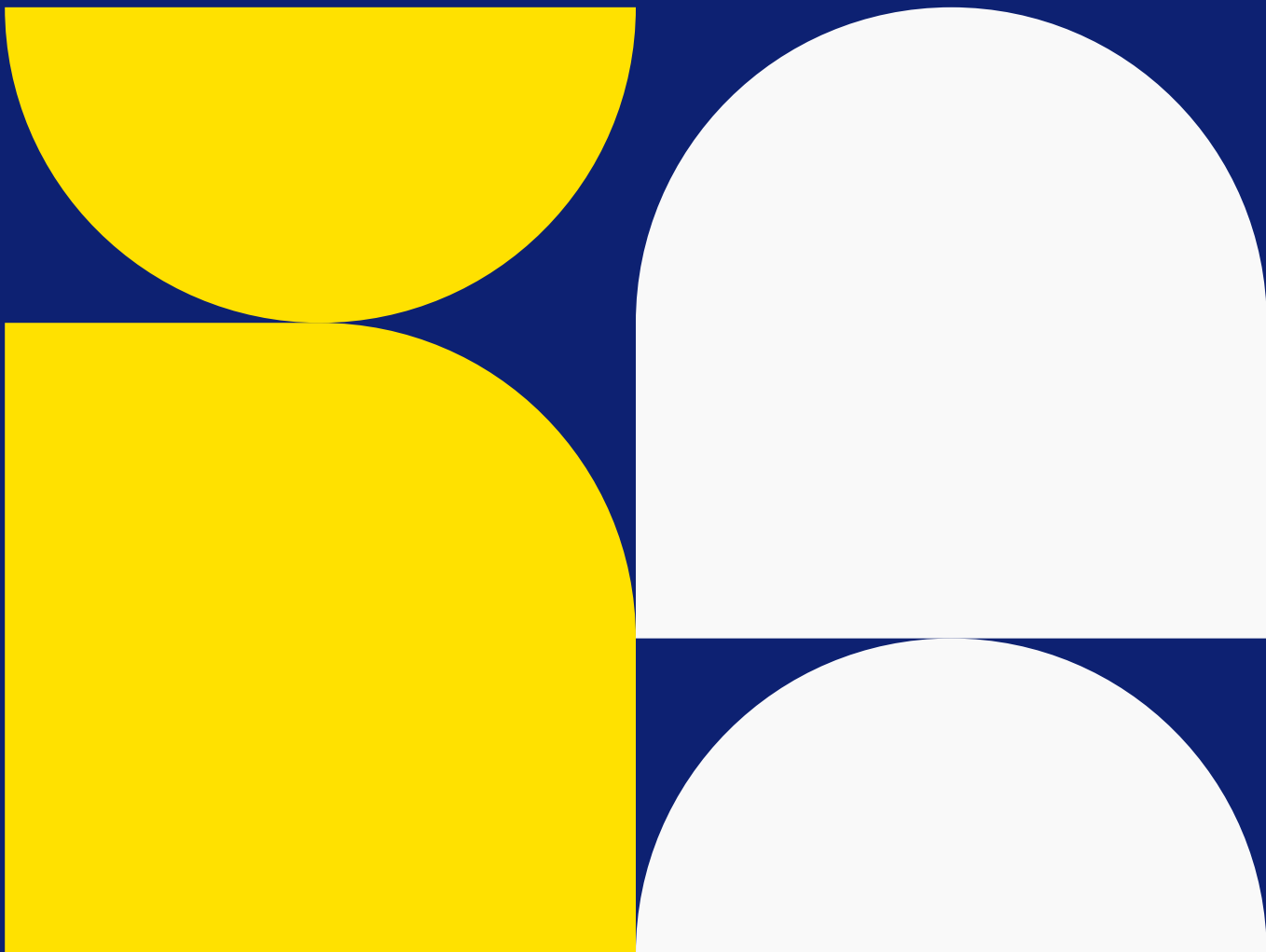


# En jämställd process

En kvalitativ undersökning  
av bedömningen av forsknings-  
bidragsansökningar 2023



# **En jämställd process**

En kvalitativ undersökning av bedömningen av  
forskningsbidragsansökningar 2023

VR2406  
Dnr 3.1-2023-00561  
ISBN 978-91-89845-14-5

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

## Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>6</b>
<b>Summary</b> .....	<b>8</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>10</b>
Jämställdhetsobservationer: bakgrund .....	10
Inte bara jämställdhetsobservationer .....	10
Strukturell ojämställdhet i forskningssystemet.....	12
Jämställdhetsarbetet i de interna processerna och implementering av tidigare rekommendationer .....	13
Om jämställdhet och jämlikhet .....	15
Metod.....	15
Observation som metod .....	16
Tillvägagångssätt .....	17
Urval .....	18
Integritet och etik.....	18
Metod för mätning av talad tid .....	18
Jämställdhetsobservationer i andra och liknande sammanhang.....	18
 <b>Generellt om genomförande av bedömning av ansökningar</b> .....	<b>21</b>
Översiktlig beskrivning av bedömningsprocessen.....	21
Kriterier för bedömning .....	22
 <b>Observationer</b> .....	<b>24</b>
Digitala möten dominerar .....	24
Professionellt ledarskap och vänlig stämning.....	24
Tidsbrist.....	25
Forskningssekreterares olika positioner under möten .....	25
Gruppens samspel fungerar ofta väl .....	26
...men ibland fallerar samspelet .....	26
Benämning av den sökande .....	27
Den sökandes kön är dolt.....	27
Bedömning och betyg .....	28
Preliminära betyg och genomsnittsbetyg .....	29
Bedömning av ansökan och den sökande .....	30
Bedömning av kompetens och meriter: stora skillnader mellan grupper inom de olika forskningsämnesområdena .....	30
Medicin och hälsa .....	31
Humaniora och samhällsvetenskap samt utbildningsvetenskap .....	33
Naturvetenskap och teknikvetenskap .....	34
Olika former av partiskhet.....	35
Bedömning av yngre forskares ansökningar.....	37
Är det meriterande att ha bidrag från andra finansiärer? .....	37
Informell (irrelevant) information .....	38
Medvetenhet om jämställdhet och genusfrågor .....	39
Att bedöma genusperspektiv.....	40
Andra diskrimineringsgrunder än kön .....	40

<b>Rekommendationer.....</b>	<b>41</b>
Ge utrymme för reflektion kring en likvärdig och saklig bedömning .....	41
Fortsätt informera om vikten av att inte föra fram informell information .....	41
Fortsätt att betona instruktioner och riktlinjer .....	42
Fortsätt uppmärksamma frågan om bedömningen av kompetens och meriter	42
<b>Referenser.....</b>	<b>43</b>
Vetenskapsrådet.....	43
Publicerat .....	43
Opublicerat .....	44

## Förord

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

Vetenskapsrådet har sedan 2011 regelbundet genomfört jämställdhetsobservationer. Vid observationerna granskas de möten där sakkunniga diskuterar ansökningar om forskningsbidrag som kommit in till myndigheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Dessa möten är en central del av Vetenskapsrådets process för att fördela forskningsbidrag. Syftet är att undersöka om det finns ytterligare förbättringspotentialer vad gäller rutiner, instruktioner och andra aspekter som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag. Observationerna resulterar i rekommendationer. Dessa rekommendationer har genom åren varit betydelsefulla i myndighetens löpande arbete med att utveckla Vetenskapsrådets bedömningsprocesser.

De observationer som görs i ett urval av beredningsgrupper kan inte generaliseras och sägas gälla för alla grupper. Syftet är heller inte att bevisa orsakssamband. Syftet är att ta fram underlag för diskussion och lärande för kvalitetsförbättringar av processen. Jämställdhet i fördelningen av forskningsbidrag är ett viktigt mål som kräver långsiktighet och kontinuitet. Denna rapport ger ett bra underlag för Vetenskapsrådets fortsatta diskussioner och bidrar till arbetet att vidareutveckla kvaliteten i myndighetens processer.

Stockholm, 13 maj 2024

Katarina Bjelke  
Generaldirektör, Vetenskapsrådet

## Sammanfattning

Vetenskapsrådet har under hösten 2023 genomfört jämställdhetsobservationer i fjorton av myndighetens beredningsgrupper<sup>1</sup> för att undersöka hur processerna fungerar, sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden som används ger inte underlag för generaliseringar. Syftet är att ta fram underlag för diskussion och utveckling som kan bidra till kvalitetsförbättringar i myndighetens processer.

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

En skillnad mot tidigare jämställdhetsobservationer är att av de fjorton grupperna har hälften valts ut av personer i organisationens ledning, vilket understryker att avsikten är att ta fram underlag för diskussion och kvalitetsutveckling.

Samtalsklimatet och samarbetet i beredningsgrupperna präglas av stort engagemang och intresse, det gäller även jämställdhetsfrågor. När bedömningen leder till ojämställdhet beror det enligt observationsmaterialet troligen på ett allt för starkt fokus på den sökandes ackumulerade meriter. Detta gynnar seniora forskare, en grupp som domineras av män.

Att betona kompetens och meriter är vanligt inom forskningsämnesområdet medicin och hälsa, och detta hänger sannolikt samman med svårigheterna att nå ett jämställt utfall inom området, vilket har påtalats i flera tidigare publicerade jämställdhetsobservationer. En liknande utmaning finns i det utbildningsvetenskapliga fältet.

Vetenskapsrådets bedömningsprocesser är i ständig utveckling vilket är gynnsamt för verksamheten och för jämställdheten. I samband med observationerna 2023 noterades en relativt ny rutin med på förhand inlagda pausmöten. Inom ramen för dessa kan ordförande, vice ordförande, observatör och Vetenskapsrådets personal diskutera hur uppkomna situationer kan hanteras. Jämställdhetsobservatörerna uppfattar att dessa pausmöten är kvalitetshöjande för processerna.

