfeldt, Research Evaluation (2004) 13 (1) s. 58

4 METOD

I den här studien har vi använt oss av en enklare observationsmetod som är inspirerad av metoden *deltagande observation*, som används inom vissa forskningsfält. Det är en metod som lämpar sig för att fånga diskrepansen mellan vad vi *säger* att vi gör och vad vi *de facto* gör (och säger).

Metoden har flera fördelar, till exempel kan observatören på ett omsorgsfullt sätt fånga språk, samtalskultur, och gruppens sociala samspel. Samtidigt finns det utmaningar i att använda metoden; minnet är selektivt, liksom vår perception, och det finns alltid risk för att göra subjektiva tolkningar eller feltolkningar. Att se mönster i det som är vant och bekant är en annan svårighet. För att problematisera den egna subjektiviteten har observatörerna haft avstämningsmöten där detta har diskuterats.

Ur ett etiskt perspektiv är problemet att subjekten (ledamöter i bedömningsgrupper) blir utlämnade till observatörens tolkning vilket leder till en asymmetrisk relation. Risken finns också att observatören genom sin närvaro påverkar interaktionen i rummet. Observatörerna har varit medvetna om problemet och har för att minimera riskerna för påverkan intagit en passiv roll på mötena och inte heller gett direkt återkoppling till ledamöterna.

Syftet med att använda metoden är dock inte att fastslå ett orsakssamband mellan vad som sägs på mötena och det slutliga utfallet vad gäller beviljningsgraden.

4.1 Integritetsaspekter

En viktig förutsättning för denna observatörsstudie har varit att ledamöterna i beredningsgruppen inte känner sig övervakade eller hämmade på något sätt av att en observatör sitter med i rummet. Observatörens närvaro ska vara passiv och inte påverka utfallet av diskussionerna. Studien har inte syftat till att utvärdera ledamöterna och deras beteende som individer, utan till att utvärdera hur processen löper ur jämställdhetsperspektiv. Observatörerna har informerat ledamöterna om syftet med studien vid början av varje möte.

4.2 Material

Observationer har genomförts i åtta beredningsgrupper från fyra olika ämnesråd och kommittéer under deras arbete med bedömning av ansökningar inom Vetenskapsrådets så kallade stora utlysning. Vi har valt att observera två beredningsgrupper inom naturvetenskap och teknikvetenskap (NT), en inom humaniora och samhällsvetenskap (HS), en inom utbildningsvetenskap (U) och fyra inom medicin och hälsa (MH). Dessa åtta beredningsgrupper tillsammans hanterade 465 ansökningar för projektbidrag (motsvarande 12 procent av de inkomna ansökningarna för den bidragsformen), och 177 ansökningar för projektbidrag för unga forskare (motsvarande 17 procent av de inkomna ansökningarna till den bidragsformen).

Observatörerna har tagit del av samma material som beredningsgruppernas ordinarie ledamöter, såväl dokument i Vetenskapsrådets webbaserade granskningsverktyg VR Review, som utdelade handlingar i samband med möten.

Materialet som legat till grund för analysen utgörs av observatörernas anteckningar och mätningar. Observatörerna har lyssnat till beredningsgruppernas diskussioner, noterat placering i rummet, fört anteckningar över poängsättningen och mätt talartid. Anteckningarna har förts efter en semistrukturerad mall för att öka jämförbarheten mellan olika grupper och observatörer. Observatörerna har deltagit på samtliga sammanträden gruppen har haft, det vill säga de fysiska möten och telefonmöten som har hållits. Det huvudsakliga underlaget för våra observationer är inhämtat under höstens två dagar långa beredningsmöten; inom vissa av Vetenskapsrådets ämnesråd och kommittéer det enda tillfälle då alla beredningsgruppsledamöter träffas fysiskt och diskuterar ansökningarna.

5 OBSERVATIONER

Vetenskapsrådets kärnverksamhet är beredning av inkomna forskningsbidragsansökningar. Den bygger på en sakkunnig bedömningsprocess, det vill säga att ansökningarna granskas av andra aktiva forskare inom fältet. Hela bidragsgivningskedjan är en komplicerad process som omfattar många steg – utlysning, ansökan, beredning, beslut, finansiering och uppföljning. Observatörsstudien har granskat beredningssteget, vilket i sin tur består av flera olika moment: (1) rekrytering och instruktioner till granskare, (2) individuell granskning, (3) gallring, (4) beredningsgruppsmöten och (5) prioritering. Observationerna presenteras här i den ordningen.

För varje avsnitt diskuterar vi relevansen av ett jämställdhetsperspektiv, presenterar de samlade observationerna illustrerade med konkreta exempel (positiva såväl som negativa) och sammanfattar våra slutsatser. Vi vill poängtera att observationsstudien inte avser att återge en heltäckande bild av beredningsprocessen, utan den är en kritisk granskning med fokus på områden där det finns förbättringspotential.

5.1 Rekrytering och instruktioner till granskare

Gruppsammansättning

Ur ett jämställdhetsperspektiv är rekryteringen av granskarna och i vilka konstellationer de grupperas en viktig aspekt av beredningsprocessen – vilka har valts ut, vilken information har de fått om uppdraget och vilka instruktioner har de fått om hur uppdraget ska genomföras? Valet av ledamöter avgör beredningsgruppens sammansättning, inte enbart vad gäller könsfördelning utan också andra faktorer, vilka i sin tur påverkar vilken (formell liksom informell) information, vilka perspektiv och vilken förförståelse ledamöterna tar med sig till beredningsgruppsmötet.

Vi har noterat en rad faktorer som enligt vår bedömning ofta spelar roll för hur samtalet förs; vilka som kommer till tals och vilka som inte gör det, vilkas åsikter som väger tungt, och vilkas som inte gör det. Det handlar om kön, yrkesmässig rang, akademisk rang, ämnesmässig status (forskningsområden med hög respektive låg status) och geografisk härkomst.¹⁶ Exempelvis blev det tydligt i en bedömningsgrupp att statusordningen skapade ett informellt maktcentrum. Ordförande i den observerade gruppen responderade på detta genom att ofta ge ordet till och betona samstämmigheten mellan den egna bedömningen och den som granskaren, med till synes högst status, hade gjort. Det kan ha medfört att de som eventuellt hade avvikande uppfattningar om en ansökan, än de som ordförande och den aktuella granskaren hade framfört, avstod från att uttrycka dessa. Om så blev fallet finns en risk för att kvaliteten i diskussionen blev lägre än den hade blivit i en annan kontext.

