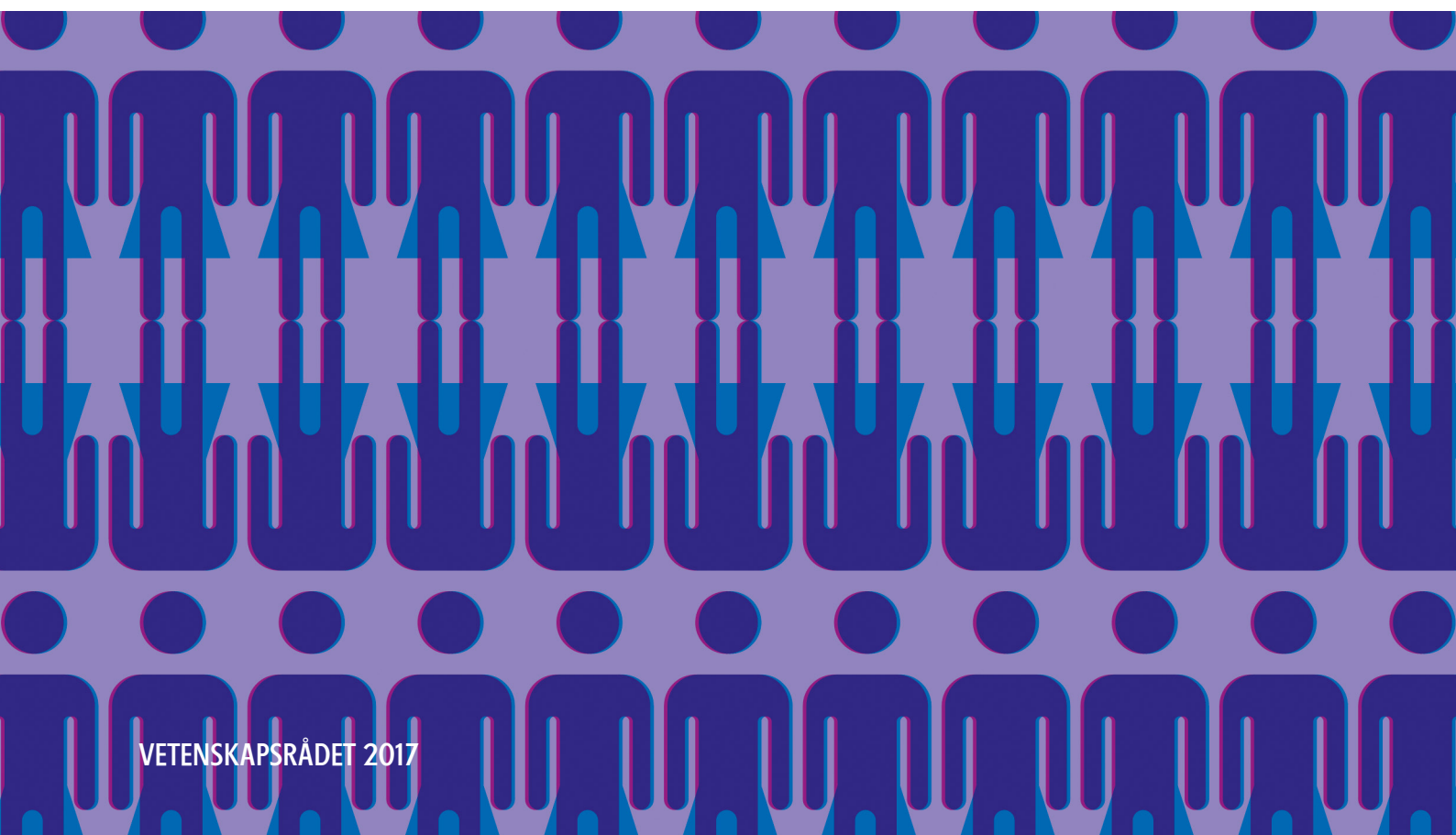




Vetenskapsrådet

# EN JÄMSTÄLLD PROCESS – JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER I VETENSKAPSRÅDETS BEDÖMNINGSGRUPPER 2016



EN JÄMSTÄLLD PROCESS – JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER  
I VETENSKAPSRÅDETS BEDÖMNINGSGRUPPER 2016

VETENSKAPSRÅDET  
Box 1035  
SE-101 38 Stockholm

VR1619  
ISBN 978-91-7307-341-7

**EN JÄMSTÄLLD PROCESS  
– JÄMSTÄLLDHETS-OBSERVATIONER I  
VETENSKAPSRÅDETS BEDÖMNINGSGRUPPER 2016**

Lisbeth Söderqvist

Patrik Baard  
Anders Hellström  
Camilla Kolm

---

# 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 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.

Sedan 2012 genomförs sådana vartannat år. 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, där även andra delar av bedömningsprocessen utvecklas för att nå myndighetens jämställdhetsmål.

Tidigare jämställdhetsobservationer har resulterat i rekommendationer som, tillsammans med ett internt utvecklingsarbete, lett till bättre rutiner vid myndigheten. Under hösten 2016 har Vetenskapsrådet för sjätte gången genomfört jämställdhetsobservationer i åtta bedömningsgruppers 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.

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.

Sven Stafström  
Generaldirektör

Lisbeth Söderqvist  
Projektledare

---

# INNEHÅLL

---

FÖRORD .....	2
SAMMANFATTNING .....	4
SUMMARY .....	5
INLEDNING .....	6
Jämställdhetsobservationer: bakgrund.....	6
Jämställdhetsarbetet i beredningen och implementeringar av tidigare rekommendationer .....	7
Om jämställdhet och jämlikhet .....	9
Jämställdhet i det akademiska rummet.....	9
Metod .....	10
Jämställdhetsobservationer i andra och liknande sammanhang .....	13
OBSERVATIONER.....	15
Roller och gruppdynamik, generell beskrivning .....	15
Placering i rummet .....	16
Ledamöters status.....	16
Taland tid.....	17
Bedömning av ansökan och den sökande .....	17
Publikationer som instrument för att bedöma kompetens.....	18
Citeringsdata .....	19
Föreställningar om kön.....	20
Kända forskare .....	20
Självständighet .....	21
Informell information.....	22
Medvetenhet om genusfrågor .....	23
Könsfördelning vid sällning och rankning.....	23
REKOMMENDATIONER.....	25
Analysera hur bedömningar av forskares kompetens påverkar fördelningen av bidrag.....	25
Undersök relationen mellan fördelning av bidrag på kön och gruppernas sammansättning .....	26
Öka aktiviteten för att få fler av underrepresenterat kön att söka bidrag .....	26
Arrangera förmöten .....	26

---

# SAMMANFATTNING

---

Vetenskapsrådet har under hösten 2016 genomfört jämställdhetsobservationer i åtta så kallade beredningsgrupper<sup>1</sup> för att undersöka om det finns en förbättringspotential vad gäller rutiner, instruktioner och andra aspekter som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag.

Det är sjätte gången myndigheten genomför jämställdhetsobservationer med syftet att undersöka hur processerna fungerar, sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Vetenskapsrådet har följt flera av de rekommendationer som lämnats i samband med tidigare jämställdhetsobservationer. Detta har tillsammans med annat utvecklingsarbete inom myndigheten resulterat i en förbättring av myndighetens rutiner.

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. Rapporten konstaterar att kvalitén på den muntliga informationen är beroende av att tjänstemännen är kunniga och väl förberedda.

Rapporten ställer frågan om de kriterier som används vid bedömningen av ansökningar bidrar till att reproducera strukturella mönster. En viktig aspekt rör bedömningen av forskarnas meriter. Andelen kvinnor bland nydisputerade och inom olika anställningskategorier i högskolan har successivt ökat de senaste decennierna och närmar sig nu 50 procent i genomsnitt för alla ämnen. Undantaget är det högsta steget i karriärtrappan, professorerna, där endast 24 procent är kvinnor.<sup>2</sup> Mot den bakgrunden är det rimligt att anta att bland de forskare som söker bidrag hos Vetenskapsrådet har män oftare fler meriter. I vissa beredningsgrupper läggs stor vikt vid just forskarens kompetens, vilket i ansökan representeras av forskarens meriter. Rapporten ställer frågan vilken effekt detta får för fördelningen av forskningsbidrag ur ett jämställdhetsperspektiv.

Rapporten föreslår fyra sätt att gå vidare:

- 1) Analysera hur Vetenskapsrådets instruktioner för bedömningen av framför allt den sökandes kompetens, inverkar på målet om en jämställd fördelning av forskningsbidrag
- 2) Undersök relationen mellan fördelningen av bidrag på kön och bedömaregruppernas sammansättning med särskild hänsyn till ledamöternas nationalitet
- 3) Överväg att öka aktiviteten för att få fler av underrepresenterat kön att söka forskningsbidrag
- 4) Arrangera för varje beredningsgrupp förberedande möten för tjänstemän, ordförande och ämnesrådsrepresentanter i syfte att tydliggöra ansvarsfördelningen

---

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

<sup>2</sup> Forskningens framtid. Vägval för framtidens forskningssystem, mål och rekommendationer, Vetenskapsrådet 2015 sid 58.

---

## SUMMARY

---

During autumn 2016, the Swedish Research Council carried out gender equality observations in eight review panels<sup>3</sup> in order to investigate whether there is potential for improvement in terms of procedures, instructions and other aspects that promote gender neutrality in the assessment of grant applications.

This is the sixth time the Research Council has carried out gender equality observations aimed at investigating how the processes work from a gender equality perspective. The Research Council has implemented several of the recommendations made in conjunction with previous gender equality observations. This, together with other development work within the Research Council, has resulted in an improvement to the Research Council's procedures.