I rapporten återfinns frågor som har uppmärksammats även tidigare, till exempel att Vetenskapsrådet behöver förtydliga för ledamöterna hur bedömningen ska

---

<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.

göras när forskare har bidrag från flera finansiärer. Här finns en problematik relaterat till kön. För en man med ett pågående forskningsbidrag från andra finansiärer kunde det bedömas som en styrka medan det i bedömningen av en ansökan från en kvinna kunde bedömas som en svaghet eller en brist.

En annan fråga som kan behöva uppmärksammas är om det behöver betonas starkare att ledamöterna ska ta hänsyn till avräkningsbar tid, det vill säga den regel som finns om att ta hänsyn till de ”forskningsaktiva” åren vid bedömning av den vetenskapliga produktionens omfattning.

Sist i rapporten finns fyra rekommendationer som riktas till Vetenskapsrådet.

## Summary

During autumn 2023, the Swedish Research Council conducted gender equality observations in fourteen review panels, to investigate how the processes function from a gender equality perspective. The method used does not provide any basis for making generalisations. The purpose is to develop documentation for discussion and development that can contribute to quality improvements in the Swedish Research Council's processes.

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

A difference compared to previous gender equality observations is that, of the fourteen panels, half were selected by persons in the organisation's management, which underlines that the intention is to produce documentation for discussion and quality development.

The discussion climate and collaboration in the review panels are characterised by great engagement and interest, and this applies to gender equality issues as well. When the assessment leads to gender inequality, the observation material shows that this is probably due to too strong a focus on the applicant's accumulated merits. This favours senior researchers; a group dominated by men.

Emphasising competence and merits is common in the research field of medicine and health, and this is probably linked to the difficulties of achieving a gender-equal outcome within the field, which has been emphasised in several previously published gender equality observations. A similar challenge exists in the field of educational science.

The Swedish Research Council's assessment processes are constantly being developed, which benefits both the operation and gender equality. In conjunction with the 2023 observations, a relatively new procedure was noted, with meeting pauses introduced at pre-arranged times. Within the framework for these, the chair, vice chair, observer and Swedish Research Council personnel can discuss how situations arising can be handled. The gender equality observers believe that these meeting pauses raise the quality of the processes.

The report includes issues that have been recognised previously as well, for example that the Swedish Research Council needs to clarify to the panel members how the assessment shall be done when researchers have grants from several funding bodies. This is a gender-related problem. For a man with



ongoing research grants from other funding bodies, this could be assessed as being a strength, while in the assessment of an application from a woman, this might be assessed as a weakness or a failing.

Another issue that may need recognising is whether it should be emphasised more clearly that the panel members shall take into account deductible time; that is, the rule that exists to take into account “active research years” when assessing the scope of the scientific production.

Finally, the report includes four recommendations aimed at the Swedish Research Council.

# Inledning

## Jämställdhetsobservationer: bakgrund

Vetenskapsrådet har under 2023 för åttonde gången genomfört jämställdhetsobservationer. Denna gång har fjorton beredningsgrupper observerats, för att undersöka om det finns en förbättringspotential vad gäller rutiner, instruktioner och andra aspekter som främjar en jämställd bedömning av ansökningar om bidrag.

Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer har betecknats som banbrytande,<sup>2</sup> och har väckt intresse inte bara i Sverige utan också internationellt.<sup>3</sup> 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 finansiär.

## Inte bara jämställdhetsobservationer

Vetenskapsrådet har arbetat med jämställdhet på flera sätt under många år. Detta är i enlighet med myndighetens instruktion som anger att Vetenskapsrådet ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.<sup>4</sup>

Vetenskapsrådet har rollen att vara rådgivare till regeringen i forskningspolitiska frågor och genomför därför även analyser på systemnivå. Under 2021 publicerades studien ”Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.” Syftet med studien är att undersöka och analysera skillnaderna mellan kvinnors och mäns karriärutveckling, samt att

---

<sup>2</sup> Liisa Husu och Anne-Charlott Callerstig: Riksbankens jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv, sidan 6.

<sup>3</sup> Vetenskapsrådet kontaktas regelbundet av finansiärer, lärosäten och organisationer som önskar få information om metod med mera, ofta med syftet att genomföra liknande studier.

<sup>4</sup> Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet Svensk författningssamling 2009:975.

undersöka hur villkoren i högskolan uppfattas av kvinnor och män. Även en belysning av villkoren i högskolan ur ett lednings- och arbetsgivarperspektiv ingår i studien. Vetenskapsrådet har bjudits in att presentera rapporten för representanter för svenska lärosäten och andra organisationer.

Studien visar att vägen till att bli professor inte är jämställd inom något ämnesområde. Ett exempel på det är att även när könsfördelningen är jämn bland nyutnämnda professorer inom flera ämnesområden, motsvarar det inte rekryteringsunderlaget. Andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget är drygt tio procentenheter högre än andelen nyutnämnda professorer som är kvinnor. Även i naturvetenskap och teknik, där andelen nyutnämnda professorer som är kvinnor är låg, är andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget högre än bland de nyutnämnda. Det framgår även av studien att inom samtliga ämnesområden möter kvinnor fler utmaningar än vad män gör. Studien konstaterar också att kvinnor i högre utsträckning än män är verksamma inom forskningsfält som har få professorer, vilket tolkas som att möjligheterna att meritera sig forskningsmässigt är begränsade, medan män i högre utsträckning är verksamma inom områden med en större andel professorer, vilket tolkas som att det finns större resurser för forskning inom dessa fält.<sup>5</sup>

Under 2018 har en studie genomförts avseende jämställdheten i Vetenskapsrådets tidigare genomförda excellenssatsningar och miljöstödd. Fokus låg på könsfördelningar för ansökningar samt beviljandegrader för män respektive kvinnor. För excellenssatsningarna ingick satsningar riktade både mot etablerade forskare och mot yngre forskare. Studien visar att såväl kvinnor som män har beviljats excellensstöd och fått del i miljöstödd i proportion till könsfördelningen bland ansökningarna. Vetenskapsrådets bedömningsprocess tycks därmed inte ha missgynnat varken män eller kvinnor som grupp. Det framgår också av resultatet att excellenssatsningarna och miljöstöden går till betydligt fler män än kvinnor, vilket korrelerar med att det är betydligt fler män än kvinnor som söker dessa stöd. Detta kan delvis förklaras av att kvinnor fortfarande är i minoritet högre upp i hierarkin bland forskare där målgruppen för dessa stöd huvudsakligen finns. I rapporten dras slutsatsen att satsningar på stöd till mer seniora excellenta forskare därför får som konsekvens att en större andel forskningsmedel kommer att tilldelas män än kvinnor.<sup>6</sup>

Myndigheten publicerar årligen statistik om antal sökande och antal beviljade bidrag uppdelat på kön. Vetenskapsrådet deltar ofta i internationella grupperingar där frågor om jämställdhet står i fokus. Utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) startade 2013 och omfattar 2023 ett stort antal myndigheter, bland andra Vetenskapsrådet.

I myndighetens policy för jämställdhetsintegrering understryks att forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter. Enligt denna policy ska Vetenskapsrådets arbete med

---

<sup>5</sup> Hur jämställt är det i högskolan? Vetenskapsrådet 2021.

<sup>6</sup> Jämställdhet i Vetenskapsrådets miljöstödd och excellenssatsningar. Vetenskapsrådet 2018.

jämställdhet genomsyra all verksamhet, vilket inkluderar att jämställdhetsperspektivet ska finnas med när beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg.<sup>7</sup>

Vetenskapsrådet har även riktlinjer för jämställdhet i beredningen av ansökningar om forskningsbidrag. Myndigheten ska enligt dessa uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper, ha samma beviljandegrad för kvinnor och män och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens karaktär och till stödformen, samt uppmärksamma och förebygga omedveten partiskhet och förutfattade meningar baserat på kön vid fördelningen av forskningsmedel.

Under 2024 har Vetenskapsrådet utvecklat riktlinjerna på det sättet att i de fall det är stora skillnader mellan antal sökande av endera könet till beredningsgruppen, vilket gör att enstaka ansökningar kan få stor påverkan på beviljandegraden, kan ett undantag göras från målsättningen om att uppnå samma beviljandegrad, under förutsättning att det kön som har färre sökande till beredningsgruppen inte missgynnas. Detta kan göras i syfte att främja jämställdhet inom området i stort.<sup>8</sup>

Ytterst handlar Vetenskapsrådets arbete för ökad jämställdhet om att skapa likvärdiga möjligheter för forskande kvinnor och män.

### **Strukturell ojämställdhet i forskningssystemet**

En fråga är huruvida Vetenskapsrådets uppställda kriterier och indikatorer bidrar till att reproducera strukturella mönster, med särskild hänsyn till frågan om kompetens. Vetenskapsrådet har i sin bedömningsprocess att hantera den strukturella ojämställdhet som finns inom akademien med en majoritet professorer som är män. I synnerhet saknas kvinnor bland de mest seniora professorerna.<sup>9</sup> En utjämning mellan kvinnor och män som har anställning som professor sker successivt, i de senare doktorsexamensårgångarna är det relativt jämnt mellan kvinnor och män på professorsnivå. Men om senioritet ”belönas” genom att betyget för forskarens samlade kompetens och meriter ges stor vikt för bedömningen av en ansökan, kan det gynna män som grupp. Hur frågan om kompetens och meriter hanteras i myndighetens bedömningsprocesser är alltså en fråga som har relevans för en jämställd fördelning av forskningsbidrag.

Bedömningen av forskares meriter har en viktig roll för forskningssystemets utveckling, och det har medfört att flera initiativ har tagits på EU-nivå för att driva på en utveckling av meritbedömningen. Coalition on Advancing Research

---

<sup>7</sup> Vetenskapsrådets policy för jämställdhetsintegrering 1.2.4-2022-06681.

<sup>8</sup> Riktlinjer för jämställdhet i processen finansiera forskning 1.2.4-2024-00116.