Sociala grupperingar kan också uppstå inom bedömningsgrupperna, exempelvis genom att ledamöter av samma kön eller från samma land skämtar eller viskar sinsemellan, vilket kan verka exkluderande för andra i gruppen och påverka diskussionsklimatet negativt. Vi observerade till exempel i en grupp, där män utgjorde det underrepresenterade könet, att ledamöterna skämtade öppet om den skeva könsfördelningen. Till synes harmlösa skämt som anspelar på könstillhörighet kan resultera i känslor av, eller faktisk, exkludering av vissa personer. Vi menar att risken för detta är större när det är en ojämn könsfördelning i beredningsgruppen. I andra grupper har vi noterat att skandinaviska ledamöter yttrade sig ofta, medan de ledamöter som hördes minst kom från länder i andra delar av Europa. Vi har också sett exempel på hur ledamöter kan uttrycka sig raljerande eller nonchalant om ansökningar och ledamöter som tar mycket plats i diskussionerna genom att uttala sig om

¹⁶ T.ex. svensk/nordisk kollegialitet, olika status för internationella personer beroende på språkligt och kulturellt avstånd och forskningens status i hemlandet eller inom respektive forskningsfält.

ansökningar som de inte har läst eller haft i uppdrag att granska. I många fall bekräftar och förstärker andra ledamöter det betyendet genom sitt kroppsspråk eller instämmanden.

Informella grupperingar

Vi kan konstatera att gruppammansättningen påverkar vilken information som tillförs diskussionerna, hur den mottas och värderas, vilket i förlängningen kan påverka utfallet av bedömningen. I en tidigare rapport¹⁷ har vi problematiserat förekomsten av ”namedropping” (att nämna en eller flera personer eller institutioner i förbifarten, ofta med syftet att påverka bedömningen), informell information (att introducera information till diskussionen som inte står i ansökan) och spekulation om de sökande.

I en av de observerade grupperna noterade vi att både namedropping och informell information var vanligt förekommande bland de forskare som var verksamma i Sverige, vilket en internationell ledamot reagerade på och påpekade att detta kunde få en konserverande effekt på processen. Vid ett annat tillfälle uttryckte en ledamot frustration över att alla andra runt bordet verkade sitta inne med informell kunskap om en viss forskargrupp men att ingen ville förmedla detta under diskussionen (i enlighet med Vetenskapsrådets riktlinjer). Senare under en kaffepaus, och efter att ansökan hade diskuterats färdigt, förmedlades informationen dock till henne. Båda exemplen visar tydligt hur informell information kan skapa ett utanförskap för den som, på grund av annan nationalitet, forskningsinriktning eller på annat sätt annan bakgrund, inte har samma förkunskaper om de sökande som övriga i gruppen.

Här kan konstateras att när Vetenskapsrådet väljer att bemanna beredningsgrupper med nästan enbart svenska granskare, särskilt inom ett mindre forskningsområde, kan det öka risken för att informell information och namedropping förekommer under diskussionerna. Forskare som har tillgång till informella nätverk som finns representerade i rummet kan bli uppmärksammade via s.k. namedropping eller gynnas/missgynnas av informell information som tillförs. Dessa informella nätverk kan inte betraktas vara könsneutrala då det råder ojämställdhet inom många forskningsområden både horisontellt (olika discipliner har olika status inom samma beredningsgrupp) och vertikalt (könsbalansen blir skevare högre upp i den akademiska hierarkin).

Bordsplacering

Placeringen i rummet kan påverka gruppdynamiken och hur olika informella strukturer och statushierarkier reproduceras under mötet. Sedan observatörstudien 2012 genomfördes har flera ämnesråd infört bordsplacering vid sina beredningsmöten, baserad på en princip om varannan man, varannan kvinna. Samtliga beredningsgruppsmöten vi deltog vid tillämpade detta. Såvitt vi kan bedöma har åtgärden haft en god effekt med bättre gruppdynamik och en ökad delaktighet. Initiativet till bordsplacering menar vi är en positiv förändring men det finns också utrymme för att bredda tankesättet så att man inte enbart tar hänsyn till kön utan även till andra faktorer, såsom ämnestillhörighet, geografisk hemvist, erfarenhet av beredningsarbete med mera. Se vidare under rekommendationerna i kapitel 6.

¹⁷ Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012

Roller och regler

Roller vid beredningsgruppsmöten:

Varje år inkommer fler än 6 000 ansökningar till Vetenskapsrådet. Det bedömningssystem som Vetenskapsrådet använder baseras på peer review, det vill säga att forskare granskar andra forskares ansökningar. För att klara granskningen av det stora antalet ansökningar har Vetenskapsrådet drygt 90 bedömargrupper som kallas för beredningsgrupper och som täcker avgränsade ämnesområden.

Ordförande

Varje beredningsgruppsmöte leds av en ordförande. Den ansvarar för att VR:s policy följs under beredningsgruppens möten och för beredningsgruppens yttranden (skriftlig återkoppling till den sökande). För varje ansökan utser ordförande en ledamot som är förslagsställare och ytterligare två eller fler ledamöter som är granskare på ansökan.

Granskare

En granskare är en ledamot som har i uppgift att granska en ansökan, betygsätta den och lämna ett individuellt omdöme på ansökan inför beredningsgruppens möte.

Förslagsställare

Förslagsställaren är den granskare som sedan skriver beredningsgruppens gemensamma yttrande efter beredningsgruppens möte.

Ämnesrådsledamot

Inom vissa ämnesområden deltar ledamöter i det beslutsfattande organet (ämnesråd, råd eller kommitté) som observatörer på beredningsgruppsmötet. Dessa deltar inte i bedömningen av ansökan utan bevakar om Vetenskapsrådets och ämnesrådets riktlinjer och policyer efterföljs. Vid Vetenskapsrådet finns för närvarande 9 stycken ämnesråd, råd och kommittéer.

Forskningshandläggare

Forskningshandläggaren är en del av Vetenskapsrådets personal och rollen varierar mellan ämnesområden. Forskningshandläggaren ansvarar bland annat för mötets protokoll, bevakar att Vetenskapsrådets riktlinjer följs under mötena och bistår ordföranden i kontakten med beredningsgruppsledamöterna.

Forskningssekreterare

Forskningssekreterarens ingår också i Vetenskapsrådets personal och rollen varierar mellan ämnesområden. Personen är oftast disputerad. Den ska assistera ordföranden i att leda mötet och bevakar att Vetenskapsrådets riktlinjer följs under mötena. Den granskar gruppens yttranden.