In conjunction with the review of applications for project grants, the Research Council provides information to all participants in the Research Council's review process on the importance of gender neutrality in the assessment of applications. The information is communicated both orally and in writing to the chair and members of the review panels that carry out the review of research grant applications. The report has found that that the quality of the oral information is dependent on the officers being knowledgeable and well prepared.

The report asks the question whether the criteria used in the assessment of applications contribute to the reproduction of structural patterns. One important aspect relates to the assessment of researcher merits. The proportion of women among new PhD graduates and various employee categories at higher education institutions has gradually increased over the last few decades, and is now close to 50 per cent on average in all subjects. The one exception is the top rung of the career ladder, the professor category, where only 24 per cent of holders are women<sup>4</sup>. Viewed against this background, it is reasonable to assume that among the researchers applying for grants from the Swedish Research Council, men often have more formal merits. Some review panels place great emphasis on researcher competence in particular, which in the application is represented by the researcher's merits. The report asks the question of what effect this has on the allocation of research grants from a gender equality perspective.

The report proposes four ways of taking this further:

- 1) Analyse how the Swedish Research Council's instructions for the assessment of applicant competence, in particular, impacts on the goal of gender neutral allocation of research grants.
- 2) Investigate the relationship between the allocation of grants by gender and the composition of the review group, taking special account of the nationality of panel members.
- 3) Consider increasing the activities to encourage more persons of the under-represented gender to apply for research grants.
- 4) Arrange preparatory meetings for the officers, chair and scientific council representatives for each review panel with the aim of clarifying the allocation of responsibilities.

---

<sup>3</sup> The Swedish Research Council's designation of evaluation panels or teams is "review panel". It is a group consisting of prominent researchers who assess applications received for research grants.

<sup>4</sup> Direction to the Future Swedish Research System – Goals and Recommendations, Swedish Research Council 2016, page 41.

---

# INLEDNING

---

## Jämställdhetsobservationer: bakgrund

Vetenskapsrådet har under hösten 2016 för sjätte gången genomfört jämställdhetsobservationer, detta år i åtta bedömningsgrupper (internt benämnda som "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. 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 finansär.

Vetenskapsrådet arbetar med jämställdhet på flera sätt och har gjort så under många år. Enligt myndighetens instruktion ska Vetenskapsrådet främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde och rapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden inom Vetenskapsrådets ämnesområden.<sup>5</sup> Myndigheten publicerar årligen statistik om antal sökande respektive beviljade bidrag uppdelat på kön och vidare publiceras regelbundet rapporter i vilka olika typer av kvantitativa analyser belyser fördelningen av forskningsbidrag. Vetenskapsrådet deltar i internationella grupperingar där frågor om jämställdhet står i fokus och ingår sedan 2014 i regeringens satsning på jämställdhetsintegrering av myndigheter. Jämställdhetsarbetet, däribland jämställdhetsobservationerna, har inlemmas i denna satsning. 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.

Vetenskapsrådet har tidigare genomfört två studier specifikt riktade mot ämnesområdet medicin och hälsa eftersom detta område har haft svårare än andra att uppnå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidraget. Den ena är en kvantitativt upplagd studie i vilken orsakerna till lägre beviljning 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.<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup> För att återgå till den refererade studien påpekar författarna att kvinnor i

---

<sup>5</sup> Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet Svensk författningssamling 2009:975

<sup>6</sup> Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4.

<sup>7</sup> Andra variabler som har undersökts är sökandens titel, antal år från doktorsexamen och artiklarnas citeringar. Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshantering, Vetenskapsrådet 2010, diarienummer 354-2010-1038.



genomsnitt har färre publikationer än män, vilket delvis men inte helt förklaras av att männen är karriärmässigt äldre i genomsnitt.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup> I föreliggande rapport kommer vi att återkomma till den fråga som här ställs, det vill säga, bidrar uppställda kriterier och indikatorer till att reproducera strukturella mönster, med särskild hänsyn till frågan om kompetens. Här syftas på att Vetenskapsrådet i sin ansökningsprocess 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 medicinområdet genomfördes för att undersöka om det finns skillnader mellan hur kvinnors respektive mäns självständighet bedöms av granskarna.<sup>10</sup> Där studerades de skriftliga yttranden<sup>11</sup> som 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 beviljning diskuterades oftare frågan om den sökandes självständighet, när yttrandet gällde kvinnors ansökningar.<sup>12</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer bekräftar iakttagelsen att frågan om självständighet oftare problematiseras när granskare bedömer kvinnors ansökningar.<sup>13</sup>

## Jämställdhetsarbetet i beredningen och implementeringar av tidigare rekommendationer

Vetenskapsrådet utvecklar kontinuerligt formerna för bedömningsprocesserna. Under 2017 pågår bland annat ett internt arbete med att utveckla Vetenskapsrådets sakkunnigbedömning.<sup>14</sup> Avsikten med jämställdhetsobservationerna är att stödja myndighetens arbete på detta område. I tidigare rapporter, liksom i föreliggande, finns rekommendationer till Vetenskapsrådet, flera har bidragit till att utveckla myndighetens processer. Nedan finns 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. I beredningshandboken för medicin och hälsa står till exempel att ”du som granskare ska beakta jämställdhetsperspektivet i alla delar av ditt bedömningsarbete och gruppen ska särskilt beakta det vid upprättandet av rankinglistan för projektbidrag, nominering av etableringsbidrag, och bidrag till anställning som forskare på halvtid i klinisk miljö.”<sup>15</sup> Vidare tas jämställdhet upp under flera rubriker, till exempel sägs att i återrapporteringen, som granskarna gör till

---

<sup>8</sup> Det finns flera studier som pekar mot att kvinnor generellt publicerar i mindre utsträckning än män. I en 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.

<sup>9</sup> Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4.

<sup>10</sup> Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012, Vetenskapsrådet 2014 bilaga 1, sid 47-48.

<sup>11</sup> Med yttrande avses det dokument som forskaren erhåller som respons på sin ansökan. Ett yttrande innehåller både sifferbetyg och text.

<sup>12</sup> Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012, Vetenskapsrådet 2014 bilaga 1, sid 47-48.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Uppdrag om riktlinjer för Vetenskapsrådets sakkunnigbedömning. Vetenskapsrådet, diarienumr 1.2.4-2016-7045.

<sup>15</sup> Beredningshandbok, medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 5.

Vetenskapsrådet, ska jämställdhetsaspekter kommenteras; att de ansökningar som kvarstår efter sällningsprocessen bör återspegla det ursprungliga söktrycket för respektive kön; och att när resultatet av bedömningarna presenteras för styrelsen ska, om utfallet inte är jämställt, en utförlig plan upprättas som visar hur man tänker komma till rätta med skillnaderna.<sup>16</sup>

Den muntliga informationen om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål lämnas till beredningsgrupperna av tjänstemän vid Vetenskapsrådet i samband med olika former av förberedande möten. Till exempel föredrar tjänstemännen vid beredningsgruppsmöten alltid en punkt om vikten av jämställdhet i bedömningen.<sup>17</sup> Dessutom visar många tjänstemän en film om "unconscious bias" (omedveten partiskhet) som har producerats av brittiska Royal Society.<sup>18</sup>

Rollerna för tjänstemän (handläggare och forskningssekreterare), ordförande och beredningsgruppernas ledamöter (granskare) har i flera fall förtydligats.<sup>19</sup> Fördjupade introduktioner, case-baserade workshops och eller utbildning om jämställdhet, har arrangerats för olika grupper.<sup>20</sup> Här kan poängteras vikten av att utbildning sker tidigt, innan forskarna börjar läsa och bedöma ansökningarna. Inom flera ämnesområden har Vetenskapsrådet valt att betona ordförandens ansvar för hur mötena genomförs.<sup>21</sup> 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 inte enbart ta hänsyn till kön utan också till andra aspekter som erfarna/oerfarna granskare, granskares geografiska härkomst och ett eventuellt språkligt/kulturellt avstånd.<sup>22</sup> 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. Detta för att förhindra att felaktig information eller obekräftade uppgifter om den sökande, respektive forskargruppen, påverkar bedömningen.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup>

Sammantaget har processerna formaliserats vilket enligt tidigare jämställdhetsobservationer kan bidra till transparens respektive jämlika och jämställda bedömningar.<sup>25</sup> Med transparens avses att bedömningarna baseras på tydliga indikatorer som skapar likvärdighet i bedömningen: inte på omdömen där indikatorerna är

---

<sup>16</sup> Beredningshandbok, medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016.

<sup>17</sup> "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 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.

<sup>18</sup> <https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/> hämtad 2017-01-05

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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 23.

<sup>21</sup> Rekommendation i En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 22.

<sup>22</sup> Rekommendation i En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 21.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015 sid 21.

divergerande, eller till och med okända, där olika mått används för kvinnor och män, eller där informell information används som en aspekt på ansökan.<sup>26</sup>

## 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 frånkopplad 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.<sup>27</sup> 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 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 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.<sup>28</sup> Den akademiska kulturen kan till exempel färgas av historiskt sett manligt kodade former för kunskap, språkbruk och ämneshierarkier. Att belysa eventuella ojämsställdheter 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.<sup>29</sup>

”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 objektiva system som varken gynnar

---

<sup>26</sup> En annan analys som också betonar transparenta 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 transparenta bedömningsprocesser i syfte att minimera partiskhet relativt kön.

<sup>27</sup> Diskrimineringslagen 2008:567. Läs mer hos Diskrimineringsombudsmannen (DO): [www.do.se](http://www.do.se)

<sup>28</sup> Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt, Höskoleverkets rapportserie 2005:41 R

<sup>29</sup> ”Föreställningen om att Sverige är jämställt, tillsammans med tilltron till akademins meritokratiska system gör att kvinnor och män inte uppmärksammas att deras villkor i akademien är maktstrukturerade” Kokbok för en jämställd akademi, Anna Gatti, SULF:s skriftserie XXXIX sid 13.