<sup>9</sup> Hur jämställt är det i högskolan? Vetenskapsrådet 2021. Se även Forskningsbarometern, Vetenskapsrådet 2023, figur 23 i vilken forskande och undervisande personal (individer) med doktorsexamen redovisas, efter doktorsexamensår, anställningskategori och könsuppdelat på olika forskningsämnesområde och år.

Assessment (CoARA) är ett exempel på detta. 2021 konsulterade EU-kommissionen europeiska organisationer i frågan om hur en förändring skulle kunna genomföras. Målet för en förändring kan sammanfattas som ”främjande av en god forskningskultur”. Det kan gälla öppen publicering (”open access”), ökad mångfald och ökad jämställdhet. Medlet för att nå dessa mål går via en utvecklad bedömning som kan beakta alternativa karriärvägar och en större bredd av meriter, än vad som många gånger är fallet idag.

## Jämställdhetsarbetet i de interna processerna och implementering av tidigare rekommendationer

Vetenskapsrådet utvecklar kontinuerligt formerna för sina bedömningsprocesser. Avsikten med jämställdhetsobservationerna är att stödja det arbetet. I tidigare rapporter, liksom i föreliggande, finns rekommendationer till Vetenskapsrådet, varav flera av de tidigare har bidragit till att utveckla myndighetens interna arbete.

Nedan följer några exempel på hur Vetenskapsrådet arbetar med jämställdhet i beredningsprocesserna. I fotnoter finns referenser som berättar om och när det har funnits en rekommendation kring denna rutin, detta för att ge några exempel på hur rekommendationer från jämställdhetsobservationerna har implementerats.

Vetenskapsrådet lämnar information till alla som deltar i myndighetens bedömningsprocesser om vikten av jämställdhet i bedömningen. Informationen kommuniceras både skriftligt och muntligt. Skriftligt via en instruktion, en ”beredningshandbok”. Varje ämnesområde har en specifik beredningshandbok och i dessa finns även information om jämställdhetsaspekter. Bland annat framgår att beredningsgrupperna ska rapportera utfallet från ett jämställdhetsperspektiv och om det är motiverat, lämna kommentarer kring det.<sup>10</sup>

Vid sidan av den skriftliga informationen lämnas muntlig information om Vetenskapsrådets jämställdhetsmål till beredningsgrupperna i samband med olika former av förberedande möten, eller vid beredningsgruppsmötets inledning. Till exempel föredrar personal som deltar i beredningsgruppsmöten ofta en punkt om vikten av jämställdhet i bedömningen. All personal genomgår en intern utbildning där bland annat jämställdhetsaspekter ingår.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> En genomgång av beredningshandböcker för de i studien ingående forskningsämnesområden visar att instruktionen finns i samtliga.

<sup>11</sup> ”Kunskapen om kön och bedömning bör öka hos alla som medverkar i beredningsprocessen”, rekommendation i Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011, Vetenskapsrådet 2012, sidan 6, Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013, sidan 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, sidan 23.

Rollerna för Vetenskapsrådets personal (forskningshandläggare och forskningssekreterare), beredningsgruppernas ordförande och ledamöter har i flera fall förtydligats.<sup>12</sup> Fördjupade introduktioner, ”case-baserade” workshops och/liknande har arrangerats av Vetenskapsrådet. Inom flera ämnesområden har Vetenskapsrådet valt att betona beredningsgruppens ordförandes ansvar för hur mötena genomförs.<sup>13</sup> Ledamöter som deltar fysiskt i myndighetens beredningsgruppsmöten bordsplaceras strategiskt med syftet att skapa ett gott samtalsklimat.<sup>14</sup> Med strategiskt menas att ta hänsyn till kön såväl som till andra aspekter som erfarna/ouerfarna ledamöter, ledamöternas geografiska härkomst och ett eventuellt språkligt/kulturellt avstånd.

En kritisk aspekt som har uppmärksammats i tidigare rapporter är att enskilda ledamöter delar information som inte ska ingå i bedömningen, (”informell eller irrelevant information”). Numera tas den frågan upp som en informationspunkt där Vetenskapsrådet påtalar vilken typ av information som inte ska förmedlas under eller i samband med möten. Informationen finns även i beredningshandböckerna. Detta för att informell information eller obekräftade uppgifter om den sökande, respektive forskargruppen, kan påverka bedömningen.

En ”kalibrering” av betygen görs inför varje möte genom att forskningssekreteraren presenterar en graf eller tabell 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 ledamöter.<sup>15</sup>

Tidigare jämställdhetsobservationer har uppmärksammat att framför allt ledamöter inom medicin och hälsa fäster stor vikt vid forskarens kompetens och meriter, vilket kan medföra att män som grupp gynnas.<sup>16</sup> Numera får ledamöterna via beredningshandboken information om att för majoriteten av bidragsformer ska vikten läggas vid det föreslagna forskningsprojektets vetenskapliga kvalitet.

---

<sup>12</sup> Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013, sidorna 14 och 15. Se även En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sidorna 20 och 22.

<sup>13</sup> Rekommendation i En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sidan 22.

<sup>14</sup> En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015.

<sup>15</sup> Rekommendation i Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012, Vetenskapsrådet 2013, sidan 14. Se även En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sidan 24.

<sup>16</sup> En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sidan 24. En jämställd process – Jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016, Vetenskapsrådet 2017, sidan 25.

Sammantaget har Vetenskapsrådets processer successivt utvecklats mot ökad harmonisering vilket enligt tidigare jämställdhetsobservationer kan bidra till ökad transparens samt jämlika och jämställda bedömningar.<sup>17</sup> Med transparens avses att bedömningarna baseras på tydliga indikatorer som skapar likvärdighet i bedömningen, inte på omdömen där indikatorerna skiljer sig mellan grupperna, där olika mått används för kvinnor och män, eller där informell information används för att bedöma en ansökan.

## Om jämställdhet och jämlikhet

Fokus för den här rapporten är jämställdhet. Avsikten är att undersöka om män och kvinnor har samma förutsättningar och möjligheter att erhålla forskningsbidrag. Frågan är dock inte fränkopplad det bredare begreppet jämlikhet. Det är inte enbart kön som kan påverka en bedömningsprocess, även andra förhållanden 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>18</sup> Men det kan också handla om andra faktorer som akademisk rang, tillhörighet till en viss forskningsdisciplin eller skolbildning, lärosätetstillhörighet, 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.

## Metod

Under 2023 har Vetenskapsrådet för åttonde gången genomfört jämställdhetsobservationer i fjorton beredningsgruppers möten. Projektledare och författare är Lisbeth Söderqvist, analytiker vid Vetenskapsrådet. I gruppen som genomfört observationerna ingick från Vetenskapsrådet Emelie Adamsson och Maria Starborg, forskningssekreterare, samt Richard Andersson och Anni Järvelin, analytiker. I observatörsgruppen ingick även Johanna Andersson FD i

---

<sup>17</sup> En jämställd process? En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar, Vetenskapsrådet 2015, sidan 21.

<sup>18</sup> Diskrimineringslagen 2008:567. Läs mer hos Diskrimineringsombudsmannen (DO)

religionsvetenskap med inriktning på genus. Johanna Andersson arbetade tidigare vid Chalmers Tekniska Högskola och deltog i den grupp som gjorde den allra första observationsstudien för Vetenskapsrådet 2011. Johanna har sedan dess deltagit som observatör i flertalet jämställdhetsobservationer.

Jämställdhetsobservationer och statistiskt inriktade uppföljningar och analyser ger sammantaget en bred bild av jämställdhet och forskningsfinansiering, och utgör centrala verktyg för att implementera Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi. Observationsstudierna tittar närmare på en specifik aspekt, nämligen beredningsgruppernas möten, vilka är centrala i den process som avgör vilka projekt som får stöd.

Följande avsnitt kommer kortfattat att beskriva bakgrund och tillvägagångssätt i den metodologiska ansats som gjorts i föreliggande analys.

### **Observation som metod**

För att samla information om hur beredningsgruppernas möten fungerar använder Vetenskapsrådet metoden deltagande observation. Det är en etnografisk metod där observatören studerar en grups aktiviteter, språk, samtalskultur och gruppens sociala samspel, i realtid. Deltagande observation av olika processer förekommer flitigt inom till exempel utbildningsvetenskap, men även inom vetenskaps- och tekniksociologi samt teknik- och vetenskapsstudier.<sup>19</sup>

Deltagande observation är en metod som gör det möjligt för observatörerna att fånga hur en grupp tolkar och förstår sitt uppdrag, kommunicerar, prioriterar och argumenterar. Det finns utmaningar i att använda metoden; Det kan vara svårt att se mönster i det som är vant och bekant, vidare är vår perception selektiv. Det finns också alltid en risk för att observatörerna gör subjektiva tolkningar eller feltolkningar.

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

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

---

<sup>19</sup> Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang Forskningsmetodik. Lund 1997.



## Tillvägagångssätt

Våra jämställdhetsobservationer är så kallade öppna observationer där de personer som observeras är medvetna om detta.<sup>20</sup> Det innebär att i observatörernas instruktion ingår att de för den grupp som de var och en är satt att observera ska presentera vad syftet med observationerna är, det vill säga att utveckla de interna processerna för att nå målet om en jämställd fördelning av Vetenskapsrådets forskningsbidrag.

En nackdel med öppna observationer är att de personer som observeras, i detta fall beredningsgruppsledamöter, kan påverkas av att bli studerade och därmed förändra sitt beteende. Det skulle till exempel kunna innebära att de uttrycker sig mer korrekt och tar mer hänsyn till jämställdhetsaspekter än om de inte hade blivit observerade.

Under denna omgångs observationer har de flesta möten genomförts i digital form vilket lämnar mindre utrymme för icke-verbal kommunikation och informella samtal i pauser. Vid de möten som varit fysiska har observatörerna funnits med i mötesrummet och sitter vid samma bord som ordföranden, ledamöter, annan personal vid Vetenskapsrådet och representanter för ämnesrådet/kommittén. Placering vid borden gör det möjligt för observatörerna att iaktta även icke-verbal kommunikation i form av kroppsspråk.<sup>21</sup>

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

Under observationernas förlopp har observatörerna varit noga med att inte ingripa i diskussioner eller lämna kommentarer på granskarnas arbete, då uppdraget är att endast observera processen.<sup>22</sup>

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

Det kan inte göras anspråk på att de observationer som noteras 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.