Beredningsgruppens möjlighet att genomföra sitt arbete så sakligt och konsekvent som möjligt, påverkas självklart av de inblandades förhållningssätt till de regelverk som gäller. I samtalen under mötena och i mötespauser noterade vi att Vetenskapsrådets regelverk ibland diskuterades kritiskt. Granskare yttrade exempelvis att de inte godtar regler om avräkningsbar tid för föräldraledigheter, heller inte regeringens jämställdhetsmål, för att ta två exempel. De forskningssekreterare som försökte avbryta granskare som bröt

eller protesterade mot Vetenskapsrådets regelverk fick i några fall stöd av sina respektive ordförande, men vi kunde också notera att det fanns exempel på att ordförande valde att underminera forskningssekreterarens auktoritet genom att solidarisera sig med de granskare som bröt mot regelverken.

Ordförandens roll

Ordförandens roll är viktig för hur ett möte fungerar, också med hänsyn till jämställdhet. Det är ordföranden som har makten att styra så att alla kommer till tals och att alla ledamöters viljor och kompetenser kommer till uttryck i diskussionen. Det är också ordförandens roll att se till att felaktiga eller opassande kommentarer inte förekommer och att avbryta exempelvis informella diskussioner. Hur framgångsrik ordföranden är i dessa uppgifter beror dels på hur ledamöterna agerar men också på hur ordföranden uppfattar sin roll och väljer att hantera uppkomna situationer.

En grupp hade en ordförande som var mycket uppmärksam och därigenom skapade ett gynnsamt samtalsklimat under mötet. När diskussioner om ansökningar fördes tillfrågade hon konsekvent granskare som inte tog ordet själva och tillsåg på så vis att allas åsikter blev hörda. Hon kontrollerade också noga att föreslagna kompromisser var förankrade i gruppen. I en annan grupp fick ordföranden tydligt anstränga sig flera gånger för att stävja opassande tendenser i diskussionerna. Ett exempel rör en manlig ledamot med ett dominant uttrycks sätt som inte var överens med flera kvinnliga ledamöter om bedömningen av en ansökan och förlöjligade deras bedömning. Där krävdes att ordföranden avbröt honom med en skarp motfråga för att han skulle hålla en mer saklig diskussionston.

Vetenskapsrådets personal

Som regel är det Vetenskapsrådets personal som har störst kunskap om formella regler och som har till uppgift att tillse att dessa följs. Om forskningssekreteraren anmärker på något i diskussionen och på förekommen anledning upplyser om vilka regler som gäller, är det önskvärt att ordförande och eventuell ämnesrådsobservatör stödjer personalen.

Vetenskapsrådets personal har genomgått utbildning sedan den förra rapporten presenterades 2012. Bland annat diskuterades vid utbildningen hur de ska agera om diskussioner uppstår som riskerar sänka kvaliteten på bedömningen (exempelvis om ledamöter använder olika bedömningskriterier för olika kön). Personalen har också fått i uppdrag att informera om Vetenskapsrådets jämställdhetsarbete vid mötets början. Här tycker vi oss ha sett att personalens roller har blivit något klarare och att personalen, i viss utsträckning, fått verktyg för att agera och fått en ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor. I vissa grupper är ansvarsfördelningen mellan ordförande och personal dock fortfarande otydlig, vilket medför att samarbetet inte fungerar optimalt.

I en grupp var forskningssekreteraren aktiv och gick in flera gånger och uppmärksammade när informell information lyftes in i bedömningen, när ålder diskuterades och när gruppen riskerade att hamna i tidsbrist. Också ämnesrådets representant tog en aktiv roll och påpekade exempelvis när självständighet problematiserades för en kvinnlig sökande. Ordföranden och ledamöterna lyssnade i det här fallet på både forskningssekreteraren och ämnesrådsledamoten och diskussionerna kunde på ett snabbt och enkelt sätt återföras inom de formella ramarna. En forskningssekreterare i en annan beredningsgrupp var också snabb att påpeka när ledamöterna diskuterade ålder, uttalade sig om en ansökan de inte läst eller spekulerade om aspekter som inte stod i ansökan. Ordföranden var dock sällan lojal med forskningssekreteraren utan visade på olika sätt att hon inte höll med. Det blev sannolikt oklart för ledamöterna vilka regler som egentligen gällde – de som forskningssekreteraren hävdade, eller de som ordförande kommunicerade. Det är naturligtvis problematiskt att de inblandade i beredningsprocessen, vare sig det är granskarna, ordförandena eller personal från Vetenskapsrådet, inte alltid känner till eller vet hur de ska förhålla sig till de föreskrifter som gäller.

Instruktioner till och utbildning av granskare

För att undvika osäkerhet kring roller och uppgifter för de olika parterna i beredningsarbetet ser vi behov av ökad tydlighet i Vetenskapsrådets instruktioner och riktlinjer. Det uppstår till exempel ofta frågor om hur kriterier ska tillämpas och vad som gäller för de olika bidragsformerna, vilket försvårar för gruppen att enas kring hur de konsekvent ska bedöma ansökningarna. Till exempel tolkade granskarna bedömningskriteriet *sökandes kompetens* olika; huruvida medsökande skulle räknas med eller inte, om kompetensen skulle bedömas enligt en absolut skala, om den skulle bedömas i relation till det föreslagna projektet eller relativt vad som kan förväntas av den sökandes karriärfas. Instruktionerna i beredningshandböckerna är på den punkten klara men granskarna har ändå ibland svårt att förhålla sig till detta och tillsammans hitta en gemensam tillämpning av bedömningskriteriet. Det är inte nödvändigtvis så att instruktionerna är otydliga men det kan innebära att instruktioner och riktlinjer förmedlas på fel sätt eller vid fel tidpunkt. Vi drar slutsatsen att en inkonsekvent tillämpning av kriterierna eller tillämpning av outtalade kriterier påverkar jämställdheten negativt.

Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi finns beskriven i den s.k. beredningshandboken och informeras om vid mötets början. De allra flesta granskare ansluter sig till principen att jämställdhet är viktigt men vi har noterat att företrädare för Vetenskapsrådet har lite olika sätt att förmedla budskapet om jämställdhet. I några fall förstärker man oavsiktligt föreställningen hos vissa granskare att jämställdhet är en motpol till kvalitet, snarare än ett verktyg för kvalitet. Osäkerheten hos ledamöterna om syftet med jämställdhetsmålen kommer till uttryck när de under möten på olika sätt formulerar att de har svårt att förhålla sig till Vetenskapsrådets strategi och tillämpningen av den. Därför bör Vetenskapsrådet redan vid rekrytering av granskare betona kvalitetsaspekten av jämställdhetsarbetet och att granskarna förväntas anamma och följa myndighetens jämställdhetsstrategi.