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.”<sup>30</sup>

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.

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.”<sup>31</sup> 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. Metodvalet bör ses i sammanhang med de statistiska uppföljningar och kvantitativa analyser som Vetenskapsrådet gör. Jämställdhetsobservationer och statistiskt inriktade uppföljningar och analyser ger en bred bild av jämställdhet och forskningsfinansiering, och utgör tillsammans centrala verktyg för att implementera Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi. Observationstudierna tittar närmare på en specifik aspekt, nämligen beredningsgruppernas möten, vilka är centrala i den process som blir bestämmande för 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.<sup>32</sup> 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 ämnesområden 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 ranking 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 tjänstemän, en forskningshandläggare som är administrativt ansvarig, och en forskningssekreterare som ofta är disputerad inom ämnesområdet. Inom flera ämnesområden deltar också en representant för det aktuella ämnesrådet/kommittén.

---

<sup>30</sup> Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Delegationen för jämställdhet i högskolans slutbetänkande, SOU 2011:1 sid 98

<sup>31</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi

<http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styrandedokument/jamstalldhetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html> hämtad 2017-01-05

<sup>32</sup> Ämnesråd och kommittéer <http://www.vr.se/images/18.52419d9f1590860297a7a020/1483968217377/VR-Organisation-SVE-170109stor.jpg> hämtad 2017-01-20. 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.

## Observation som metod

I den här studien har vi använt deltagande observation för att samla in information om hur Vetenskapsrådets beredningsgruppsmöten fungerar. Det är en metod där observatören genom att delta i en grupps aktiviteter kan fånga företeelser, språk, samtalskultur och gruppens sociala samspel. Metoden kan fånga diskrepansen mellan vad vi tror eller säger att vi gör, och vad vi de facto gör och säger. Det finns 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.

Observationsfasen följs av en analysfas då återkommande teman i det insamlade materialet identifieras, men en initial analys pågår redan under själva observationsprocessen genom att observatören gör anteckningar som inte bara är deskriptiva utan också reflexiva. I slutfasen skapas 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 som de möter i sitt uppdrag. Till exempel måste de instruktioner som Vetenskapsrådet lämnar till de anlidade granskarna tolkas av dessa. Individernas tolkning och användning av kriterierna, samt beredningsgruppens dynamik, blir därför centralt för utfallet.

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.

## Tillvägagångssätt

Jämställdhetsobservatörerna har haft en instruktion för sitt arbete. I den ingår att observatören presenterar och förklarar 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. Under observationernas förlopp har observatörerna inte ingripit i diskussioner eller lämnat kommentarer på granskarnas arbete, detta för att minska observatörseffekten. Jämställdhetsobservatörerna behöver dock för att kunna följa samtalen finnas i rummet och normalt också sitta vid samma bord som ordförande, granskare, tjänstemän och i förekommande fall, representanter för ämnesrådet. Närvaron blir naturligtvis påtaglig för de som deltar i mötet och som vet att de är under observation. Alternativet – att inte informera mötesdeltagarna om att observationer sker – bedöms inte vara etiskt försvarbart. 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 processerna har fungerat.

2016 deltog fyra observatörer, tre av dessa är tjänstemän vid Vetenskapsrådet, en kommer från ett svenskt lärosäte. Det senare grundas på att de jämställdhetsobservationer som Vetenskapsrådet inledningsvis gjorde 2008, 2009 och 2011 genomfördes av tjänstemän från detta lärosäte.<sup>33</sup> Senare har Vetenskapsrådet tagit över ledningen av jämställdhetsobservationerna men har valt att behålla en observatör från den ursprungliga observatörgruppen. Vetenskapsrådet anser att det är viktigt att behålla en extern medverkande i observationsstudierna eftersom myndigheten via jämställdhetsobservationerna granskar den egna verksamheten. En referensgrupp knöts även till uppdraget, samtliga medlemmar i denna har sin tjänst vid Vetenskapsrådet. Gruppen träffades regelbundet och hade möjlighet att lämna synpunkter på genomförandet liksom på ett eller flera rapportutkast.

---

<sup>33</sup> I rapporten Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Vetenskapsrådets 2012 finns tre års jämställdhetsobservationer samlade, 2008, 2009 och 2011. 2008 och 2009 observerades en grupp, 2011 observerades fyra grupper, i samtliga fall av tjänstemän från Chalmers. 2012 observerades 15 grupper av tre tjänstemän från Chalmers och tre från Vetenskapsrådet, rapporten publicerades 2013. 2014 observerades åtta grupper av en tjänsteman från Chalmers och tre från Vetenskapsrådet, rapporten publicerades 2015.

## Urval

Under våren och hösten 2016 följde fyra jämställdhetsobservatörer bedömningsarbetet i åtta av Vetenskapsrådets 56 beredningsgrupper, vilka har som uppgift att bedöma ansökningar om forskningsbidrag. Av de åtta observerade grupperna fanns hälften inom ämnesområdet för medicin- och hälsa, i övrigt ingick en grupp inom naturvetenskap och teknikvetenskap, en grupp inom humaniora och samhällsvetenskap, en grupp inom utbildningsvetenskap och en grupp inom utvecklingsforskning. Motivet för att ha fler grupper från området medicin och hälsa är att detta vetenskapsområde har haft svårare än andra dito att nå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidrag. Urvalet av de övriga beredningsgrupperna gjordes med avsikten att få en spridning över olika ämnesområden.

Observatörerna har tagit del av samma underlag och material som beredningsgruppernas ledamöter. Materialet som har legat till grund för analysen utgörs av dessa underlag samt av anteckningar och mätningar som observatörerna har gjort under beredningsgruppernas möten. Observatörerna har deltagit i samtliga möten som de utvalda beredningsgrupperna har haft.

## Integritet och etik

Ledamöterna i grupperna informerades vid inledningen av beredningsgruppsmötet om vilken typ av information som skulle samlas in, vad denna information skulle användas till, och utlovades anonymitet. Anonymiteten är viktig för att granskarna inte ska känna sig hämmade. Avsikten är att granska Vetenskapsrådets processer, inte enskilda ledamöter.

Detaljer om beredningsgrupper och ledamöter utelämnas ur denna rapport för att upprätthålla anonymitet. Citat återges med ett undantag 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

Observatörerna använde för att mäta talad tid under mötena, mobiltelefonsapplikationen ”Time To Talk”. Antalet mötesdeltagare uppdelat på kvinnor respektive män, läggs in i applikationen som sedan registrerar talad tid för respektive grupp, även uttryckt som andel procent talad tid uppdelat på kön. Applikationen fungerade varierande under mötena men var ett bra verktyg för att få en uppfattning och översikt om fördelningen av talad tid mellan kvinnor och män.

## 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, inte bara resultaten, utan också om metoderna vi använder. Idag finns, kan vi konstatera, flera finansiärer som använder alternativt rekommenderar observationsstudier. Nedan presenteras en studie publicerad av Tillväxtverket, en film som ERC har lagt upp på sin hemsida,<sup>34</sup> 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.

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 finansiärens 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.<sup>35</sup>

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-)självtändighet, 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 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 tillämpliga 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.<sup>36</sup> I en intervju med en av forskarna bakom rapporten, Minna Salminen-Karlsson, framkommer att i en granskning av sju 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

---

<sup>34</sup> 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 2017-04-06

<sup>35</sup> "Under ytan Hur går snacket och vem får pengarna?" Tillväxtverket 2015 sid 1-3.

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

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.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Kajsa Skarsgård ”Undvik genusfällor för att få mer likvärdig rekrytering” i Universitetsläraren 2016, nr 6 s 19.



---

## OBSERVATIONER

---

### Roller och gruppdynamik, generell beskrivning

De åtta grupper som observerades 2016 fungerade generellt sett väl. Grupperna var bemannade med både kvinnor och män och fördelningen mellan könen var jämn: ingetdera kön utgjorde mindre än 40 procent av ledamöterna, vilket är i enlighet med Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi.<sup>38</sup> Män hade något oftare ordföranderollen (fem) medan fler kvinnor än män hade rollen av att vara vice ordförande (fem). Mötena präglades av en öppen och konstruktiv diskussion där gruppens samlade kompetens togs tillvara, vilket är en grundförutsättning för ett gott bedömningsarbete. Positionerna varierade ofta för vem som argumenterade för en högre gradering respektive vem som argumenterade för en lägre. Positionerna i gruppen var därmed ofta flödande och inte fastlåsta, varken av kön eller akademisk position. Vid några tillfällen riktade sig gruppen aktivt till den med mest kunskap och erfarenhet inom ett område och tog då också större hänsyn till den personens bedömning och kompetens. De internationella granskarna lyfte oftare upp princip- och regelfrågor än andra. Överlag var ledamöterna lyhörda och måna om att följa Vetenskapsrådets instruktioner.

Respektive ordförande ledde mötet på ett adekvat sätt, var strukturerad 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 bidrog även till ett bra tempo och jämn energinivå under mötet. Det är i sig en utmaning att skapa energi och fokus under så långa mötesdagar. En ordförande hälsade granskarna välkomna å Vetenskapsrådet vägnar. Hen visade tydligt att som ordförande representerade hen myndigheten. Samma ordförande var noga med att följa regler och riktlinjer och hen använde ofta uttryck som ”vi på VR”.

I tre av de observerade grupperna hade ordförande dubbla roller, hen skulle vara såväl ordförande som granskare, det vill säga, både leda mötet (dominera i positiv mening genom att fatta beslut om till exempel hur en diskussion ska sammanfattas) och parallellt vara en bland flera granskare på ett antal ansökningar. Detta uppfattade jämställdhetsobservatorerna ibland som svårhanterligt. Vi noterade 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.