---

<sup>20</sup> Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang *Forskningsmetodik*. Lund 1997.

<sup>21</sup> Katrine Fangen *Deltagande observation*, Malmö 2005.

<sup>22</sup> Katrine Fangen *Deltagande observation*, Malmö 2005 och Idar Magne Holme & Bernt Krohn Solvang *Forskningsmetodik*. Lund 1997.

## Urval

Under våren och hösten 2023 följde sex jämställdhetsobservatörer bedömningsarbetet i fjorton av Vetenskapsrådets 97 beredningsgrupper, som har som uppgift att bedöma ansökningar om forskningsbidrag. Av de fjorton observerade grupperna fanns sju inom ämnesområdet för medicin och hälsa, tre inom naturvetenskap och teknikvetenskap, två inom humaniora och samhällsvetenskap; en inom utbildningsvetenskap och en inom konstnärlig forskning. Motivet för att ha fler grupper från området medicin och hälsa var att detta forskningsämnesområde har haft svårt att nå målet om en jämställd fördelning av forskningsbidrag under ett antal år.

Det fanns praktiska hänsyn som styrde urvalet, men arbetsgruppen hade denna gång också konkreta önskemål att ta hänsyn till från myndighetens huvudsekreterare.<sup>23</sup> Totalt sju av de beredningsgrupper som observerades kom som förslag från denna grupp. Det gör det än mer angeläget att understryka att resultaten från observationerna inte kan generaliseras eller sägas gälla för alla grupper. Syftet är som nämnts ovan att ta fram underlag för diskussion och lärande för kvalitetsförbättringar av processen.

## Integritet och etik

Ledamöterna i grupperna informeras vid inledningen av beredningsgruppsmötet om syftet med observationerna (det vill säga att utveckla myndighetens processer med särskilt fokus på jämställdhet), vilken typ av information som ska samlas in samt vad denna information ska användas till. De utlovas även anonymitet.

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

## Metod för mätning av talad tid

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

## Jämställdhetsobservationer i andra och liknande sammanhang

Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer har fått spridning både inom och utom Sverige. Myndigheten har fått inbjudningar till konferenser, både

---

<sup>23</sup> Huvudsekreterarna ingår i myndighetens ledningsråd och initierar, driver, och följer upp frågor inom sina respektive områden. Huvudsekreterarna är aktiva forskare och som regel anställda på Vetenskapsrådet på deltid i högst sex år.

nationella och internationella, där författarna har ombetts berätta om resultaten, men också på begäran mött flera forskningsråd och företrädare för lärosäten för att berätta om metoderna som vi använder. Idag finns, kan vi konstatera, flera finansiärer som använder, alternativt rekommenderar, observationsstudier, dock publicerar inte alla rapporter på det sätt som Vetenskapsrådet gör.

2015 publicerade Tillväxtverket en rapport som har likheter med Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer. Objektet för studien är företagsfinansiering hos offentliga finansiärer och metoden är bland annat observationer av finansiärers bedömnings- och beslutsmöten. I likhet med Vetenskapsrådets studier visar resultatet att omedvetna föreställningar om kvinnors och mäns förmågor kan påverka bedömningsprocesserna. För att ta några exempel finns hos bedömarna mer eller mindre omedvetna föreställningar om att kvinnor som driver företag är försiktiga, inte vågar göra för stora investeringar, endast behöver små medel och är verksamma i ”fel” branscher som är icke-finansieringsbara och saknar tillväxtpotential. Män antas våga satsa, behöver stora medel och är verksamma i ”rätt” branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential. I själva verket finns inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga.<sup>24</sup>

2017 anlätade Riksbankens Jubileumsfond två forskare från Örebro universitet för att göra jämställdhetsobservationer. En representant för Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer var inbjuden både till ett förberedande möte och till ett seminarium där Vetenskapsrådets och Riksbankens Jubileumsfonds respektive rapporter presenterades. Flera av de observationer som noteras i rapporten från beredningsgruppsmöten vid Riksbankens Jubileumsfond har likheter med de som Vetenskapsrådet tidigare har noterat, vilket också uttrycks explicit i rapporten från Riksbankens Jubileumsfond. Flera rekommendationer är också lika de som Vetenskapsrådets rapporter har lämnat. Författarna till Riksbankens Jubileumsfonds rapport rekommenderar till exempel att stiftelsen skapar regler om bordsplacering och tar fram tydliga regler om mötesledning för ordföranden. Författarna menar vidare att begreppet vetenskaplig kvalitet och kriterier för vad som utgör forskning av god kvalitet bör problematiseras och ställer frågan om det finns bakomliggande föreställningar som påverkar bedömningarna, till exempel underliggande könsnormer. Andra intressanta aspekter som lyfts fram är behovet av att tydliggöra olika underliggande könsmonster i ansökningsbeteende och ”implicit bias” (partiskhet) i bedömningen av kvalitet.<sup>25</sup>

En av de kommittéer som finns vid Vetenskapsrådet initierade vid 2020-talets början en studie om jämställdhet, inklusive jämställdhetsobservationer, som även den kom att genomföras av forskare från Örebro universitet. Forskarnas rapport är indelad i tre delar; en forskningsöversikt, en kvantitativ och kvalitativ rapport om statistik kring ansökningar och skriftliga bedömningar av dessa från

---

<sup>24</sup> ”Under ytan Hur går snacket och vem får pengarna?” Tillväxtverket 2015, sidorna 1-3.

<sup>25</sup> Liisa Husu och Anne-Charlott Callerstig: Riksbankens jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv. RJ 2018.

de senaste åtta åren, samt en rapport som beskriver de jämställdhetsobservationer som är utförda av forskarna under 2022 med fokus på utbildningsvetenskap. En slutsats av observationerna är att det är svårt att separera den aspekt som ska prioriteras, nämligen vetenskaplig kvalitet, från forskarens kompetens och meriter, eftersom ”vetenskaplig kvalitet” enligt forskarna korrelerar med ett ”meritfokus” och i förlängningen, karriärålder. ”Det går därför inte att utesluta att sättet som vetenskaplig kvalitet betraktas kan fungera som en förfördelningsmekanism skriver forskarna.<sup>26</sup> Det är en slutsats om meritbedömningens starka inverkan på bedömningen av forskares ansökningar om forskningsbidrag inom vissa forskningsämnesområden, vilket har uppmärksamats även i till exempel den rapport som publicerades av Vetenskapsrådet 2020.<sup>27</sup>

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 som är från 2015 är formulerad som en handbok. Bland de rekommendationer som författarna ger finns flera som är tillämpbara även för ett forskningsråd, som till exempel vikten av att bedömningar baseras på specifika kriterier och att dessa kriterier används likvärdigt för alla sökande. En rekommendation är att skapa ett öppet diskussionsklimat där samtliga mötesdeltagares kompetenser bidrar till en god process. Vidare rekommenderas att det finns både kvinnor och män i bedömningsgrupperna.

Rapporten skiljer på två typer av partiskhet (bias), dels den som är relaterad till processen, dels den som är relaterad till kriterierna. Med det senare avses att lärosätet använder mått som kan skapa hinder för kvinnor, till exempel användningen av måttet internationell mobilitet. Rapporten rekommenderar användningen av jämställdhetsobservatörer i bedömningsprocesserna och föreslår utbildning om jämställdhet för alla som deltar i rekryteringsprocesser.<sup>28</sup>

I en intervju med en av forskarna bakom rapporten, Minna Salminen-Karlsson, framkommer att i en granskning av sjutton utlysta tjänster som hon gjort, fann hon olika exempel på hur kvinnor hade missgynnats i processerna. Till exempel hade det skett genom att irrelevant personlig information hade förmedlats, utan motsvarighet i utlåtanden om män som hade sökt samma tjänst. Utlåtanden över kvinnors meriter var också behäftade med rena räknefel, vetenskapliga publikationer kallades för rapporter, och i utlåtandena fanns uppräknings av meriter som kvinnorna saknade, vilket inte fanns i utlåtanden som gällde män.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Könsbias i forskningsfinansieringens bedömningsprocesser. Vetenskapsrådet 2023. Med förfördelad avses att behandla orättvist, eller diskriminera.

<sup>27</sup> En jämställd process – En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019.

<sup>28</sup> Gender Issues in Recruitment, appointment and promotion processes. Expert report ER-Festa-2015-002.

<sup>29</sup> Kajsa Skarsgård i Universitetsläraren 2016 nummer 6, sidan 19.

## Generellt om genomförande av bedömning av ansökningar

### Översiktlig beskrivning av bedömningsprocessen

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>30</sup>

Forskarna som bedömer ansökningarna är indelade i grupper som kallas beredningsgrupper. I rapporten används begreppet beredningsgrupper, eller bara ”grupper” och forskarna som ska bedöma ansökningarna kallas ledamöter.

Ledamöterna inleder sitt arbete med att delta i förberedande möten som Vetenskapsrådet arrangerar. Därefter ska ledamöterna starta granskningen av ansökningar. Ledamöterna betygsätter ansökningarna i enlighet med Vetenskapsrådets instruktioner, vilka finns samlade i ämnesspecifika beredningshandböcker. De ansökningar som bedöms ha relativt sett lägre kvalitet kommer därefter att sällas bort under ett så kallat sällningsmöte.

Ordningen för sällningsmöten skiljer sig mellan de olika forskningsämnesområdena. För vissa är sällningsmötet organiserat på ett likartat sätt som beredningsgruppsmötet, för andra är sällningsmötet betydligt kortare tidsmässigt sett, mindre formaliserat och kan också ha färre deltagare.