När Vetenskapsrådets arbete vad gäller jämställdhet presenteras för ledamöterna betonas ibland de kvantitativa operativa målen i jämställdhetsstrategin och behovet av att uppnå en numerisk könsbalans. Detta är en fråga som gruppen ska ta ställning till först vid mötets slut. Vi tror att processen skulle tjäna på att budskapet omformuleras. Till exempel kan man betona att hela processen bör präglas av ett kritiskt förhållningssätt till objektiviteten i den egna bedömningen och att hela gruppen ständigt måste reflektera över hur konsekvent gruppen är i sin tillämpning av de olika kriterierna. Detta bör sedan följas upp vid mötets slut genom att man stämmer av om de operativa jämställdhetsmålen har uppnåtts.

5.2 Individuell granskning

Att läsa och göra en initial bedömning av ansökningarna tar mycket tid och energi i anspråk och är en viktig del av beredningsprocessen. Detta görs individuellt och är en preliminär bedömning som granskaren tar med sig till mötet och diskussionen med kollegorna. Det är samtalet under beredningsgruppsmötet som leder till en gemensam bedömning av ansökan, som hela gruppen kan ställa sig bakom. Vi kan konstatera att i de grupper vi observerade är de allra flesta ledamöter lyhörda för kollegornas argument och expertis och uppskattar det kollegiala samtalet vid beredningsmötet. Här bör påpekas att den individuella bedömningen är just preliminär, och att den kan vara färgad av eventuell partiskhet (som gruppdiskussionen under beredningsmötet är avsedd att eliminera), personlig läggning (granskaren använder betygsskalan generöst, eller mindre generöst) osv. Vidare kan granskarna ha olika sätt att operationalisera kvalitetsbegreppet och olika förhållningssätt till kriterierna. Därför kan det vara bekymmersamt ur ett jämställdhets- och kvalitetsperspektiv om dessa preliminärt satta siffror ges stor vikt, särskild i de fall granskarna är oeniga, eller om ingen egentlig kalibrering sker.

De individuella betygen kan variera dels för att granskarna har tillämpat betygsskalan olika, dels på grund av genuint skilda åsikter om ansökans kvalitet. I de flesta grupper vi observerade 2014 inledde forskningssekreteraren med att visa en bild över hur granskarna har tillämpat betygsskalan, för att påminna ledamöterna om behovet av kalibrering och mervärdet av den kollegiala diskussionen. Detta gjordes mer sällan vid föregående observatörsstudie 2012 och denna strävan efter systematisering är en klar förbättring av processen. Dock finns det fortfarande en tendens i vissa grupper att fästa avgörande vikt vid de sifferbetyg eller den preliminära rankning som noterats av granskarna inför mötet.

Betygen betraktas i många fall som fasta, objektiva mått som kan hanteras mekaniskt för att räkna ut medianvärden och göra preliminära rangordningar. Siffrorna används som vore de slutgiltiga, snarare än ett av flera verktyg i processen. Vi menar att det vore rimligare om de individuella omdömena, betygen, betraktas som ett verktyg för att underlätta processen för att komma fram till en samlad bedömning som hela beredningsgruppen kan ställa sig bakom. En genomgång av betygen för två av grupperna indikerar att de preliminära bedömningarna av ansökningarna uppvisade ojämnare könsfördelning än de samlade bedömningen som beredningsgruppen slutligen kom fram till. Detta är något som bör undersökas mer systematiskt i alla Vetenskapsrådets beredningsgrupper, men det tyder på vikten av kalibrering för jämställdheten.

5.3 Gallring

Samtliga ämnesråd och kommittéer (ÄRK) hos Vetenskapsrådet har ett högt söktryck. För att minska arbetsbelastningen på ledamöterna tillämpas inom vissa ÄRK olika former av gallring av ansökningar som inte anses vara konkurrenskraftiga nog att komma i fråga för finansiering. Det ger mer tid för diskussion av de ansökningar som håller hög kvalitet, vilket ska främja en rättvis och högkvalitativ bedömning. Inom ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap (HS) sällas två tredjedelar av ansökningarna bort vid ett så kallat vårmöte; ett fysiskt sammanträde där alla ansökningar diskuteras ingående. Dessa möten går till på samma sätt som de vanliga beredningsgruppsmötena och observationerna av dessa inkluderas därför i det efterföljande avsnittet om beredningsgruppsmötet.

Inom ämnesråden för medicin och hälsa (MH) och naturvetenskap och teknikvetenskap (NT) tillämpas istället något som kallas för ett triage-, respektive gallringsförfarande. Baserat på samtliga ledamöters preliminära omdömen och rankning av ansökningarna sällas i ett första skede upp till hälften av ansökningarna bort. Inom MH och NT hålls gallringsmötena per telefon, vilket inte ger något större utrymme för längre diskussioner. Ett problem är att jämställdhetsperspektivet inte alltid tillämpas och det förekommer att gallringen lägger grund för en sned könsfördelning som kvarstår under hela beredningsprocessen.

Vetenskapsrådets personal informerade flera grupper om rådets jämställdhetspolicy vid början av gallringsmötet, ibland med stöd av mötets ordförande, men alla grupper fick inte den informationen. Jämställdhet var därför en fråga som diskuterades i flera grupper, men redan här blev det tydligt i vissa grupper att jämställdhet betraktades som något som främst handlade om andelen kvinnor. I diskussionerna uppmärksammades huvudsökandens kön endast för kvinnliga huvudsökanden och männens kön uppmärksammades inte. Att systematiskt koppla jämställdhetsfrågan till enbart kvinnor leder i förlängningen till att kvinnor görs till det ”problem” som ska ”lösas”.

Några av ordförandena var noga med att informera grupperna om att om granskarna hade satt väldigt olika preliminära betyg på samma ansökan kunde en granskare anmäla att den ville diskutera ansökan vid höstens beredningsmöte. Granskarna var olika aktiva i samtalen och ledamöterna var olika benägna att insistera respektive ge med sig. För att säkerställa en mer likvärdig behandling av ansökningarna kan ÄRK ha som princip att ansökan ska tas med per automatik, om det finns vitt skilda åsikter om kvaliteten, istället för att kräva en aktiv handling från de enskilda bedömarna.

Inom medicin och hälsa gäller att sökande med pågående projektbidrag från Vetenskapsrådet inte kan gallras bort utan automatiskt går vidare (för att inte riskera att de blir utan ett skriftligt yttrande, något de bortgallrade ansökningarna inte får). Detta är en väl menad princip men i praktiken kan den innebära ett hot mot en jämställd fördelning av bidrag eftersom könsfördelningen bland de sökande med ett pågående bidrag kan vara ojämn. Det innebär också att oavsett ansökans kvalitet får dessa sökanden en mer konkret återkoppling från beredningsgruppen vad gäller det föreslagna projektets styrkor och svagheter, vilket kan vara en fördel för den som ansöker om bidrag året därpå.