Vid mötena deltar inom flera ämnesområden en representant från Vetenskapsrådets ämnesråd, eller kommitté.<sup>39</sup> Förhållningssättet skiftade mellan individerna, från att ämnesrådets 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 representanter är skickliga och välinformerade men någon antog kanske en lite större roll under mötena än vad som rimligen är avsikten. Det förekom också vid något eller några tillfällen att ämnesrådets representant hävdade regler och principer som inte överensstämde med de som förs fram i instruktionerna till granskarna via beredningshandböckerna. I en grupp dominerades utvärderingen och feedback-diskussionerna i slutet av mötet av ämnesrådets representant, vilket medförde att ledamöterna, liksom Vetenskapsrådets personal tystnade medan representantens egna kommentarer och argument framfördes.

Vetenskapsrådets tjänstemän gav generellt en inledande information till beredningsgrupperna för att tydliggöra processen. Genusrelaterade frågor lyftes på ett bra sätt. Det var också positivt att myndighetens personal betonade frågor om jämbördig talartid, respekt mellan ledamöter och gruppinteraktionen som viktiga faktorer

---

<sup>38</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi

<http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styrandedokument/jamstalldetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html> hämtad 2017-01-05

<sup>39</sup> Ämnesråd och kommittéer <http://www.vr.se/images/18.52419d9f1590860297a7a020/1483968217377/VR-Organisation-SVE-170109stor.jpg> hämtad 2017-01-20. 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.

för att skapa goda processer. Forskningssekreterarens respektive handläggarens roll är att vara kunnig om Vetenskapsrådets regelverk och riktlinjer för att kunna reagera på frågor och situationer som relaterar till detta fält. Eller som det uttrycks i beredningshandboken för medicin och hälsa: att tillsammans med ordförande upprätthålla ämnesrådets och Vetenskapsrådets policy i beredningsarbetet.<sup>40</sup> Jämställdhetsobservatörerna noterade dock att tjänstemännen ibland avstod från att yttra sig eller reagera på relevanta frågor eller händelser. I andra fall var forskningssekreteraren respektive handläggaren välinformerade och svarade kunnigt på många frågor. Någon forskningssekreterare ingrep med kraft när hen bedömde att det var nödvändigt.

Jämställdhetsobservatörerna tolkar skillnaderna som dels ett utslag av att kunskapsnivån och förmågan att stödja bedömningsprocessen skilde sig åt mellan olika tjänstemän. Dels som ett utslag av att det inte i alla situationer var självklart vem som skulle agera, svara på frågor eller kommentera: forskningssekreteraren, handläggaren, mötets ordförande, eller representanten för ämnesrådet? Denna oklarhet kan möjligen ha gjort att någon tjänsteman var mindre villig att ta ordet, av oro för att kliva in på ordförandes ansvarsområde. En observatör uppfattade också en viss trötthet i slutet av mötet som kan ha bidragit till minskad aktivitet.

## Placering i rummet

Alla möten utom ett använde bordsplacering. Normalt placerades män och kvinnor på varannan stol. När beredningsgruppen bestod av sju svenska och en nordisk granskare placerades den senare nära ordförande, vilket är i enlighet med de rekommendationer som lämnats i rapport från tidigare genomförda jämställdhetsobservationer. I något fall hade ordförande en placering som försvårade hans möjlighet att interagera med gruppen.

Vid ett möte saknades namnskyltar och det fanns ingen på förhand uppgjord plan över hur granskarna skulle placeras. En ledamot ställde frågan varför gruppen inte hade bordsplacerats och varför namnskyltar saknades. Ordföranden svarade att det var ett medvetet försök att prova att inte ha bordsplacering. Kvinnorna och männen satte sig, med ett undantag, på varsin sida om bordet. Vid flera tillfällen hade ledamöterna svårt att komma ihåg namnen på varandra. Dag två hade två personer bytt platser (av okänd anledning). Det ledde till en minskad uppdelning av kvinnor och män i placeringen runt bordet.

## Ledamöters status

Ledamöternas status kan skilja sig åt, även om många har professorstiteln gemensamt. De kommer från olika lärosäten, som kan ha olika hög status, de företräder forskningsområden som kan ha olika status och de kan i egenskap av sina personliga egenskaper bli 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.

I tre av de åtta grupperna som vi observerade kunde vi se att det fanns granskare som av olika skäl uppfattades äga högre status än de andra. I en av dessa fanns en person som tidigare hade haft ordföranderollen. Hen positionerade sig på ett annat sätt än andra ledamöter och fick igenom sina synpunkter oftare än andra, som varande mer erfaren och kunnig. Detta signalerar att det kan vara svårt att använda personer som granskare i bedömningsprocessen om de tidigare har haft rollen av att vara ordförande. I två av grupperna fanns någon som de andra ofta refererade till, ”jag håller med x”, ”som x just sa”. Personerna ifråga, båda män, höll en relativt låg profil under mötet men fick ändå genomslag genom att de andra ledamöterna la stor vikt vid deras bedömningar. I en grupp var den här personen genomgående mer kritisk och värderade ofta ansökningarna lägre, jämfört med de andra granskarna. I många fall brukar granskare som gör så vara villiga att anpassa sina betyg uppåt utan längre diskussioner, men så blev det inte i det här fallet.

---

<sup>40</sup> Beredningshandbok medicin och hälsa, Vetenskapsrådet 2016 sid 4.

Det förekom vid ett tillfälle att någon uttryckligen uppfattade sin egen kompetens som varande lägre än de andra granskarnas. Det var en ledamot som bad om ursäkt för att det var hens första år. Personen betonade att hen skulle göra sitt bästa för att leva upp till förväntningarna och skyndade på med introduktionen av sig själv, som för att inte ta upp utrymme. Samma person deltog inte i de gemensamma mer generella diskussionerna, däremot var hen den granskare som hade de längsta föredragningarna om de ansökningar hen hade läst.

## Talad tid

Sammantaget varierade talad tid fördelat på kön mellan beredningsgrupperna. I vissa grupper var andelen talad tid större för kvinnor än för män, medan det var det motsatta förhållandet i andra grupper. Lågmälda respektive dominant ledamöter fanns bland både män och kvinnor. Observatörerna kunde inte se att könet påverkade den talade tiden i de observerade grupperna.

Vid två möten noterade jämställdhetsobservatörerna att mäns talade tid ökade vid de öppna diskussionerna, till exempel vid de inledande och avslutande delarna av mötet, samt i samband med rankningen. Kvinnors uppmätta tid var istället större under den del av mötet där granskarna yttrade sig i tur och ordning om en ansökan. I en annan grupp förhöll det sig precis tvärt om vad gällde fördelningen mellan könen. En slutsats kan därmed vara att den strukturerade fördelningen av ordet är viktig för att hålla den talade tiden jämn mellan ledamöter som har lättare att ta ordet när det är fritt, och ledamöter som hellre yttrar sig under den mer strukturerade delen av mötet.

## Bedömning av ansökan och den sökande

Varje ansökan om forskningsbidrag bedöms efter fyra kriterier: 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 kriterier utgör underlag för ett övergripande betyg på varje ansökan, även den på en sjugradig skala. Dessa kriterier och betygsskalor har alla ämnesråd gemensamt. Instruktioner för vilken tyngd de olika kriterierna bör ges relativt varandra och hur grupperna ska vikta betygen när de ska ge ett sammanfattande betyg, skiljer sig mellan olika ämnesområden. Gemensamt är att majoriteten betonar att det sammanlagda betyget inte är ett medelvärde eller en summering av delbedömningarna.

I instruktionerna till granskare inom ämnesområdet humaniora och samhällsvetenskap poängteras att syftet med kriterierna är att påminna granskaren om att göra en allsidig bedömning, men det förtydligas också att kriteriernas relativa vikt kan skilja sig åt mellan olika ansökningar.<sup>41</sup> I instruktionerna till granskare inom ämnesområdet medicin och hälsa sägs att i relevanta fall kan sammanvägningen till det sammanfattande betyget innefatta viktning av ett eller flera kriterier, men att i normalfallet ska fokus vara på bedömningen av projektets vetenskapliga kvalitet. Ett undantag är bidrag till anställning som forskare i klinisk miljö halvtid, där kriteriet sökandes kompetens ska ges större vikt i det sammanfattande betyget.<sup>42</sup> Inom området naturvetenskap och teknikvetenskap rekommenderas att vetenskaplig kvalitet och den sökandes meriter ska vägas tyngst, men att granskarna också ska beakta nytänkande och originalitet, utan att detta ges samma vikt som vetenskaplig kvalitet respektive meriter i det sammanfattande betyget.<sup>43</sup> Ämnesområdet utbildningsvetenskap anger att kriteriet projektets vetenskapliga kvalitet är avgörande för det sammanfattande betyget. Vid sidan av detta ska

---

<sup>41</sup> Beredningshandbok för humaniora och samhällsvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 7.

<sup>42</sup> Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 13.

<sup>43</sup> Beredningshandbok naturvetenskap och teknikvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 14.

kriteriet nytänkande och originalitet väga tungt.<sup>44</sup> Ämnesområdet utvecklingsforskning anger att projektets vetenskapliga kvalitet är det kriterium som väger tyngst.<sup>45</sup>

Jämställdhetsobservatörerna noterade att granskarna i de grupper som observerades, 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, att gemensamt hitta lösningar när det gällde att sammanväga betygen för de olika kriterierna till ett sammanfattande betyg.