Syftet med sällningen är att det ska finnas tillräckligt med tid för att diskutera de ansökningar som håller högst kvalitet och har en realistisk möjlighet att bli beviljade. Sällningsmomentet är viktigt för könsfördelningen och målet om ett jämställt utfall. Gruppen ska se till att de inte sällar ansökningarna på ett sådant sätt att endast få ansökningar från någotdera kön kvarstår. Om så sker kan det bli problematiskt för beredningsgruppen att ta fram ett förslag som innebär att andelarna sökande kvinnor och sökande män motsvarar de andelar som kommer att rekommenderas ett forskningsbidrag. Även om detta är en riktlinje som primärt ska tillämpas för respektive forskningsämnesområde totalt sett, kräver det att varje bedömningsgrupp har fokus på frågan för att man på beslutsnivå ska ha ett balanserat underlag att utgå från. Vi noterar att det i flertalet grupper finns en medvetenhet om detta, och ofta spelar Vetenskapsrådets personal en viktig roll för att frågan om könsfördelning inte glöms bort.

---

<sup>30</sup> Se till exempel Bruno Latour, Steve Woolgar & Jonas Salk, andra upplagan *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts* Princeton 1986 och Sharon Traweek *Beamtimes and Lifetimes*, Harvard 1992.

De ansökningar som kvarstår efter sållningsprocessen behandlas vid ett beredningsgruppsmöte där hela gruppen enas om sifferbetyg för varje ansökan, samt diskuterar den återkoppling sökanden ska få i ett yttrande. I slutet av mötet görs en rangordning av de ansökningar som gruppen vill rekommendera att Vetenskapsrådet ger bidrag till.

Mötet leds av en ordförande respektive en vice ordförande, båda forskare. Övriga forskare är ledamöter och granskare av ansökningar, även vice ordförande gör i likhet med ledamöterna bedömningar av ansökningar medan det är mindre vanligt att ordföranden deltar i bedömningen. Från Vetenskapsrådet deltar en forskningshandläggare som är administrativt ansvarig, och en forskningssekreterare som är disputerad, ofta inom forskningsämnesområdet. Vid möten deltar också en representant för det aktuella ämnesrådet/kommittén som så kallad observatör. Denna fungerar som en länk mellan ämnesrådet/kommittén och har som sitt uppdrag att besvara frågor och vid behov föra tillbaka kunskap om hur beredningsgruppsmötet fungerar till ämnesrådet/kommittén, men fokus ligger inte på jämställdhet.

För flertalet grupper inleds beredningsgruppsmötet med en generisk presentation som Vetenskapsrådets personal oftast ansvarar för. Presentationen kan vara nedkortad vid beredningsgruppsmötet om den redan har visats vid en förberedande konferens eller ett förberedande möte. En del av presentationen behandlar frågor om jämställdhet och likabehandling. I den instrueras ledamöterna om vikten av att behandla ansökningarna utan att låta bedömningen påverkas av partiskhet relativt, till exempel, den sökandes kön, ålder eller etnisk tillhörighet men också<sup>31</sup> partiskhet visavi vilket lärosäte den sökande är verksam vid, eller en forskningstradition, för att nämna något.

Presentationen som inleder beredningsgruppsmötet är i huvudsak lika för alla forskningsämnesområden men kan skilja i detaljer. I ett forskningsämnesområde inleddes beredningsgruppsmöten med samma presentation som för övriga, men den framfördes av gruppens ordförande, inte av forskningssekreteraren, vilket är gängse för andra grupper.

Efter presentationen överlämnas normalt ordet till mötets ordförande som får möjlighet att addera ytterligare information, och det finns också möjlighet för ledamöterna att ställa frågor. Därefter startar den gemensamma behandlingen av ansökningar.

## Kriterier för bedömning

Varje ansökan om forskningsbidrag bedöms enligt fyra baskriterier: nytänkande och originalitet, projektets vetenskapliga kvalitet, den sökandes kompetens samt genomförbarhet. Betygsskalan är sjugradig, förutom för kriteriet genomförbarhet, där skalan är tregradig. Bedömningen av delkriterierna utgör

---

<sup>31</sup> I svensk lag finns det sju diskrimineringsgrunder. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Källa: Diskrimineringsombudsmannen.

underlag för ett sammanfattande betyg på varje ansökan, även detta på en sjugradig skala. Dessa kriterier och betygsskalor har alla ämnesråd och kommittéer gemensamt. Instruktionerna för vilken tyngd de olika kriterierna och betygen bör ges relativt varandra när de ska ge ett sammanfattande betyg, skiljer sig mellan olika ämnesområden. Gemensamt är att majoriteten betonar att det sammanfattande betyget inte är ett medelvärde eller en enkel summering av delbetygen, utan en helhetsbedömning. I vissa utlysningar bedöms även särskilda tilläggs-kriterier, till exempel relevans. Tilläggs-kriterierna vägs normalt inte in i det sammanfattande betyget.

I instruktionerna till ledamöter inom ämnesområdet humaniora och samhällsvetenskap respektive konstnärlig forskning, poängteras att kriteriernas relativa vikt kan skilja sig åt mellan olika ansökningar.<sup>32</sup> I instruktionerna till ledamöter inom ämnesområdet medicin och hälsa sägs att i normalfallet ska fokus vid bedömningen av ansökningar om projektbidrag och bidrag till yngre forskare läggas vid projektets vetenskapliga kvalitet.<sup>33</sup> Även den utbildningsvetenskapliga kommittén instruerar ledamöterna att normalt lägga vikten vid den vetenskapliga kvaliteten.<sup>34</sup> Inom området naturvetenskap och teknikvetenskap ges vägledningen att vetenskaplig kvalitet och sökandes kompetens är de två viktigaste kriterierna, medan nytänkande och originalitet ska ges lägre vikt.<sup>35</sup>

Enligt Vetenskapsrådets instruktioner ska beredningsgruppen beakta jämställdhetsmålet och räkna ut beviljandegraden i sitt förslag till vilka ansökningar som ska finansieras. Om det finns ansökningar som beredningsgruppen har bedömt är likvärdiga i kvalitet ska gruppen när den rangordnar ansökningarna, prioritera på ett sådant sätt att beviljandegraden för kvinnor och män blir så jämställd som möjligt. Beviljandegraden är en korrelation mellan utfallet av bedömningen i förhållande till söktrycket.

---

<sup>32</sup> Beredningshandbok för humaniora och samhällsvetenskap 2023, sidan 13, respektive Beredningshandbok för Konstnärlig forskning 2023, sidan 13.

<sup>33</sup> Peer review handbook Medicine and health 2023, sidan 19.

<sup>34</sup> Peer review handbook Educational Sciences 2023, sidan 13.

<sup>35</sup> Peer review handbook Research project grant and starting grant Natural and engineering sciences 2023, s 17

## Observationer

### Digitala möten dominerar

Både digitala möten, hybridmöten och möten där alla ledamöter träffas fysiskt användes av Vetenskapsrådet vid behandlingen av ansökningar 2023, men digitala möten dominerade. Det är respektive ämnesråd/kommitté som beslutar om huruvida mötet ska vara fysiskt eller digitalt eller möjligen en kombination, ett så kallat hybridmöte. I det senare fallet sitter gruppens ordförande och eventuellt vice ordförande respektive ämnesrådets observatör tillsammans med myndighetens personal i myndighetens lokaler medan ledamöterna deltar digitalt. De digitala beredningsgruppsmötena pågår i två eller tre dagar, medan fysiska möten normalt pågår under två dagar.

Strukturen för vissa digitala sällningsmöten var ibland lite oklar enligt observationerna. Vidare fanns tekniska problem, förseningar och brister i underlaget.

Tekniska problem under de digitala mötena som noterades var till exempel problem med internetuppkoppling, ibland fallerade den flera gånger under ett och samma möte. Det förekom också att deltagare glömde att placera sig framför kameran så att de syntes ordentligt. Andra problem kan gälla dålig ljudkvalitet.

I en grupp var en ledamot febrig och trött. Det ledde till att ordföranden öppnade för att ledamöterna "vid behov" kunde få stänga av sina kameror under mötet. Att det finns behov av att stänga av kameran under perioder är högst förståeligt givet mötenas omfattning, och det skedde också ofta i flera grupper.

### Professionellt ledarskap och vänlig stämning

Ordförandeskapet var i flertalet fall professionellt, vänligt och väl förberett. En observatör beskriver det som att ordföranden var inkluderande och inlyssnande; pauser och perioder av tystnad för eftertanke tilläts genomgående under diskussionerna och ordföranden vinnlade sig om att alla skulle komma till tals. Ordföranden behövde inte skynda på diskussionen eller uppmana någon ledamot att korta ner sin presentation av en ansökan. Gruppen var klar med bedömningen före utsatt sluttid.

I en annan grupp var det påfallande tyst när ordföranden till exempel ställde en fråga. Få tog initiativ i diskussioner och få argumenterade för betygen som de hade föreslagit trots att de inte var överens. Diskussionerna i ytterligare en annan grupp var ofta långdragna men ordföranden var sällan aktiv i att sätta stopp för samtalet vilket ledde till att det blev ont om tid mot slutet av mötet. Vid ett annat möte följde gruppen inte den uppgjorda dagordningen, istället uppstod en form av feedback-diskussion redan vid mötets början som fortsatte ganska länge. Många kommentarer fälldes kring forskningskvalitet i Sverige och en del problemorienterade kommentarer om granskningsprocessen kom till uttryck.



## **Tidsbrist**

Det uppstod tidsbrist för flera grupper. I flera grupper hade man många ansökningar att hantera, i andra kan det ha berott på att planeringen av hur tiden skulle disponeras inte var tillräckligt genomtänkt.

I en grupp noterades att ordföranden höll väsentligt högre takt under sluttimmarna, repliken ”kan vi gå till beslut” kom snabbare, vilket innebar att alla ansökningar inte diskuterades lika ingående. Detta var vid ett sällningsmöte, till bedömningsmötet hade samma ordförande förberett sig så att det blev ett bra tempo utan tidsbrist i slutet.