5.4 Beredningsgruppsmöten

Diskussionsstruktur

Vid några möten kunde konstateras att mötesdiskussionerna inte alltid var konsekventa. Ledamöterna var fria att spontant lyfta olika aspekter av en ansökan vilket ibland resulterade i att ansökningarna fick olika behandling, så olika att det kan ha inverkat negativt för vissa sökande och positivt för andra. Detta kan illustreras med ett exempel från en grupp där det noterades att en ansökan som erhållit högst poäng, om man räknar samman alla individuella betyg, företrädesvis diskuterades i negativa termer, utan att någon reagerade på diskrepansen mellan det skriftligt inlämnade materialet, och det som kom till uttryck vid mötet. Den som föredrog ansökan hävdade nämligen att ansökan var ”svag” vilket fick ordförande att börja tala om den låga kvaliteten på ansökningarna generellt sett för den här aktuella bidragsformen. Ordförande bidrog på det sättet till att diskussionen om den här aktuella ansökan blev problemorienterad och negativt laddad, vilket var oväntat mot bakgrund av att betygen var höga. Ordföranden kommenterade inte att fyra granskare betygsatt projektet högt jämfört med två som hade satt lägre betyg. Huvudsökande var i det här fallet kvinna.

Nästa ansökan som behandlades hade fått relativt sett låga betyg av alla ledamöter, med undantag för föredragande, som hade satt genomgående höga delbetyg. Granskaren ifråga var talför och sammantaget fick de positiva omdömena en framträdande plats. Gruppen enades till slut om att den sökande hade potential, men han skulle inte rekommenderas för finansiering. Huvudsökande var i det här fallet en man.

Ett intryck från observationerna är att en negativ eller positiv hållning från en granskare kan sprida sig; i första exemplet hamnade fokus på svagheter, i det andra blev tendensen den motsatta. Diskussionerna om ansökningarna var inte konsekvent.

Bedömningskriterier

Vid observationerna kunde vi se att flera grupper i samtalen vid respektive möte lägger stor vikt vid forskarnas meriter. Det gäller framför allt i beredningsgrupperna för medicin och hälsa. Det är självfallet så att en betoning av meriterna gynnar äldre forskare, på de yngres bekostnad. I det fallet att forskningsfältet av tradition är mansdominerat gynnar det också män framför kvinnor. I beredningsgrupper inom andra ämnesområden låg vikten i samtalen oftare vid forskningsplanens vetenskapliga kvalitet.

Det har framkommit i tidigare års observationer av beredningsgruppernas arbete att frågan om ”självständighet” i samtalet kring forskarens meriter, ofta blir en fråga om kvinnors påstådda bristande självständighet. Detta bekräftas i materialet från de aktuella observationerna. I en beredningsgrupp togs frågan om självständighet upp i behandlingen av en tredjedel av ansökningarna som hade en kvinna som huvudsökande (i 9 av 28 fall) men endast i behandlingen av en tjugondel av ansökningarna som hade en man som huvudsökande (2 av 37 fall). I en annan grupp såg vi att granskarna inte ifrågasatte mäns självständighet, men kvinnors, i det fall de tillhörde en stark forskargrupp. Vi har noterat att diskussioner om självständighet i vissa fall kan leda till en betygsänkning eller en nedflyttning i prioriteringsordningen. Mäns (bristande) självständighet diskuteras sällan och när så sker får det inte samma effekter för den sökande, enligt observationerna. Självständighet diskuteras ofta av ledamöter som bedömer ansökningar inom området Medicin och hälsa. I beredningshandboken saknas dock information om hur man mäter den sökandes självständighet. Det står mycket kort i avsnittet *Bedömningskriterier och betygsskala, Merits of the applicant*: “Does the applicant have sufficient research experience, expertise, level of independence and scientific network for implementation of the proposed project?”

I beredningshandboken för naturvetenskap och teknikvetenskap finns en speciell instruktion som rör projektbidrag riktade till unga forskare. Där står: ”Har den sökande visat på förmåga till självständigt arbete? Har den sökande visat förmåga att verka i nya (internationella) forskningsmiljöer, till exempel under postdokvistelser?” (sid 14). I en av de observerade grupperna diskuterades dock självständighet, snarare än

självständigt arbete. Vidare var gruppens diskussioner inte konsekventa. Intrycket var att granskarna hade svårt att mäta hur självständighet skulle bedömas och hur begreppet skulle definieras.

Andra har tidigare framfört att kön får större genomslag vid bedömning av pre- och postdoktorala ansökningar än vid bedömning av forskningsansökningar, eftersom granskarna vet mer om den sökande när denne har hunnit få fler formella meriter.¹⁸ I fallet med unga sökande som har färre meriter kan kön ge ett utslag som gynnar unga män. I en av grupperna skedde möjligen detta. Gruppen konstaterade att samtliga topprankade kandidater var av samma kön men kände att de saknade möjlighet att påverka detta då betygen uppfattades som absoluta. Ingen uttalad kalibrering av ledamöternas betyg gjordes i den här aktuella beredningsgruppen. Vilka definitioner av vetenskaplig kvalitet som bedömarna använde i praktiken var heller inte föremål för genomlysning. Här hade gruppen varit betjänt av verktyg för att problematisera de egna bedömningarna ur ett jämställdhetsperspektiv.

I vissa fall har vi också sett att det inte enbart är kriterierna som är otydliga utan att det även kan röra sig om att regelverk och riktlinjer är otydliga för granskarna. ”Inom vårt fält är ingen forskare föräldraledig”, hävdar en av granskarna i en beredningsgrupp frustrerat eftersom den erfarenheten står i motsats till Vetenskapsrådets regler om avräkningsbar tid för föräldraledighet. Skillnaden mellan den av granskarna upplevda verkligheten, och Vetenskapsrådets bestämmelser, skapade så stark irritation att en av granskarna utropade ”trams!” om denna som han uppfattade det, verklighetsfrånvända regel.

Även om avvikelserna från Vetenskapsrådets instruktioner sällan tar sig så explicita uttryck som i detta fall, så kan vi ändå identifiera en röd tråd i våra observationer, nämligen att otydliga riktlinjer eller otydliga och uttalade bedömningskriterier kan ha en negativ inverkan på diskussionen.