## Publikationer som instrument för att bedöma kompetens

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 som konstaterade att delbetyget för kompetens gavs större betydelse för sökande inom medicin (idag medicin och hälsa).<sup>46</sup> En bibliometrisk analys bekräftade rapportförfattarnas resultat.<sup>47</sup> 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, som har haft svårare än andra ämnesområden att uppnå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidragen.<sup>48</sup>

”Meriter ska inte styra bedömningen”, detta upprepas flera gånger av representanten för ämnesrådet medicin och hälsa som deltar under tvådagarsmötet: ”Ni ska utgå från nytänkande och originalitet samt vetenskaplig kvalitet, där ska betoningen ligga”. Trots denna instruktion återopas forskarens meriter, i form av publikationslistans innehåll och längd, ofta av två av gruppens granskare. Den sökande ska helst vara ”first author”, eller ”senior author” för att bli bedömd som självständig respektive tillräckligt meriterad. De tidskrifter som återopas ska vidare ha högt JIF-värde (journal impact factor). Övriga granskare i den här aktuella gruppen lade mindre vikt vid forskarnas publiceringar och betonade ansökans vetenskapliga kvalitet respektive nytänkande och originalitet, i enlighet med instruktionen från ämnesrådets representant.

I slutet av mötet, när ledamöterna är ombedda att värdera och eventuellt föra fram kritiska synpunkter på hur bedömningsprocessen har fungerat, tar två ledamöter var för sig upp frågan om att publikationslistan ofta återopas och framför sin åsikt att detta är ett vanskligt sätt att bedöma ansökningar, av flera skäl. En granskare gav exemplet att gruppen kan missa forskning ”som kan nå nobelprisnivå” om ledamöterna lägger vikten vid vem som är mest meriterad. Hen påpekade också att stora forskargrupper publicerar många artiklar, mindre forskargrupper publicerar färre. Måttet ”publikationslistans omfattning” är därför inte rättvisande. Granskaren ifråga menade att forskaren ska ha rätt meriter, inte mest meriter.

Andra representanter för ämnesrådet medicin och hälsa framhöll inte samma princip som ovan refererades, för de grupper som de var satta att observera. I dessa grupper fick bedömningen av forskarens kompetens större vikt och kriteriet var normalt synonymt med en avvägning mellan antalet publiceringar och JIF-värdet på de tidskrifter som forskarna hade publicerat i. En annat vanligt sätt som användes för att bedöma och mäta meriterna var att granskarna tittade särskilt på vem som var ”senior author” på de artiklar som återopades av forskaren. Eftersom det sannolikt finns ett samband mellan att vara senior author och professor så kan det leda till att män gynnas av systemet eftersom majoriteten professorer, i synnerhet äldre professorer, är män. Även i

---

<sup>44</sup> Beredningshandbok utbildningsvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016, sid 10.

<sup>45</sup> Beredningshandbok utvecklingsforskning 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 13.

<sup>46</sup> Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin, Vetenskapsrådets rapportserie 2009:4

<sup>47</sup> Pilotstudie av effekter av Vetenskapsrådets jävshantering, Vetenskapsrådet 2010, diarienummer 354-2010-1038.

<sup>48</sup> En rekommendation som 2015 års rapport genererade var att Vetenskapsrådet bör förtydliga vad som ska bedömas under kriteriet sökandes kompetens och säkerställa att granskarna följer instruktionerna.

den grupp som hanterade ansökningar för naturvetenskap och teknikvetenskap gavs meriter en central roll, i enlighet med instruktionen för detta ämnesområde.

En vice ordförande för en beredningsgrupp inom medicin och hälsa uttryckte att när gruppen upplevde att den saknade tillräcklig kompetens för att bedöma ansökans vetenskapliga kvalitet brukade man låta meriterna avgöra, vilket i realiteten var liktydigt med att gruppen mätte publikationerna med utgångspunkt i JIF-värdet på tidskrifterna respektive publikationslistans omfattning.

Det finns bland bibliometriker en kritik mot att finansiärer och andra använder tidskrifters JIF-värden 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.<sup>49</sup>

## Citeringsdata

I en beredningsgrupp refererade en ledamot till citeringsdata för vissa sökandes publikationer och vidare också forskares h-index.<sup>50</sup> Vederbörande hade beräknat värdena för de ansökningar hen var satt att föredra på beredningsgruppsmötet. Vid ett tillfälle ställde samma granskare frågan om publikationslistans omfattning var ett korrekt mått för att bedöma forskningskvalitet, ett mått som andra i gruppen använde. Detta skedde i samband med en längre diskussion om en sökandes publikationer där just antalet artiklar hade stått i centrum. Mot konstaterandet att sökanden hade relativt få publikationer, kunde ledamoten anföra att hen hade många citeringar. Det var fördelaktigt för den sökande i det här aktuella fallet att antalet citeringar kunde ställas mot en publikationslista med färre poster, men frågan kan ställas om det är rimligt att gruppen för vissa bedömningar hade tillgång till citeringsdata, för andra inte. Det innebär att bedömningarna baserades på divergerande underlag. Vi vet heller inte hur enskilda granskare i beredningsgrupperna räknar fram antal citeringar. Uppgifterna om vilka metoder som granskaren använde lämnades inte i det här aktuella fallet, ingen ställde heller frågan. På det sättet uppstod ett moment i bedömningsprocessen som inte var transparent.

Bibliometri är ett effektivt mått som kan användas på större underlag, såsom grupper av forskare, lärosäten eller länder, men många bibliometriker är kritiska till att forskare använder metoden i sina uppdrag som granskare eftersom det ofta innebär att beräkningarna görs på ett förenklat sätt och därmed inte blir tillförlitliga.<sup>51</sup> Vetenskapsrådets egna riktlinjer säger att myndigheten är restriktiv när det gäller bibliometriska jämförelser mellan individer och därför bör inte h-index eller liknande indikatorer användas.<sup>52</sup> Här bör eventuellt informationen till tjänstemän och granskare göras tydligare om hur bibliometriska mått ska användas, eller inte användas, i beredningen av ansökningar. Det kan tilläggas att olika principer tillämpas på olika ämnesområden.

Inom naturvetenskap och teknikvetenskap ska forskarna bifoga data om citeringar till sin ansökan och får instruktioner för hur detta ska göras.<sup>53</sup> För kvinnor kan detta vara en fördel, det finns studier som visar att

---

<sup>49</sup> Gustav Nelhans "Vetenskaplig kvalitet ska bedömas, inte mätas" i tidningen Curie debatt 2016-11-22 <http://www.tidningencurie.se/debatt/vetenskaplig-kvalitet-ska-bedomas-inte-matas/> hämtad 2017-01-05. 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 <http://www.tidningencurie.se/nyheter/2016/09/29/sa-anvands-impaktfaktorer-i-forskarvarlden/> hämtad 2017-01-05 och Sara Nilsson "Måttet som styr forskarkarriärer" i tidningen Curie 2016-09-28 . <http://www.tidningencurie.se/nyheter/2016/09/28/mattet-som-styr-forskararriarer/> hämtad 2017-01-05.

<sup>50</sup> H-index är ett värde beräknat på en forskares publikationer. Detta var inte en beredningsgrupp för naturvetenskap och teknikvetenskap, inom detta ämnesområde ombedes forskarna att presentera citeringsdata i sin ansökan.

<sup>51</sup> Gustav Nelhans "Vetenskaplig kvalitet ska bedömas, inte mätas" i tidningen Curie debatt 2016-11-22 <http://www.tidningencurie.se/debatt/vetenskaplig-kvalitet-ska-bedomas-inte-matas/> hämtad 2016-11-24

<sup>52</sup> Riktlinjer för användning av bibliometri vid Vetenskapsrådet, Vetenskapsrådet 2014, diariern 113-2014-7357.

<sup>53</sup> Beredningshandbok naturvetenskap och teknikvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 15-16.

kvinnor generellt publicerar färre artiklar än män, men att denna skillnad mellan könen minskar eller till och med upphör, om man istället räknar antalet citeringar till, eller nedladdningar av, artiklar.<sup>54</sup>

## Föreställningar om kön

Nedan följer några exempel om hur föreställningar om kön kan följa med in i bedömningsprocesserna, bland annat i relation till ledarskap och självständighet.

Det var inte vanligt förekommande men några gånger diskuterade granskare sökande kvinnor med utgångspunkt i förmodad kapacitet som ledare för ett forskningsprojekt. ”Klarar hon detta?”, ”Kan hon hantera en grupp?” ”Har hon lett en grupp förut?” Observatörerna hörde inte att frågor av den typen ställdes om män.

Det är väsentligt att bedömningsprocesserna är transparenta eftersom detta minskar partiskhet relativt kön. Med transparenta menas att bedömningarna baseras på tydliga indikatorer som skapar likvärdighet i bedömningen. Om ledaregenskaper ska bedömas, i enlighet med exemplet ovan, behöver Vetenskapsrådet ange hur detta ska göras och definiera begreppen, annars är risken att indikatorer som är okända för myndigheten används i myndighetens egna processer. Vidare finns en risk att olika mått används för sökande av olika kön. Det senare gäller i synnerhet egenskaper som är laddade med föreställningar om typiskt manligt respektive kvinnligt. Till dessa hör begrepp som ”att leda”, ”ledarskap” och ”starka forskningsledare”.

Vid ett tillfälle påtalades att en sökande (kvinna) hade blivit handledd av en annan sökande (man). Observatören hörde inte att någon ledamot pekade på att en sökande man hade blivit handledd av någon annan sökande, varken kvinna eller man. Det kan förstås bero på att där inte fanns sådana relationer, men det kan också vara så att vi tenderar att notera den typen av relationer när den som blivit handledd är kvinna. Viss typ av information bekräftar helt enkelt våra föreställningar om kön.

I en av grupperna kritiserades en sökande kvinna för att ha allt för många samarbeten. En man som också hade påfallande många samarbeten uppfattades som attraktiv eftersom många ville samarbeta med honom.