Men även andra grupper hade svårt att hinna med alla ansökningar på utsatt tid, trots noggrann planering. För en grupp kortade ordföranden ner raster eller lät dessa utgå helt. En bakgrund var att det hade varit svårt att sälla ansökningar på grund av en hög spridning i betygsättning: det var relativt vanligt att en ansökan hade både låga, mellanhöga och höga betyg för de olika betygskriterierna. Ordföranden lyckades ändå vara noga med att be ledamöterna att bekräfta om hen tolkade deras omdömen och betyg korrekt. Det minskade risken för att bedömningen på grund av tidsbrist skulle tappa aspekter som enligt Vetenskapsrådets riktlinjer ska vägas in.

I en annan grupp diskuterade man varje ansökan under relativt lång tid, möjligen beroende på att fem ledamöter granskade varje ansökan. Det var svårt att hinna med alla ansökningar på utsatt tid.

Vid ett möte saknades en tidplan för hur många ansökningar som borde hinnas med under, till exempel, en förmiddag. Det var därför lite oklart vilket tempo gruppen behövde hålla. Diskussionerna tog lång tid under dag ett, vilket medförde att gruppen inte kom särskilt långt i listan över ansökningar. För dag två gjordes en tidplan och gruppen diskuterade andra strategier som kunde effektivisera mötet.

## **Forskningssekreterares olika positioner under möten**

I de observerade grupperna intog forskningssekreterarna lite olika positioner. Det varierade från en central roll där forskningssekreteraren utgjorde ett viktigt stöd för hela gruppen, till en mindre framträdande roll.

I de två grupper där forskningssekreteraren hade en mindre framträdande roll noterade jämställdhetsobservatören att observatören från ämnesrådet istället var den som informerade om riktlinjer och ledde mötet tillsammans med ordföranden. I båda fallen gällde detta grupper som ingår i samma forskningsämnesområde.

I grupper som hör till andra forskningsämnesområden kommenterade observatören från ämnesrådet enbart på direkta frågor medan forskningssekreteraren var den som informerade om Vetenskapsrådets riktlinjer etcetera.

### **Gruppens samspel fungerar ofta väl**

Ett allmänt intryck var att det var en trevlig och professionell stämning vid mötena, där alla inblandade var angelägna om att bidra positivt.

Ledamöterna bekräftade ofta varandra positivt ("som x tidigare sade..."). Ofta formulerade granskarna sina åsikter utifrån sitt eget perspektiv ("som jag ser det"/"som jag uppfattar det").

Det noterades också att ledamöterna generellt var kompromissbenägna även när de föreslog betyg som var divergerande.

Det förekom att några ledamöter som bidrog med starka åsikter eller ägde speciell expertkompetens inom ett visst område blev bekräftade oftare än andra och då också tycktes få en högre status och större inflytande på diskussionerna under mötet. Det kunde gälla såväl kvinnor som män.

Ordningen med att "räcka upp handen" användes sporadiskt i en grupp. Under den avslutande diskussionen, som handlade om genusaspekter och beredningsgruppens något ojämsställda utfall av bedömningen, uppmärksammade en av ledamöterna de andra på att två ledamöter hade begärt ordet (räckte upp en digital hand) vilket de ledamöter som deltog i diskussionen inte tagit notis om, trots att händerna varit uppräckt under flera minuter. I just detta fall var det kvinnor som räckte upp sin hand, medan män tog ordet mer spontant.

I en grupp kommenterades att en kvinnlig ledamot verkade väldigt påläst och att hon gjort ett mycket bra jobb hittills. Hon hade inte tidigare engagerats som ledamot och hon var relativt junior. Att just denna ledamot var en tillgång för gruppen återkom ordföranden och observatören till i pauserna, inte en gång utan flera. Ingen annan ledamot diskuterades eller utvärderades på detta sätt. En möjlig tolkning kan vara att den yngre kvinnan inte motsvarade schablonbilden av hur en kompetent forskare ser ut och att detta utlöste den beskrivna reaktionen.

### **...men ibland fallerar samspelet**

Om samspelet fallerar finns möjlighet för ordförande, vice ordförande, observatör och Vetenskapsrådets personal att vid på förhand inlagda pausmöten diskutera hur detta kan hanteras. De på förhand inlagda pausmötena fungerar som avstämningmöten för den nämnda gruppen och det är en funktion som är relativt sett nytillkommen. Jämställdhetsobservatörerna uppfattade att dessa pausmöten generellt är kvalitetshöjande för processerna.

Frågor som kan avhandlas vid pausmöten kan till exempel gälla en mötesdeltagare som blir alltför dominerande och tystar andra ledamöter, eller ledamöter som är ovilliga att låta andra ledamöters bedömningar påverka utfallet för en ansökan. I en av de grupper som observerades löses ett sådant problem genom att ordföranden fick stöd i form av goda råd om hur hen kan stävja ett problematiskt beteende, och senare under mötet var det en jämnare fördelning av

ordet. Det kan också finnas praktiska problem som behöver lösas, till exempel att tidplanen inte fungerar, eller att principfrågor behöver diskuteras och lösas.

Ordföranderollen blev svår i en grupp där det uppstår starka motsättningar mellan olika falanger. I detta fall kritiserades ordföranden redan i samband med sällningsmötet då hen gjorde flera försök att leda mötet och styra diskussionerna. Vid beredningsgruppsmötet tycktes ordföranden vara lite ovillig att ta i frågan igen, noterade observatören. Under såväl beredningsgruppsmötet (med hela gruppen), som i pausmöten (då myndighetens personal, ordföranden, vice ordföranden och ämnesrådets observatör deltog), lyftes problemet av flera: både ledamöter, Vetenskapsrådets personal och ämnesrådets representant framförde önskemål om att ordföranden i högre grad skulle styra diskussionerna, som nu dominerades av några ledamöter. Problemet kvarstod dock under hela beredningsgruppsmötet.

### **Benämning av den sökande**

Observatörernas generella intryck var att beredningsgruppernas medlemmar ofta strävade mot att använda könsneutrala benämningar när de behandlade ansökningar om projektbidrag. Vanliga benämningar var till exempel diarienummer, efternamn, ”den sökande” ”forskaren” och ”forskningsledaren”.

I några beredningsgrupper var det vanligt förekommande att använda ”hon/she” men inte han/he, om den sökande vid behandling av ansökningar om projektbidrag. I en grupp kommenterades detta med en viss förvåning av en ordförande som uttryckte till forskningssekreteraren att ”det var väldigt mycket she här”. Möjligen kan det tolkas som att mannen fortsatt är norm i forskningssystemet, och att kvinnor som söker bidrag och är tänkta som forskningsledare, utgör en avvikelse som ledamöterna, medvetet eller omedvetet, upplever behöver uppmärksammas.

Det föreföll ibland som att de svenska ledamöterna var mer benägna att använda hon/she eller han/he jämfört med de internationellt rekryterade. Det kan möjligen bero på att de svenska ledamöterna hade kännedom om de sökande, vilket de internationella saknade. Vidare kan svårigheter med att avkoda namnen för de ledamöter som inte har kännedom om vilka svenska namn som betecknar män respektive kvinnor, också ha bidragit till skillnader mellan internationella och svenska ledamöter.

I diskussioner om bidrag riktade till yngre forskare<sup>36</sup> var det enligt observationerna vanligare att de sökande benämndes som hon/she respektive han/he.

### **Den sökandes kön är dolt**

Vetenskapsrådets personal styr delvis hur ledamöterna benämner de sökande genom att den kolumn i vilken könet på den sökande uppges, är dolt under diskussionerna av ansökningarna i det så kallade ”mötesunderlaget”, ett

---

<sup>36</sup> Benämnda som starting respektive consolidator grants.

gemensamt och sammanfattande dokument som används under hela mötet. En intressant fråga som detta förfarande väcker är om Vetenskapsrådet lättare uppnår målet om en ökad likvärdighet i bedömningen genom att göra på det här sättet. Eller kan det medföra att gruppen får svårare att ta hänsyn till underrepresenterat kön?

I en beredningsgrupp uttryckte ämnesrådets observatör kritik mot att mötesunderlaget inte visade vilket kön den sökande tillhör. Bakgrunden var att beredningsgruppen överraskades av att i slutskedet av mötet få informationen att utfallet inte motsvarade söktrycket, vilket är en metod som Vetenskapsrådet använder för att avgöra vad som är ett ojämnt resultat. Observatören menade att det är svårt att justera utfallet när mötet närmar sig slutet, i synnerhet när ingen hade kommenterat att det kan bli svårt att nå målet om en jämställd bedömning. Hen underströk också att det inte är ämnesrådet som har hittat på att den sökandes kön ska vara dolt.

Frågan kan relateras till tidigare jämställdhetsobservationer och de rekommendationer som har riktats till Vetenskapsrådet. I 2020 års rapport föreslogs att ordföranden och Vetenskapsrådets personal under hela beredningsgruppsmötet uppmanas att ha en ökad vaksamhet på aspekter som relaterar till målet om jämställda beviljandegrader.<sup>37</sup> Att Vetenskapsrådets personal först vid mötets slut öppnar underlaget så att de sökandes kön syns, behöver inte betyda att ordförande och personal inte kontinuerligt har haft ögonen på hur bedömningen fungerar med avseende på könsbalansen, men det förekommer enligt observationsmaterialet att det blir en negativ överraskning för ledamöterna, vilket är olyckligt.

## Bedömning och betyg

Observationsmaterialet visar inte generellt på skillnader mellan hur ledamöterna beskriver kvinnors respektive mäns ansökningar. Vanliga beskrivningar av ansökningarnas vetenskapliga kvalitet är ”välskrivna”, ”utmärkt”, ”stark”, ”enastående”, ”svag”, ”ofokuserad” och i ”framkant”, vilka användes om både mäns och kvinnors ansökningar i varierande grad. I någon grupp användes ”excellent” oftare för ansökningar från män medan ”potential”, som användes för ansökningar från yngre forskare, något oftare användes för att beskriva kvinnors ansökningar. En observatör noterade att en kvinnlig sökande beskrivs som ”hungrig”. Det ska tilläggas att det fanns vissa skillnader mellan forskningsämnesområden med avseende på ordval, här spelade både språk och kultur sannolikt in.