Informell information

I årets observationer var det uppenbart, liksom i de tidigare studierna, att det i många beredningsgrupper förmedlas en mängd informell information under mötet. Information om den sökandes personliga egenskaper, privat- och arbetsförhållanden kunde många gånger användas för att förklara varför till exempel någon hade få publikationer eller saknade internationella nätverk, då någon granskare råkade ha tillgång till information som inte fanns i ansökan. Den här formen av informationsutbyte ledde till att grupperna införde en form av undantag från de krav som Vetenskapsrådet ställer upp via de formella bedömningskriterierna och betygsskalan. Vi ser en tendens att sådan informell information gynnar män och missgynnar kvinnor. Någon sökande har exempelvis inte så goda meriter som andra sökande, men det försvaras med att ”han har haft en tuff period”; och någon annan ”är lite av en ensamvarg”, vilket ska förklara bristerna vad gäller internationella nätverk, och så vidare. I en grupp var det en ledamot som i diskussionen om en sökandes meriter klumpade ihop den sökande med en av hennes familjemedlemmar som också var forskare, men inte omnämnd i den aktuella ansökan. I det här fallet tillbakavisades uttalandet av de andra i gruppen som ovidkommande, men återkommande kommentarer av denna typ får ändå antas kunna påverka graden av saklighet i bedömningen.

5.5 Prioritering

I tidigare rapporter har vi särskilt problematiserat beredningsmötets sista steg – vi har bland annat sett att uppdragen att bedöma, prioritera och finansiera projekt ibland blandas ihop, vilket ökar risken för att taktiska avvägningar färgar kvalitetsbedömningen. Det riskerar bidra till att jämställdhet reduceras till en fråga om antal och diskussionerna till en fråga om att ”lyfta” vissa ansökningar. Ämnesrådet för medicin och hälsa har sedan dess ändrat i sina rutiner så att beredningsgruppen inte längre förfogar över en budget, utan endast bedömer och prioriterar ansökningarna. Utifrån våra observationer menar vi att detta är ett bra initiativ som renodlar

¹⁸ Lena Gemzöe 2010 sid 19

beredningsgruppens uppdrag att fokusera på att bedöma och diskutera ansökningarnas kvalitet. Vi anser att det är en förändring som bör övervägas av andra ämnesråd som inte redan praktiserar detta förfarande.

I beredningsgruppsmötets slutfas, då gruppen ska enas om vilka ansökningar som ska föreslås beviljas bidrag (alternativt prioriteras högst) uppstår ibland en, vad vi vill kalla falsk, konflikt mellan jämställdhet och kvalitet. Det är oftast i dessa diskussioner som det framkommer tydligast att vissa ledamöter uppfattar jämställdhet som en fråga som handlar om kvinnor och andelar – kön blir därmed till en egenskap som kvinnor har men inte män.

I andra grupper som vi har observerat har det funnits ledamöter, män såväl kvinnor, som har tillämpat ett bredare jämställdhetsperspektiv. Några har till exempel hänvisat till studier om forskning om omedveten partiskhet, vilket sedan lett gruppen in på att reflektera kring deras tidigare diskussioner och hur konsekventa de har varit i att tillämpa bedömningskriterierna.

I en beredningsgrupp där jämställdhet diskuteras enbart som kön och i termer av andel kvinnor finns det risk att reproducera och cementera föreställningar om kvinnor som underordnade/svaga eller att en viss grupp särbehandlas. Risker är stor att en kritisk diskussion kring hur gruppen har operationaliserat kriterierna och hur konsekvent reglerna har tillämpats, uteblir. I grupper som betraktar jämställdhetsstrategin som kvotering eller politisk klåfingrighet ökar risken för en sorts dubbelstraffning. I rummet kan det då uppstå en situation där kvinnliga ledamöter tvingas välja strategi – att ge sig in på diskussionen om jämställdhet och riskera att bli en representant för sitt kön, eller konstatera att det är ”kvalitet som råder och inget annat”. Manliga ledamöter som problematiserar jämställdhetsaspekten riskerar inte att få sin position och sina meriter ifrågasatta. Här är det viktigt att alla beredningsgruppsledamöter förstår sitt ansvar för att säkerställa att bedömningsprocessen blir högkvalitativ och att jämställdhetsperspektivet är ett led i detta.

6 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Observatörsgruppen har bestått av fyra personer som samtliga också deltog i studien 2012. Vi tycker oss ha sett klara förbättringar i processen, men det finns också förbättringspotential. Våra observationer indikerar att det finns ett behov av att jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela processen på ett tydligare vis, snarare än att jämställdhet hanteras som en efterhandsfråga.

En slutsats av observationerna är att jämställdhetsperspektivet på frågan om kvalitet ofta saknas i diskussionerna vid beredningsgruppernas möten och att betoningen ligger på jämställdhet i relation till utfall och inte i relation till process. Vi ser också att jämställdhet ofta diskuteras som något negativt/uppförande. De flesta deltagare i beredningen är medvetna om att utfallet inte alltid är jämställt, att det bör vara jämställt och att Vetenskapsrådet har ett uppdrag att säkerställa att det blir jämställt. Fokus för diskussionerna i bedömningsgrupperna hamnar dock ofta på könsbalansen och inte på varför det är viktigt med jämställdhet eller vad jämställdhet innebär. Det kan bidra både till en upplevelse av skuld eller frustration och en känsla av att könsbalansen är något man bör "rätta till". Det finns också en tendens i många av diskussionerna att betrakta jämställdhet som ett politiskt randvillkor som står i motsats till den kvalitetsbedömning som Vetenskapsrådet genomför via bedömningsgrupperna. Jämställdhet reduceras i sämsta fall till en sifferexercis som riskerar att cementera föreställningar om skillnader mellan män och kvinnor. Vi menar att jämställdhet är ett kvalitetsperspektiv som bör genomsyra bedömningsprocessen – och det är en pedagogisk utmaning för Vetenskapsrådet att formulera detta på ett sätt som kan accepteras av alla inblandade.¹⁹

Vidare finns det ett behov att fortsätta utveckla beredningsarbetet för att säkerställa att kön eller andra sociala eller institutionella egenskaper inte har inverkan på bedömningen av forskningsbidragsansökningar. Det är ofrånkomligt att den kollegiala bedömningsprocessen färgas av den verklighet som vi lever i, och att strukturer och maktordningar produceras och reproduceras i beredningsprocessen. Därför är det nödvändigt att kontinuerligt arbeta med kvalitetssäkring av processen ur ett jämställdhetsperspektiv.

En röd tråd i våra observationer är att när olika informella strukturer eller uttalade bedömningskriterier får inverkan på bedömningsprocessen så påverkas jämställdheten negativt. Projektgruppen vill för att minimera de beskrivna riskerna föreslå Vetenskapsrådet att, i så hög grad som möjligt, eftersträva en ökad formalisering av processen. Det är en strategi för att eliminera förekomsten av personlig partiskhet och minimera konsekvenserna av den professionella partiskheten (se kapitel 3). En hög grad av formalisering ger hög kvalitet på bedömningen genom att säkerställa att de aspekter på en ansökan som Vetenskapsrådet vill att granskarna ska studera, också hamnar i fokus för beredningsgrupperna.