## Kända forskare

I tidigare jämställdhetsobservationer har påtalats att det finns en benägenhet att nämna kända forskare i samband med att ansökningar behandlas och att det kan påverka bedömningen på ett osakligt sätt.<sup>55</sup> Liknande tendenser har uppmärksamats även i den här omgången observationer, omnämmandet av kända forskare förekom vid flera tillfällen i beredningsgrupperna. De kända forskarna var normalt män. Det föreföll som att det i normalfallet uppfattades som positivt för sökanden att bli förknippad med en känd forskare.

När kända forskare själva sökte medel kunde det skapa oro. Oron gällde hur dessa skulle reagera om gruppen inte rekommenderade att deras ansökan skulle beviljas. Det framkom att forskare som tidigare år inte hade fått forskningsbidrag hade kritiserat beredningsgruppens bedömningar. Ordförande för den här aktuella gruppen tycktes vara berörd och fortsatt påverkad av detta vilket gjorde att hen vid några tillfällen kommenterade den sökandes eventuella reaktioner; ”det här är definitivt personer som kommer att ringa mig”, ”jag tror att hen kommer att bli upprörd om hen inte får bidrag”, ”det kommer att få följder att ranka någon högre”. De internationellt rekryterade forskarna ställde sig kritiska till att ordförande ville höja betygen av rädsla för att det annars skulle kunna få negativa konsekvenser för ordförande och gruppen. En kombination av status, rädsla och tradition inom forskningsområdet trädde fram och är något som tillsammans med frågan om integritet och eventuella påtryckningar bör lyftas upp för diskussion. Det har

---

<sup>54</sup> Undantaget är Japan, där kvinnor publicerar lika många artiklar som män. Gender in the global research landscape. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas 2016 sid 6. [https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0008/265661/ElsevierGenderReport\\_final\\_for-web.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf)

<sup>55</sup> En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2014, Vetenskapsrådet 2015 sid 12.

konstaterats i tidigare rapporter att när Vetenskapsrådet bemannar beredningsgrupperna med många svenska forskare ökar risken för att dessas professionella nätverk spelar in.<sup>56</sup> 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).

I en grupp antydde en ledamot i samband med att en ansökan behandlades, att det ibland föreföll vara oklart varför de kända forskarna stod som huvudsökande. Kunde det vara så att dessa ibland "lånar ut" sitt namn och goda rykte till yngre, eller bara mindre kvalificerade kollegor, för att på det sättet höja ansökans prestige och värde?

## 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. I de åtta grupper som vi studerade 2016 fanns en liknande tendens i några fall, men den var inte lika tydlig som i tidigare observationsmaterial. Vid de tillfällen som granskarna diskuterade självständighet gällde det med ett par undantag "etableringsbidrag", en bidragsform som vänder sig till unga forskare. I de grupper som vi observerade bedömdes oftare kvinnor som osjälvständiga jämfört med män. Frågan om självständighet togs också oftare upp när det var en kvinna som stod som sökande av ett etableringsbidrag. Skillnaderna var visserligen påfallande vid de tillfällen som frågan om självständighet diskuterades, men som antydde ovan kom den mer sällan upp till diskussion överhuvudtaget.

Självständighet är en indikator som granskarna inom bland annat medicin och hälsa kan använda vid bedömningen av ansökningar. Bland de förslag till frågor (guiding questions) som granskarna erbjuds i instruktionen (beredningshandboken) och som är tänkta att fungera som ett stöd för bedömningen, återkommer frågan om självständighet både under rubriken "Projektets vetenskapliga kvalitet" och "Sökandes kompetens". Självständighet definieras som att forskaren formulerat en vetenskaplig fråga som skiljer sig från det hen tidigare har arbetat med, alternativt ska hen äga en tydlig självständig forskningsprofil (line of research), eller om hen är ung, ha potentialen att utveckla en sådan. För etableringsbidrag, en stödform riktad till unga forskare, gäller att den sökande ska ha visat att hen kan arbeta självständigt.<sup>57</sup>

Vid Vetenskapsrådets möten mätte granskarna som tillhör medicin och hälsa, ofta självständighet utgående från publikationslistan. En viktig indikator, av diskussionerna att döma, är den sökandes placering bland artikelförfattarna för respektive artikel. Självständigheten kunde kopplas till att forskaren var antingen first author eller senior author. Om sökande inte hade nämnda placering kunde det inverka negativt på bedömningen av forskarens meriter, däribland bedömningen av forskarens självständighet. Det är alltså viktigt för den enskilda forskaren att få rätt placering på författarlistan. Vem i forskargruppen som ska stå som first author när forskningsresultaten publiceras av en forskargrupp, kan ibland bli en förhandlingsfråga, eller till och med en konflikt. Den forskare som står som first author anses vara den som har bidragit mest till forskningsresultatet som presenteras, senior author är normalt den som har varit forskningsledare. Majoriteten av forskningsledare torde vara professorer och det finns därför en risk att Vetenskapsrådet återskapar rådande könsmonster inom akademien när bedömningar sker i enlighet med ovan.

---

<sup>56</sup> En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2014, Vetenskapsrådet 2015 sid 12.

<sup>57</sup> Inom medicin och hälsa, naturvetenskap och teknikvetenskap och utvecklingsforskning ska självständigheten bedömas: Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 11, Beredningshandbok naturvetenskap och teknikvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 16, Beredningshandbok utvecklingsforskning 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 15-16. Inom utbildningsvetenskap respektive humaniora och samhällsvetenskap bedömer granskarna inte den sökandes självständighet, så vitt framgår av beredningshandböckerna.

## Informell 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. Att granskarna inte ska förmedla informell information om de sökande beskrivs i instruktionerna. På medicin och hälsa tog tjänstemännen också upp frågan på det gemensamma morgonmöte som arrangeras samma dag som beredningsgrupperna har sina möten. Informell information exemplifierades då med exemplet publiceringar: Om beredningsgruppen kände till en artikel från sökanden vilken hade publicerats efter att ansökan skickats in till Vetenskapsrådet, skulle gruppen bortse från denna. Detta påbud var granskarna i de grupper som observerades angelägna om att följa, men kanske hade det behövts fler exempel för att tjänstemän och granskare bättre skulle förstå vad budskapet om informell information omfattade.

”Jag kanske är partisk, jag ser honom då och då, han kämpar på”/”Bra kille, han förtjänar en bra ranking”. Detta är exempel på informell information som fördes fram i en av beredningsgrupperna, vid upprepade tillfällen. Den som ger informationen vill lyfta fram den sökande, påvisa personens lämplighet, på grunder som inte framgår av ansökan. Uppgifter om den sökandes personlighet eller annan bakgrundsinformation ska självfallet inte vägas in i bedömningen och så kanske heller inte skedde i det här fallet, men risken finns, därför ska inte informell information av det här slaget förmedlas under möten.

Vid ett tillfälle reagerade en ledamot i denna grupp på hur några i gruppen diskuterade en sökande kvinna som berömdes för att ha ”kämpat på”. Ledamoten hade inte läst ansökan och ställde frågan, ska vi bedöma personen eller ansökan? Det var bra att en reaktion kom till uttryck kring något som såg ut som en bedömning på osakliga skäl. En fråga som kanske kan ställas är vad det kom sig att en invändning restes i just det här fallet, där en kvinna tycktes gynnas av omdömen om hennes person, medan reaktionerna uteblev när en granskare i samma grupp vid flera tillfällen yttrade sig positivt om sökande män, i enlighet med stycket ovan (”Jag kanske är partisk, jag ser honom då och då, han kämpar på”/”Bra kille, han förtjänar en bra ranking”).

Den informella informationen om de sökande är ofta till synes oskyldig: ”vi träffades och åt lunch och då sa hen...”. Den kan dock skapa asymmetri i beredningsgruppen, på flera sätt. Dels får inte alla ledamöter samma relation till den sökande, i synnerhet saknar ledamöter som är verksamma utanför Sverige den här typen av relationer till de sökande. Dels framstår inte längre den sökande som en av många utan får rollen av en person som en ledamot av beredningsgruppen går i god för. Att ha träffat en person i tjänsten vid några tillfällen är i normalfallet inte jäv, men som framkom av ovan var det en av ledamöterna som själv funderade över om hen möjligtvis var partisk visavi den sökande när hen avgav sitt omdöme. Det hindrade hen inte från att göra det dock.

I en av grupperna var det ordförande själv som uttryckte informell information. Vid dessa tillfällen var ofta energin i gruppen låg och det kan tolkas som att det fanns ett behov av att lätta upp mötet och på så sätt skapa mer energi genom att vidareförmedla informell information. I en av grupperna ingrep handläggare och betonade vikten av att inte uttrycka informell information. I andra grupper reagerade ingen när den informella informationen vidarebefordrades och ibland blev den en del av bedömningsunderlaget.

En jämställdhetsobservatör antecknade från ett möte att det vid flera tillfällen fördes fram informell information som framför allt de internationella ledamöterna hade svårt att värdera. Detta hade kunnat göra dem osäkra. De tycktes dock trygga med sina omdömen och ifrågasatte vid ett flertal tillfällen bedömningar och delar av den informella informationen som lyftes fram.

I tidigare jämställdhetsobservationer har det framkommit att när informell information tas in i diskussionerna kan det utmynna i spekulationer om de sökande. Det förekom vid några få tillfällen i årets observationer och då framförallt i relation till en osäkerhet i bedömningen av juniora forskare och begreppet ”potential”. I instruktionerna (beredningshandböckerna) till granskarna finns angivet för flera ämnesområden att i det fall



forskaren är ung ska granskarna bedöma om individen har potential.<sup>58</sup> Det var inte vanligt förekommande att den aspekten lyftes fram i diskussionerna. Vetenskapsrådet kan med fördel välja att formulera tydligare riktlinjer för detta kriterium.