I en bedömningsgrupp noterades att en ansökan bedömdes vara ”för ambitiös” när projektets genomförbarhet diskuterades. Bedömningen att projektet var för ambitiöst gällde oftare för kvinnors ansökningar än för mäns, en tendens som noterats även i tidigare observationsrapporter.

---

<sup>37</sup> En jämställd process – En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019, Vetenskapsrådet 2020.

Det var vanligt förekommande att ledamöterna i beredningsgrupperna använde känslolag argument som ”spännande”, ”vacker”, ”fin”, ”fascinerande” eller ”förförisk” om ansökningar som de granskat. En ansökan kunde också väcka besvikelse eller ogillande. Oaktat vilket preciserades och nyanserades uttalandet i den föredragning som följde.

I två av de studerade beredningsgrupperna framhöll flera ledamöter att ämnet för en ansökan inte låg inom ramen för deras expertkunskaper. En vice ordförande i en annan grupp tog också upp att hen var lite ”ringrostig” eftersom hen numera mest är verksam i en annan roll. Det är ett fåtal exempel och det är naturligtvis svårt att dra några slutsatser men enligt noteringarna var det i alla fyra fallen en kvinna som redovisade sina begränsningar vilket väcker frågan om kvinnor är mer benägna att ta upp den frågan.

Att en ledamot öppet redogör för vilka expertkunskaper hen saknar kan öka kvaliteten på bedömningen eftersom det skapar en förståelse för den enskilda bedömningens förutsättningar. Det kan gynna kvaliteten på bedömningen, men kan naturligtvis även medföra negativa konsekvenser. Hypotetiskt kan de aktuella ledamöternas status minska och därmed eventuellt deras inflytande på behandlingen av de ansökningar som ligger inom ramen för deras expertkunnande.

## Preliminära betyg och genomsnittsbetyg

Observationerna indikerar att beredningsgrupperna tenderade att i hög grad utgå från de betyg som ledamöterna satt inför gruppens gemensamma diskussion, vilket understryker vikten av att de tidigt får information om myndighetens jämställdhetsmål.

Flera observationer pekar nämligen mot att de slutliga betygen ofta sätts som ett medelvärde av de individuella betygen, de som ledamöterna sätter inför mötet. Detta är problematiskt på flera sätt. Dels för att granskarna använder betygsskalan på olika sätt, vilket betonas i de introduktioner till möten som grupperna får, dels för att mötets funktion ju är att just skapa en bedömning utifrån diskussionerna på mötet, som är mer än en sammanfogning av de enskilda delarna, eller ett genomsnitt. I några grupper lyftes problemet med användningen av medelvärden, det kunde vara ordföranden, vice ordföranden, Vetenskapsrådets personal eller en ledamot som tog upp frågan. Ett hinder för eventuella förändringar av gruppens arbetssätt var vid flera tillfällen att insikterna om problemet med medelvärden uppstod relativt sent.

Ett exempel på hur genomsnittsbetyg (baserade på de betyg som ledamöterna satt inför mötet) kom att hamna i fokus vid behandlingen av ansökningarna var den grupp i vilken en ledamot inför mötet hade räknat ut de genomsnittliga betygen på alla ansökningar. Inför behandlingen av varje ansökan informerade hen – med ordförandens godkännande – mötets ledamöter om vilket genomsnittsbetyg respektive ansökan hade erhållit. Detta pågick hela dag ett, men upphörde någon gång under dag två då en annan ledamot påpekade att de

medelvärden som presenteras inte var relevanta eftersom de var baserade på de betyg som ledamöterna satte inför mötet, och som har förändrats efter gruppens diskussioner.

Ett annat exempel hämtat från en annan grupp gällde en ansökan där två ledamöter hade rangordnat en ansökan högst och satt höga betyg, i motsats till en annan ledamot som hade satt lägre betyg. Det slutade med att ansökan fick det högre betyget, men diskussionen pågick länge och uträkningar av medelvärdet av gruppens betygssättning hamnade i fokus. Betyget blev inte ett resultat av diskussionen på mötet, istället kom de betyg som föreslagits i förväg att väga tyngre.

Vid samma möte påpekade forskningssekreteraren att gruppen inte kan förändra principerna för betygssättning dag två, och underströk vikten av att ha samma policy under hela mötet. Dag två pressade ordföranden på lite extra för att få en diskussion om betygen, detta för att försöka landa i en gemensam bedömning istället för ett medelvärde. Diskussionerna blev lite mer fokuserade och ledamöterna tog till sig varandras argument bättre.

## Bedömning av ansökan och den sökande

### **Bedömning av kompetens och meriter: stora skillnader mellan grupper inom de olika forskningsämnesområdena**

Nedan beskriver texten hur bedömningen av forskarens meriter diskuteras under de möten som observeras inom tre forskningsämnesområden var för sig: medicin och hälsa, humaniora och samhällsvetenskap samt naturvetenskap och teknikvetenskap. Skälet för att separera ämnesområdena från varandra är att de skiljer sig just när det gäller hur meriterna bedöms. Observationsmaterialet är större för medicin och hälsa, vilket avspeglas i att det finns mer material och fler exempel från detta område.

Generellt kan sägas att forskarens tidigare ackumulerade meriter ofta fick större betydelse för bedömningen inom framför allt medicin och hälsa, trots att det inte är i enlighet med instruktionen som ledamöterna får av Vetenskapsrådet.

Humaniora och samhällsvetenskap lade jämförelsevis mindre vikt vid forskarens kompetens och meriter, frågan som ställdes var ofta om forskaren har rätt meriter för att genomföra forskningsprojektet, snarare än om forskaren har högst eller flest meriter.

Naturvetenskap och teknikvetenskap instruerade via instruktionen till ledamöterna att betona forskarens kompetens och meriter, men i dessa grupper diskuterades forskarens kompetens och meriter i liten utsträckning.

I flera forskningsämnesområden kom frågan upp vad som egentligen ingår i en bedömning av forskarens kompetens och meriter. Vid flera tillfällen blev det en fråga som diskuterades lite för sent, det vill säga efter att många ansökningar redan hade behandlats.

### ***Medicin och hälsa***

Inom fältet medicin och hälsa finns en tradition av att lägga större vikt vid den sökandes kompetens och meriter när ansökningarna bedöms och betygssätts.<sup>38</sup> I rapporter från tidigare jämställdhetsobservationer har det understrukits att detta kan vara ett skäl till varför medicin och hälsa under en rad av år har haft svårare än andra ämnesområden att nå myndighetens jämställdhetsmål. Den ojämställdhet som präglar i synnerhet den seniora gruppen av högskolans personal riskerar nämligen att transporteras in i Vetenskapsrådets när vikten i hög grad ligger på forskarens meriter. Detta kan riskera att gynna mer seniora män som grupp.

Enligt instruktionen från Vetenskapsrådet gäller att "For Project grants, Consolidator grants and Starting grants, 'scientific quality of the Project' should be given more weight in the overall grade". Det innebär att när delbetygen vägs samman till ett sammanfattande betyg ska betyget för vetenskaplig kvalitet ges större vikt för de nämnda bidragsformerna.<sup>39</sup>

I en av grupperna diskuterade forskningssekreteraren och ordföranden under mötets första paus problemet att ledamöterna i hög grad uppehöll sig vid den sökandes meriter. De kom överens om att ordföranden skulle ta upp frågan om bedömningen med gruppen. Därefter blev det ett större fokus på projektets vetenskapliga kvalitet i diskussionerna.

Vid flera tillfällen reagerade en och samma ledamot i en grupp något irriterat på att betyget för kompetens och meriter för några sökande kvinnor satts lågt av gruppen, som hen uppfattar det, givet vad de sökande kvinnorna har presterat. Gruppen protesterade inte mot ledamotens tolkningar och betygen justerades.

När sällningsmötet skulle avslutas i en av grupperna fördes en diskussion om utfallet: Den grupp av ansökningar som hade fått högst sammanfattande betyg dominerades av manliga sökande. Ordföranden var ändå nöjd, det är bättre än tidigare år menade hen, och hänvisade till att hen skulle titta noga på de kvinnliga sökandes meriter och på så sätt försäkra sig om att detta delbetyg skulle vara korrekt bedömt. Ämnesrådets observatör har kommenterat detta: "vi vet ju att det hänger på karriärålder", vilket rimligen ska tolkas som att gruppen använde forskarens kompetens och meriter som det viktigaste bedömningskriteriet. Kommentaren indikerar också att forskarens meriter inte bedömdes relativt karriärålder, och därför skulle kunna gynna gruppen seniora forskare framför yngre, och gruppen män framför kvinnor. Tillvägagångssättet var inte i enlighet med Vetenskapsrådets instruktion, som föreskriver att den vetenskapliga kvaliteten ska väga tyngre för det sammanfattande betyget.<sup>40</sup>

I en grupp gav ledamöterna genomgående höga betyg till en ansökan som ingen riktigt förstod. De litade på forskaren, som var högt meriterad. "Slarvigt skrivna" ansökningar eller ansökan där "sökande är bättre än ansökan" var ett

---

<sup>38</sup> Se tidigare rapporter från jämställdhetsobservationer.

<sup>39</sup> Peer review handbook Medicine and health 2023, sidan 19.

<sup>40</sup> Peer review handbook Medicine and health 2023, sidan 18.

återkommande tema. Ansökningar som benämndes på det sättet kommer från manliga sökande som får låga betyg för vetenskaplig kvalitet på projektet men höga poäng på betyget för kompetens och meriter, ett betyg som alltså ges stor vikt för den sammanfattande bedömningen. Det fördes ingen diskussion om att detta skulle kunna medföra att män som grupp gynnas.