Med formalisering avses i detta sammanhang inte enbart att fastställa regler och riktlinjer utan också att tillse att dessa förmedlas till alla deltagare och anammats och respekteras av desamma. En konflikt föreligger om enskilda granskare anser att regelverken inte är i enlighet med de erfarenheter och den kultur som de som individer eller grupp har, eller är bärare av. Som myndighet kan Vetenskapsrådet dock inte ge utrymme för uttalade bedömningskriterier eller informella strukturer att påverka bedömningsprocessen.²⁰

¹⁹ Detta är ett bekant problem - "För dem som arbetar praktiskt med jämställdhet innebär detta en utmaning. Å ena sidan är målet för jämställdhetsarbetet att kön inte ska spela någon roll. Å andra sidan bidrar samma arbete till att kön som kategori reproduceras. Betoningen på könsskillnader innebär också att andra skillnader riskerar att tonas ned." Svart på vitt – om jämställdhet i akademin (2011) s.87

²⁰ "Lika fall ska behandlas lika. Rättvisa och konsekvens ska utmärka verksamheten. Beslut ska grundas på sakskalet och inte på subjektivt gillande eller ogillande." Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda, 2013.

Formalisering som strategi kan riskera att uppfattas som trubbig och byråkratisk, men vi anser att det skulle minska risken för att informella och icke-definierade kriterier får betydelse för utfallet. Istället skulle sannolikheten öka för att Vetenskapsrådet finansierar den bästa forskningen.

Här redovisas några konkreta rekommendationer inom tre huvudområden som alla syftar till en ökad formalisering.

Huvudrekommendation 1: Formalisera och förtydliga roller

Rekommendation 1: Vetenskapsrådet bör eftersträva mångfald vid rekrytering till beredningsgrupperna vad gäller bl.a. nationalitet, kön och ålder.

- Vi rekommenderar att Vetenskapsrådet i alla sina beredningsgrupper eftersträvar en jämn könsfördelning (40/60 regeln) i varje beredningsgrupp, samt internationell representation (förslagsvis minst 20 %). Genom formalisering av rekryteringsprocessen och ökat erfarenhetsutbyte mellan de olika ämnesråden tror vi att rekryteringsarbetet kan underlättas. För områden där könsfördelningen i rekryteringsbasen är mycket sned bör det vara prioriterat att uppnå balans bland nyckelpositionerna (såsom ordförande) och i så fall bör det finnas uttalade kriterier för när det kan vara motiverat att frånga 40/60-regeln.

Rekommendation 2: Vetenskapsrådet bör ta fram rutiner för hur bordsplacering kan användas för att främja ett bra diskussionsklimat. Här bör rutinerna innefatta ett perspektiv där hänsyn inte bara tas till kön utan även till andra maktordningar.

- Flertalet beredningsgrupper som vi observerade tillämpade bordsplacering och vår bedömning är att denna rutin fallit väl ut. En rekommendation är att ytterligare förfina verktyget och arbeta för en rumslig spridning med utgångspunkt i flera kriterier.

Exempel:

- Kön: varannan kvinna/man
- Yrkesroll: VR-personal närmast ordföranden, ämnesrådsobservatörer långt bort från ordföranden
- Vana: erfarna ledamöter sitter långt bort från beredningsgruppsordföranden, nybörjare nära ordföranden
- Geografisk härkomst: Ju längre resväg, desto närmare ordföranden (t ex: skandinaver längst bort, briter i mitten, sydeuropéer närmast ordföranden). Undvik att gruppera nationaliteter ("varva" svenskar med andra nationaliteter)
- Språkligt och kulturellt avstånd: engelsktalande kan till exempel ha en fördel i en grupp där diskussionen förs på engelska och därför placeras längre bort från ordföranden

Rekommendation 3: Vetenskapsrådet bör upprätta tydligare riktlinjer för beredningsmötets struktur.

- En grundläggande mötesstruktur gemensam för alla ämnesområden bör tas fram, innehållande vissa fasta mötespunkter (bland annat presentationsrunda, kalibrering av bedömningar, och avstämning med alla ledamöter innan förslag till beslut lämnas). På en mer konkret nivå kan det handla om att strukturera samtalsordningen enligt följande:
 - Respektive förslagsställare ska inleda med en presentation om högst tre minuter (kan anpassas beroende på antalet ansökningar och mötets längd). Presentationen ska beskriva ansökans främsta styrkor och svagheter. Den sökandes kön eller ålder eller annan irrelevant information ska inte omnämnas. Det räcker med att referera till ”den sökande” eller möjligen den sökandes namn (och då gäller konsekvent användning av förnamn och/eller efternamn). Därefter ska ordföranden fördela ordet, lämpligen i tur och ordning till var och en som läst ansökan, så att alla ges möjlighet att uttrycka sin åsikt.

Rekommendation 4: Vetenskapsrådet bör förtydliga ordförandens roll och ansvar och ta fram tydliga instruktioner för hur mötet ska ledas.

Instruktionen bör omfatta mötesteknik, information om Vetenskapsrådets uppdrag, policys och riktlinjer samt konkreta verktyg för jämställda möten. Vidare kan Vetenskapsrådet ta fram en rollbeskrivning där ordförandes ansvar preciseras och problematiseras.

Preciseringarna handlar om formalia som till exempel att:

- Ordförande har i uppgift att säkerställa att alla som läst en ansökan får tillfälle att yttra sig i diskussionen kring denna.
- Ordförande ska alltid kontrollera att gruppens bedömning av en ansökan sammanfattas på ett sätt som alla deltagare kan acceptera.
- Ordförande ansvarar för att granskarna har använt betygsskalan likvärdigt, och om så inte är fallet, att ge instruktioner till gruppen hur man ska hantera divergenser.
- Ordförande ska säkerställa att ansökningarna behandlas likvärdigt.
- Ordförande ska samarbeta med Vetenskapsrådets personal, och utnyttja de kunskaper om beredningsprocessen och myndighetens riktlinjer som personalen besitter.

Vetenskapsrådet kan också välja att *problematisera* ordföranderollen genom att påtala några situationer som kan uppstå, och be ordförande att vara uppmärksam på och ha beredskap för dessa. Lämpligen arrangeras någon form av dialog eller workshop, där ordförande går igenom detta tillsammans med den forskningssekreterare som ska delta i mötet. Nedan följer några förslag till diskussionspunkter som ordförande och personal kan utgå ifrån.