## Medvetenhet om genusfrågor

Intrycket från observationerna är att många granskare tycks vara informerade och medvetna om Vetenskapsrådets mål om en jämställd fördelning av forskningsbidrag. Flera ämnesområden trycker på den frågan i de skriftliga instruktionerna (beredningshandböckerna) och vidare också i den muntliga informationen. Vi noterade dock att ingen granskare refererade direkt till Vetenskapsrådets rapporter, till exempel jämställdhetsobservationerna, sällan också till instruktionerna (beredningshandböckerna). Däremot nämndes begreppet ”unconscious bias” vid ett par tillfällen, syftande på den film från brittiska Royal Society, som flera granskare hade fått ta del av. En ledamot tog upp Christine Wennerås och Agnes Wolds banbrytande artikel om jämställdhet i forskningen.<sup>59</sup> En möjlighet vore kanske att Vetenskapsrådets tjänstemän hänvisar också till de egna rapporterna, däribland jämställdhetsobservationerna, vid informationsmöten för att på så sätt i ännu högre grad höja medvetenheten om Vetenskapsrådets mål och medel.

När enskilda granskare tog upp frågor om jämställdhet, var det oftast kvinnor. Till exempel när den ojämsställda könsfördelningen på de högst rankade ansökningarna stod klar för en grupp. En ledamot bad jämställdhetsobservatören att särskilt notera att endast en ansökan av femton rankade hade en kvinna som huvudsökande. I den här gruppen kom 47 procent av ansökningarna från kvinnor varför skälet till att det fanns få kvinnor på rankinglistan inte kunde förklaras av att få kvinnor hade sökt bidrag. En kort diskussion om jämställdhet följde efter ledamotens påpekande men resultatet förändrades inte. I en annan grupp förde en kvinnlig ledamot fram att även om alla var överens om att kvinnors ansökningar hade lägre kvalitet, och att detta förklarade det ojämsställda resultatet, så kunde det kanske bero på ”unconscious bias”.

I en grupp gick det sämre för kvinnorna i år än förra året. Ledamöterna verkade bedrövade över resultatet och diskuterade möjliga orsaker. Ett förslag som kom upp var att avräkningsbar tid skulle kunna dubbleras eftersom det tar ett tag innan man är igång igen efter föräldradighet.

Det fanns i två av grupperna en medvetenhet om att få kvinnor hade sökt bidrag i den aktuella gruppen. En ledamot kommunicerade till jämställdhetsobservatören att Vetenskapsrådet borde arbeta med den frågan.

## Könsfördelning vid sällning och ranking

I tidigare jämställdhetsobservationer har betonats vikten av att jämställdheten beaktas i alla steg, vilket också stöds av Vetenskapsrådets skriftliga instruktioner.<sup>60</sup> Jämställdhetsobservatörerna hörde dock vid flera tillfällen representanter för ämnesråd respektive ordförande för beredningsgrupper uttrycka på direkt fråga från ledamöterna i beredningsgrupperna, att jämställdhetsaspekter var något som skulle hanteras ”längre fram” i processen. Vid ett tillfälle gällde det könsfördelningen efter den första sällning som vissa grupper gör inför beredningsgruppsmötet (processen finns beskriven ovan). Innan beslut fattades om de bortsällade ansökningarna ville en ledamot se hur utfallet hade blivit med avseende på kön. Ämnesrådets representant hävdade att detta inte var relevant, könsfördelningen skulle gruppen titta på i processens absoluta slutskede när ansökningarna rankas. I instruktionerna står dock att de ansökningar som kvarstår efter sällningsprocessen bör

---

<sup>58</sup> Beredningshandbok naturvetenskap och teknikvetenskap 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 15, Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 11. Beredningshandbok utvecklingsforskning 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 16, Beredningshandbok internationell postdoc 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 10.

<sup>59</sup> Nepotism and sexism in peer-review, Christine Wennerås & Agnes Wold, *Nature* **387**, 341 - 343 (22 May 1997); doi:10.1038/387341a0

<sup>60</sup> Se exempelvis Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 6

återspegla söktrycket för respektive kön.<sup>61</sup> För att veta hur utfallet såg ut för respektive kön behövde ledamöterna rimligen få ta del av en beräkning, innan de avslutade mötet.

Vid sidan av att instruktionerna stödde ledamotens önskemål kan det diskuteras om det är en klok strategi att avstå från att titta på könsbalansen i samband med sällningen. Det kan i sämsta fall innebära att gruppen saknar eller har allt för få ansökningar från underrepresenterat kön att diskutera vid beredningsgruppsmötet. Att ta med fler ansökningar till mötet kan öka chanserna för Vetenskapsrådet att uppnå en jämställd fördelning av forskningsbidragen. En fråga som väcktes av en ledamot i en annan grupp var om granskarna behöver motivera sitt beslut när könsfördelningen är påfallande ojämn. Representanten för ämnesrådet menade att detta inte var nödvändigt eftersom få kvinnor hade sökt och dessutom hade de fått låga betyg. Ämnesråd och huvudsekreterare är dock behjälpta av att beredningsgrupperna motiverar sina rekommendationer när fördelningen av forskningsbidrag inte är jämställd.

I en av de grupper som vi studerade hade ledamöterna använt decimaler under processen, men i slutet av mötet skulle decimalerna bort, och gruppen måste enas om en siffra. En kvinna med betyget 6,5 fick höjt betyg: gruppens enda sju. De två män som låg närmast efter hade fått betyget 5,5 och dessa höjdes till betyget sex. Övriga som låg inom den grupp om femton som skulle rankas och som hade betyget 5,5 var kvinnor. Samtliga kvinnor fick sina betyg justerade nedåt.

Trots att justeringarna av betygen i den här gruppen hade en tendens att missgynna kvinnor blev könsfördelningen jämn, det vill säga, andelen prioriterade kvinnor på rankinglistan var i paritet med andelen kvinnor bland de sökande. Detta faktum kan ha bidragit till att ingen ville väcka frågan om varför kvinnor oftare fick sina betyg nedjusterade. Däremot väckte en ledamot frågan om varför listans övre del så totalt dominerades av män. Ämnesrådets representant svarade att det berodde på att männen hade högre betyg på kriteriet nytänkande och originalitet. I den här gruppen hade ämnesrådets representant tryckt på att detta kriterium skulle väga tungt, tillsammans med kriteriet ”projektets vetenskapliga kvalitet”. Ordförande ställde frågan om gruppen ville ta fram en ny rankinglista som baserades på endast kriteriet ”projektets vetenskapliga kvalitet”. Gruppen sa nej. Ordförande stängde då diskussionen. Parallellt som den refererade diskussionen pågick började flera personer småprata sinsemellan. Det blev ingen mer ingående diskussion om varför kvinnorna, med ett undantag, hade placerats i den lägre delen av rankinglistan.

I flera grupper var ledamöterna bekymrade över att så få kvinnor fanns bland de högst rankade. I en grupp började man räkna alla medverkande (normalt räknar Vetenskapsrådet på huvudsökande) i förhoppning om att resultatet skulle peka i en annan riktning. I andra grupper räknade tjänstemännen inte på hur den rekommenderade beviljningen fördelade sig på kön innan mötet avslutades, vilket alla beredningsgrupper ska enligt Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi.<sup>62</sup> Det så kallade randvillkoret användes inte i någon av de grupper som observerades. Med randvillkor menas i det här sammanhanget att om beredningsgruppen bedömer att två ansökningar är kvalitetsmässigt likvärdiga ska gruppen prioritera sökande som tillhör underrepresenterat kön.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 38.

<sup>62</sup> Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi <http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styrandedokument/jamstalldhetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html> hämtad 2017-01-05

<sup>63</sup> Beredningshandbok medicin och hälsa 2016, Vetenskapsrådet 2016 sid 5

---

## REKOMMENDATIONER

---

### Analysera hur bedömningar av forskares kompetens påverkar fördelningen av bidrag

Vetenskapsrådet ska ge stöd till grundläggande forskning av högsta vetenskapliga kvalitet inom samtliga vetenskapsområden. Vi har noterat 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 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.<sup>64</sup> 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.

- Vetenskapsrådet bör ta tydligare ställning till *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. Är män i egenskap av att de oftare innehar en professur, också oftare ”senior authors” respektive forskningsledare för stora grupper med stor produktion av artiklar? Om så, hur ska detta hanteras relativt jämställdhetsmålen? Vidare, ska ledarskapsförmåga bedömas och i så fall med vilka indikatorer? Här kan föreligga en omedveten partiskhet visavi kvinnor när begrepp som ”att leda”, ”ledarskap” och ”starka forskningsledare” står i fokus. Slutligen, hur ska bedömningen av en persons framtida utveckling/potential på bästa sätt genomföras och utifrån vilka indikatorer? Analysen bör inkludera ett genusperspektiv på hur tillvägagångssättet påverkar målet att fördela forskningsmedel jämställt.
- Vetenskapsrådet bör ta tydligare ställning till *vilken vikt* forskarens kompetens ska ges i bedömningen av en ansökan. När betoningen i bedömningen ligger på forskarens meriter finns en risk att den ojämsliddhet som råder inom akademien förflyttas in i Vetenskapsrådets bedömningsprocesser.

Forskarens kompetens bedöms ofta med publikationslistan som underlag. Hur analyserna av denna ska göras bör därför förtydligas och systematiseras för att göras mer transparent och kvalitetssäkrat. Vetenskapsrådet bör formulera rekommendationer på området.

- Vilka konsekvenser får det för jämställdheten när beredningsgrupper vid bedömningen av forskares prestationer använder antalet publiceringar och tidskrifternas JIF-värde. Är det bättre att bedöma publiceringar på andra sätt och i så fall, vilka metoder ska Vetenskapsrådet använda?<sup>65</sup>
- Är det lämpligt att beredningsgrupperna gör citeringsanalyser eller räknar fram h-index för de sökandes räkning? Bör Vetenskapsrådet istället göra citeringsanalyser som beredningsgrupperna får ta del av? Bör fler ämnesområden använda citeringsdata på samma sätt som naturvetenskap och teknikvetenskap?