Hur ska ordförande respektive personal hantera situationen när:

- Det föreligger starka kontraster mellan de individuella bedömningar som gjordes innan mötet, och de som sedan kommer till uttryck vid mötet.
- Få eller inga forskare av det underrepresenterade könet finns bland de forskare som har fått högst betyg/blivit högt rankade (av granskarna i de individuella bedömningar som granskarna gör inför gallringsmötet respektive vid beredningsgruppsmötet).
- Diskussionerna om ansökningarna inte är likvärdiga: olika aspekter tillmäts olika betydelse vid olika tillfällen, till exempel anses många kvinnor inte vara självständiga medan mäns självständighet sällan ifrågasätts.
- Gruppen refererar till tidigare ansökningar från samma sökande/sökandegrupp och låter dessa få en avgörande roll för behandlingen av den ansökan som ligger på bordet.
- Hierarkier och informella maktcentra uppstår i beredningsgruppen, eventuellt i kombination med bristande respekt från vissa ledamöter mot andra ledamöter.
- Beredningsgruppens ledamöter uttrycker att de ogillar Vetenskapsrådets riktlinjer.
- Ledamöterna relaterar kvaliteten på bedömningen av en ansökan till granskarens kön.
- Ledamöterna för upp informell information.

Huvudrekommendation 2: Formalisering av kriterier och instruktioner

Rekommendation 5: Vetenskapsrådet bör se över de instruktioner och den information som ges till granskarna vid rekrytering ur ett jämställdhetsperspektiv.

- Redan vid rekrytering bör den som bjuds in att delta i beredningen informeras om de grundläggande rättsliga principerna för statsförvaltningen och om Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi.
- Vetenskapsrådet bör kontrollera att instruktioner och riktlinjer accepteras av ledamöterna innan de påbörjar sitt arbete med de individuella bedömningarna.
- Möjligheten att genomföra de ovan nämnda åtgärderna i form av e-utbildningsverktyg bör undersökas.

Rekommendation 6: Vetenskapsrådet bör ta fram en utbildning i jämställdhetsfrågor som är obligatorisk för alla som deltar i beredningen.

- En utbildning för granskare kan med fördel samordnas med andra forskningsfinansiärer för att undvika dubbleringar (en ”nationell jämställdhetscertifiering för peer-review” om man så vill).

Rekommendation 7: Vetenskapsrådet bör revidera sina beredningshandböcker ur ett jämställdhetsperspektiv.

Rekommendation 8: Vetenskapsrådet bör se över instruktionerna och rutinerna för så kallade gallringsmöten ur ett jämställdhetsperspektiv.

- Vetenskapsrådet bör undersöka varför processen för gallringsförfarande i beredningsprocessen ser olika ut inom olika ämnesområden, samt vilka konsekvenser olika förfaringssätt får för rättssäkerheten i processen och för jämställdheten i utfallet.
- För att säkerställa en mer likvärdig behandling av ansökningarna bör ämnesråden ha som princip att ansökan inte gallras, om det finns vitt skilda åsikter om kvaliteten.

Rekommendation 9: Vetenskapsrådet bör förtydliga vad som ska bedömas under kriteriet "sökandes kompetens" och säkerställa att granskarna förstår dess innebörd.

Rekommendation 10: Vetenskapsrådet bör förtydliga om och när självständighet ska bedömas, och skapa en tydlig definition av vad begreppet omfattar.

Huvudrekommendation 3: Formalisera och strukturera diskussionerna

Rekommendation 11: Vetenskapsrådet bör ta fram riktlinjer för användning och kalibrering av betygen.

- För att underlätta kalibrering av de bedömningar som granskarna gjort under den inledande individuella bedömningen av ansökningarna, bör Vetenskapsrådet undersöka möjligheterna att använda det befintliga granskningssystemet, alternativt ta fram ett särskilt anpassat interaktivt verktyg, som kan göra de jämförelser av granskarnas betygsättning som krävs.
- En diskussion av hur granskarna har använt betygsskalan och kriterierna bör inleda varje möte.
- Vetenskapsrådet bör ha en policy om huruvida man ska använda median- och medelvärden, matematiskt jämka ihop delbetyg, göra rankningar och så vidare.

Rekommendation 12: Vetenskapsrådet bör överväga olika aktiva åtgärder under mötets gång för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet beaktas.

- Till exempel kan man utse en jämställdhets-/likabehandlingsobservatör bland ledamöterna i beredningsgruppen, alternativt införa formaliserade tillfällen för avstämningar/reflektioner av bedömningsarbetet under beredningsprocessens gång.

Rekommendation 13: Vetenskapsrådet bör diskutera för- och nackdelar med att pröva att anonymisera ansökningarna för bidragsformen unga forskare.

Rekommendation 14: Vetenskapsrådet bör diskutera möjligheten att, om relevant för bidragsformen, instruera granskarna att det är forskningsplanen som ska stå i centrum för bedömningen, och vidare att meriterna hos den sökande ska matcha ansökan, inte vara överordnad den vetenskapliga kvaliteten på densamma.

REFERENSLISTA

- Svart på vitt – om jämställdhet i akademien– slutbetänkande, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011)
- Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt, Drude Dahlerup (2010)
- Researchers as evaluators: tasks, tensions and politics, Liv Langfeldt och Svein Kyvik, High. Educ. (2011) 62:199-212
- Judging quality – Expert panels evaluating research: decision-making and sources of bias. Liv Langfeldt, Research Evaluation, volume13 (1), (2004)
- Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt, Liisa Husu, Högskoleverkets rapportserie (2005:41 R)
- Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet - en forskningsöversikt, Lena Gemzöe, Vetenskapsrådets rapportserie (4:2010)
- Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv, Statskontoret (2014:27)
- Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Johanna Andersson, Cecilia Hahn Berg, Camilla Kolm, Vetenskapsrådets lilla rapportserie (3) (2012)
- Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet (2013).
- Kokbok för en jämställd akademi, Anna Gatti, SULF:s skriftserie XXXIX (2011)
- Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda (2013)
- Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi (2014)

Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer syftar till att undersöka hur myndighetens beredning av bidragsansökningar fortlöper ur ett jämställdhetsperspektiv och att identifiera särskilda förbättringspunkter. I den här rapporten belyser författarna processens olika moment och följer upp hur processen har utvecklats sedan föregående observationsrapport. En övergripande slutsats från observationerna är att när olika informella strukturer eller outtalade bedömningskriterier får inverkan på bedömningsprocessen så påverkas jämställdheten negativt. För att minimera sådan påverkan föreslår författarna en ökad formalisering av processen.



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

Vetenskapsrådet har en ledande roll för att utveckla svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och bidrar därmed till samhällets utveckling. Utöver finansiering av forskning är myndigheten rådgivare till regeringen i forskningsrelaterade frågor och deltar aktivt i debatten för att skapa förståelse för den långsiktiga nyttan av forskningen.