---

<sup>64</sup> 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.

<sup>65</sup> Här kan påminnas om att JIF-värdet är problematiskt för utvecklingen mot öppen tillgång. Forskarna måste med nuvarande bedömningssystem publicera sig i tidskrifter som har höga JIF-värden och dessa är ofta inte öppna tillgängliga (open access) utan prenumerationsbaserade.

## Undersök relationen mellan fördelning av bidrag på kön och gruppernas sammansättning

Vetenskapsrådet har strikta jävsregler. Kunskapen om dessa är hög hos såväl tjänstemän som granskare, inte minst beroende på att myndigheten via tjänstemännen alltid informerar ledamöterna om dessa, för noggranna anteckningar om vilka som har anmält jäv på vilka sökanden och tillser att ingen yttrar sig om sökanden som man är jävig på. Formellt sett hanteras eventuell partiskhet noggrant och korrekt.

I observationsarbetet har framkommit att det trots detta finns en upplevelse hos några granskare som pekar mot att det inte är helt lätt för forskarna att stå fria från de akademiska nätverk som de i sin normala yrkesroll ingår i.<sup>66</sup> Det kan innebära att forskaren i sin roll som granskare av ansökningar för Vetenskapsrådets räkning, upplever att det är svårt att avstå från att ta större hänsyn till vissa personer, kanske i synnerhet till dem som är framstående och som ingår i det nätverk som finns utbildat inom det egna fältet. Forskarnas akademiska nätverk är inte könsneutrala eftersom det råder ojämställdhet inom många forskningsområden, både horisontellt (olika discipliner i en beredningsgrupp har olika status) och vertikalt (könsbalansen blir skevare högre upp i den akademiska hierarkin). Hänsyn till kollegor i de egna nätverken kan därför motverka Vetenskapsrådets mål om en jämställd beviljning, men är också ett potentiellt hot mot målet att finansiera forskning av högsta kvalitet.

Vetenskapsrådet kan välja att undersöka relationen mellan beredningsgruppers fördelning av bidrag på kön och beredningsgruppens sammansättning för att utröna om det finns något som pekar mot att grupper med en större andel internationella forskare fördelar bidragen mer jämställt.

## Öka aktiviteten för att få fler av underrepresenterat kön att söka bidrag

I samband med observationerna väckte en ledamot frågan om Vetenskapsrådet kan öka sin aktivitet vad gäller att uppmana underrepresenterat kön att söka bidrag. Inom vissa beredningsgrupper är könsfördelningen bland de sökande skev och ledamoten tillhörde en sådan grupp.

Vetenskapsrådet kan överväga att vidta åtgärder för att få fler sökande av underrepresenterat kön (oftast kvinnor) inom områden med skev könsfördelning. Första steget bör vara att undersöka inom vilka beredningsgrupper detta är ett problem. När den kunskapen finns dokumenterad kan myndigheten välja att utreda vilka instrument som kan vara lämpliga - från riktade informationsinsatser till riktade forskningsbidrag. Exempelvis har både SSF och Vinnova använt särskilda bidrag riktade till underrepresenterat kön.<sup>67</sup>

## Arrangera förmöten

Det är viktigt att samarbetet mellan tjänstemän, ordförande och ämnesrådets representanter fungerar väl. Vetenskapsrådet kan bidra till detta genom att införa förberedande möten där tjänstemän, ordförande och i förekommande fall, ämnesrådets/kommitténs representant, träffas inför beredningsgruppsmötet. Vid dessa möten kan avgränsningsfrågor och roller avhandlas så att alla kan kommunicera sin bild av ”vem som gör vad”

---

<sup>66</sup> Litteraturen är relativt omfattande vad gäller forskning om kollegial bedömning, se Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt. Vetenskapsrådet 2010.

<sup>67</sup> SSF har gjort ”en ny satsning för att bredda rekryteringsbasen för yngre forskare tillhörande underrepresenterat kön som vill nå de högsta positionerna inom svenska lärosäten eller svensk industri. Lovande forskare som disputerat 2007 eller senare erbjuds bidrag för att bygga upp en självständig och nyskapande forskningsverksamhet i Sverige, inom de områden som SSF prioriterar” <http://stratresearch.se/pressmeddelande/nastan-700-miljoner-till-svensk-forskning-i-storsatsning-av-ssf/> hämtad 2017-01-07. Vinnova är ett annat exempel “The purpose of the call was to strengthen qualification opportunities through increased mobility opportunities for VINNMER Fellows (primarily female doctoral researchers) within the framework of national collaboration between universities, colleges, research institutes, industry and public partners within Sweden. This focus was chosen to impact the systemic weakness of a low proportion of qualifying women.” <http://www.vinnova.se/sv/Ansoka-och-rapportera/Utlysningar/Effekta/VINNMER-national-qualification/> hämtad 2017-01-17

och på så sätt gemensamt ta ansvar för att ingenting faller mellan stolarna. I detta sammanhang kan särskilt nämnas att det är viktigt att beredningsgrupperna följer de riktlinjer som Vetenskapsrådet har utarbetat och som syftar till att bidra till målet om en jämställd fördelning av forskningsbidragen. Vetenskapsrådet kan välja att utarbeta förslag över vad som kan behöva diskuteras.

---

## REFERENSLISTA

---

Beredningshandbok, humaniora och samhällsvetenskap/medicin och hälsa/ naturvetenskap och teknikvetenskap/utbildningsvetenskap/utvecklingsforskning, 2016, *Vetenskapsrådet* 2016  
<http://www.vr.se/forskningsfinansiering/fordigsomargranskare.4.55b9d3b811f17731572800048.html>

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

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](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)

Diskrimineringsombudsmannen: [www.do.se](http://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://publikationer.vr.se/produkt/en-jamstalld-process/>

Forskningens framtid. Vägval för framtidens forskningssystem, mål och rekommendationer, *Vetenskapsrådet* 2015 <https://publikationer.vr.se/produkt/forskningens-framtid-vagval-for-framtidens-forskningssystem-malbild-och-rekommendationer/>

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](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2009975-med-instruktion-for_sfs-2009-975)

Gatti, A: Kokbok för en jämställd akademi. *SULF: skriftserie XXXIX*  
<http://www.sulf.se/app/uploads/2016/02/sulf-kokbok-for-en-jamstalld-akademi2011.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,%20Appointment%20and.pdf>

Gender in the global research landscape. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Elsevier 2017.  
[https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0008/265661/ElsevierGenderReport\\_final\\_for-web.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf)

Johansson L-G: *Introduktion till vetenskapsteorin* Stockholm 2003

Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012. *Vetenskapsrådet* 2014  
<https://publikationer.vr.se/produkt/jamstalldheten-i-vetenskapsradets-forskningsstod-2011-2012/>

Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012. *Vetenskapsrådet* 2013  
[https://publikationer.vr.se/butik/?\\_sf\\_s=j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsobservationer](https://publikationer.vr.se/butik/?_sf_s=j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsobservationer)

Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, *Vetenskapsrådet* 2012  
[https://publikationer.vr.se/butik/?\\_sf\\_s=j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsobservationer](https://publikationer.vr.se/butik/?_sf_s=j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsobservationer)

Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt. *Vetenskapsrådet* 2010.  
[https://publikationer.vr.se/butik/?\\_sf\\_s=kollegial%20bed%C3%B6mning](https://publikationer.vr.se/butik/?_sf_s=kollegial%20bed%C3%B6mning)

Kvinnor och mäns framgång med projektansökningar inom medicin. *Vetenskapsrådet* 2009  
<https://publikationer.vr.se/produkt/kvinnors-och-mans-framgang-med-projektansokningar-inom-medicin/>

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

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

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

Pressmeddelande Stiftelsen för Strategisk Forskning ” <http://stratresearch.se/pressmeddelande/nastan-700-miljoner-till-svensk-forskning-i-storsatsning-av-ssf/>

Skarsgård K: 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>

*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  
<http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?id=2026>

Utlysning Vinnova <http://www.vinnova.se/sv/Ansoka-och-rapportera/Utlysningar/Effekta/VINNMER-national-qualification/>

Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi  
<http://www.vr.se/omvetenskapsradet/styrandedokument/jamstallldhetsstrategi.4.1f599ea412a30327ccf800042.html>

Vetenskapsrådets ämnesråd och kommittéer  
<http://www.vr.se/images/18.52419d9f1590860297a7a020/1483968217377/VR-Organisation-SVE-170109stor.jpg>

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>

## Otryckta källor

### Arkiv

Riktlinjer för användning av bibliometri vid Vetenskapsrådet. *Vetenskapsrådet* 2014, diariernr 113-2014-7357 Riktlinjer för Vetenskapsrådets sakkunnigbedömning. Vetenskapsrådet diariernr 1.2.4-2016-7045.

Hösten 2016 genomförde Vetenskapsrådet jämställdhetsobservationer i åtta bedömningsgrupper för att undersöka om det finns möjlighet att förbättra rutiner, instruktioner och annat som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om forskningsbidrag. Det är sjätte gången myndigheten genomför jämställdhetsobservationer.

Rapporten visar på behovet av att:

- Analysera hur Vetenskapsrådets instruktioner för bedömningen av framförallt den sökandes kompetens inverkar på målet om en jämställd beviljning.
- Undersöka relationen mellan fördelningen av bidrag på kön och beredningsgruppernas sammansättning med särskild hänsyn till nationalitet.
- Överväga att öka aktiviteten för att få fler av underrepresenterat kön att söka bidrag.

Västra Järnvägsgatan 3 | Box 1035 | 101 38 Stockholm | Tel 08-546 44 000 | [vetenskapsradet@vr.se](mailto:vetenskapsradet@vr.se) | [www.vr.se](http://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.