I en grupp uttrycktes frustration över att de sökande som rekommenderades ett bidrag var personer som redan hade haft bidrag: ”Hur ska man ta sig in i systemet när vi bara ger till dem som redan har fått” undrade ledamöterna. I en annan grupp noterades att de två ansökningar som låg i topp på rangordningslistan hade en högt meriterad forskare som är ”60 plus”. I ytterligare en annan grupp förklarade ledamöterna den ojämna fördelningen av medel med karriärålder: män har forskat längre och har starkare meriter, det är därför de får mer medel, det handlar inte om kön. Exemplet visar hur beredningsgrupperna indirekt ger fördelar till seniora forskare när betyget för kompetens och meriter ges stor vikt. Det är intressant att grupperna inte alltid tycktes vara medvetna om att detta kan ge olika konsekvenser för kvinnor respektive män.

I en grupp diskuterades frågan om huruvida sökandes kön kan påverka bedömningen. Ledamöterna menade att de enbart bedömde vetenskaplig kvalitet och i övrigt förhöll sig neutrala till kön. ”Vi vet ju inte vem som är vem, eller vilket kön de har, vi påverkas inte av det.” Gruppen efterfrågade också kunskap om hur män bedömer män och kvinnor bedömer kvinnor och i vilken mån ledamöterna styrdes av sina fördomar. ”När är det vi gör skillnad?”

Det förefaller rimligt att Vetenskapsrådet bistår ledamöterna med information så att de förstår sambandet mellan vilket arbets sätt de indirekt och direkt tillämpar och att dessa tillämpningar kan gynna eller missgynna vissa grupper. Som tidigare påpekats: om gruppen seniora professorer i högre grad är män, kan gruppen män komma att gynnas om bedömningen av ansökningar om forskningsbidrag baseras på hur mycket tidigare genomförd forskning och publicering den sökande har. Instruktionen för medicin och hälsa har av bland annat detta skäl justerats så att bedömningen av en ansökan i första hand ska vara fokuserad på projektets vetenskapliga kvalitet men i realiteten fortsätter ledamöterna att bedöma ansökningar med utgångspunkt i vilka tidigare meriter den sökande har hunnit samla på sig.

Publiceringar är en vanlig, för att inte säga den vanligaste parametern som ledamöterna i grupper som bedömde ansökningar inom medicin och hälsa använde för att mäta den sökandes kompetenser och meriter. Ibland nämndes också handledning av doktorander som meriterande, eller att sökande har tidigare erfarenhet av att ha projektlett forskning och i sådana fall angavs ofta också huruvida de publikationer som genererats inom det tidigare forskningsprojektet bedömdes vara av god kvalitet.

Kvaliteten på forskningsartiklarna mättes ofta via den tidskrift som använts vid publicering: den sökande skulle helst ha publicerat sina artiklar i ”goda



tidskrifter”. Här avses ofta högciterade tidskrifter, men det kan möjligen också vara de tidskrifter som uppfattas som mest centrala för ett vetenskapligt område.

Ett exempel var när en ordförande för en av beredningsgrupperna tog upp att det var svårt att inte använda sig av tidskrifternas ”impact-factor” när gruppen skulle bedöma den sökandes meriter. Med impact-factor brukar avses tidskriftens sammanlagda citeringar, det är detta som avgör om en tidskrift är högciterad eller inte. Att använda ”impact factor” för att värdera enskilda artiklars kvalitet är omtvistat, men många forskare tycker det är ett välfungerande så kallat ”proxy”.<sup>41</sup> Sökande som bedömdes ha låg kompetens och svaga meriter var de sökande som inte publicerat mycket under senare år.

Ett annat men udda exempel på vilken roll publicerade artiklar kunde ha i diskussioner om ansökningar var att en ordförande läste högt ur publikationslistan för alla ansökningar som diskuterades vid mötet, och ifrågasatte betygen som ledamöterna valt att ange för forskarens kompetens och meriter. En ordförande har inte i uppdrag att betygssätta ansökningar, detta tillvägagångssätt rekommenderas inte av Vetenskapsrådet.

### ***Humaniora och samhällsvetenskap samt utbildningsvetenskap***

I diskussionerna i beredningsgrupperna inom humaniora och samhällsvetenskap samt utbildningsvetenskap låg fokus ofta vid den vetenskapliga kvaliteten på det föreslagna projektet, och projektets nyhetsvärde. Meritvärderingen tog mindre plats. Det kunde dock skilja mellan grupperna, det fanns ledamöter som delade uppfattningen att goda meriter hos den sökande är viktiga och kan kompensera för brister vad gäller ansökans vetenskapliga kvalitet.

I en grupp inom humaniora och samhällsvetenskap mätte ledamöterna kvaliteten på de tidskrifter som sökanden har publicerat i som ett ”proxy” för att mäta kvaliteten på den forskning som sökande hade genomfört tidigare, ett mått som skulle spegla den sökandes kompetens och meriter. Hur mycket projektmedel den sökande hade erhållit och hur denne hade publicerat i relation till mängden projektmedel kunde också analyseras för att mäta kompetens och meriter. I andra grupper tillämpades detta inte alls.

I flera fall rekommenderade beredningsgrupperna inom humaniora och samhällsvetenskap Vetenskapsrådet att bevilja relativt nydisputerade personers ansökningar. I dessa fall ansågs de unga forskarna ha rätt meriter för att kunna genomföra det projekt som ansökan behandlade. Grupperna tycktes alltså bedöma den sökandes meriter relativt dennes karriärålder och relativt vad den

---

<sup>41</sup> Wikipedia om ”Proxy (av engelska proxy som betyder ”ombud”, ”fullmakt”, ”ställföreträdande” eller ”indirekt”) betyder i vetenskapliga sammanhang att man vill mäta eller uppskatta något som inte kan mätas direkt, där man då istället mäter något annat som har en känd relation till det man egentligen ville undersöka. All proxy är behäftad med en något större osäkerhet än vid direkt mätning av det man vill mäta. Vilken mätmetod som använts, samt en redovisning av skattad osäkerhet i relationen mellan proxy och sökt information bör därför alltid anges.” [Proxy – Wikipedia](#) hämtat 2024-01-03.

sökande ska genomföra för typ av studie. Rätt meriter, snarare än många och ”tung” sådana, tycktes vara rättesnöret för dessa grupper.

Men det kunde skilja sig mellan beredningsgrupperna. I en grupp där flera ledamöter var skeptiska till den vetenskapliga kvaliteten – flera tyckte projektet var snarare en utredning – menade andra att meriterna var en garant för projektets vetenskapliga kvalitet:

”Om det handlar om oron för verkshöjd, är det bara att titta på deras tidigare publikationer. Det är uppenbart att projektet kommer att resultera i bra forskningspublikationer”.

I grupper som bedömde ansökningar från humanister och samhällsvetare kunde det uppfattas som problematiskt när en senior forskare ansökt om finansiering för ett forskningsprojekt som ska genomföras av en doktorand. Hur kompetensen skulle bedömas i sådana fall diskuterades ingående i en av de observerade grupperna, som enades om att det inte går att bedöma kompetensen på helt oprövade personer. Ibland fanns heller ingen information om personen som skulle genomföra forskningsprojektet eftersom en doktorandtjänst skulle utlysas i det fall att forskningsbidraget beviljas. Betyget för meriter blev i dessa fall lågt men även betyget för genomförande påverkades negativt.

I en grupp diskuterades låg karriärålder vid upprepade tillfällen som ett problem när ansökningarna behandlades. Observatören från en av kommittéerna förmedlade att gruppen inte skulle åldersdiskriminera de yngre forskarna. Ledamöterna diskuterade detta och enades om att en låg karriärålder inte skulle vara ett hinder för att rekommendera att en ansökan beviljas.

### ***Naturvetenskap och teknikvetenskap***

Beredningsgrupperna inom naturvetenskap och teknikvetenskap diskuterade i hög grad ansökans vetenskapliga kvalitet, medan den sökandes meriter sällan enligt observationsmaterialet uppfattades som en central faktor för bedömningen. Enligt instruktionen är båda dessa (vetenskaplig kvalitet och sökandes meriter) de viktigaste kriterierna för den sammantagna bedömningen, medan nytänkande och originalitet har en mindre vikt.

I en av grupperna uppstod en diskussion om bedömning av meriter, som gruppen uppfattade stod inför ett allmänt skifte inom bedömning av forskning internationellt. Ledamöterna anförde att det finns så många olika sätt en forskare kan meritiera sig på, och att andra forskningsråd, till exempel i England, har gått från att bedöma meriter på det sätt som ledamöterna ska göra enligt Vetenskapsrådets instruktioner. Internationellt handlar bedömning mer om den föreslagna forskningens kvalitet och hela projektgruppens kompetens, menade ledamöterna, som var kritiska mot att de enligt Vetenskapsrådets instruktion skulle fokusera på den sökandes meriter.

Sökandes meriter beskrevs under beredningsgruppsmöten oftast kortfattat, som bra/excellent/väldigt kompetent. Jämställdhetsobservatörerna uppfattade inte några skillnader i bedömningen av kvinnor och mäns ansökningar.

De sökandes kön var dolt i mötesprotokollet och ingen diskussion om kön eller jämställdhet fördes i diskussionerna under första dagen. Däremot togs det upp under en diskussion efter den första dagens möte. Deltog gjorde ordförande, vice ordförande, observatörer och personal från Vetenskapsrådet. Vid mötet konstaterades att det var en överrepresentation av kvinnor bland de projektbidrag som såg ut att föreslås bli beviljande ett forskningsbidrag, beräknat på söktryck relativt förväntat utfall. Ordföranden tog upp frågan om möjligheten att prioritera en specifik ansökan framför en annan. Forskningssekreteraren och ämnesrådets observatör svarade att gruppen kan göra en sådan prioritering om det är lika hög kvalitet på ansökningarna. Ordföranden föreföll eventuellt att vara något obekvämt med att detta kunde innebära att gruppen skulle prioritera en manlig sökande framför en kvinna.<sup>42</sup>

I en annan beredningsgrupp gällde motsatsen, män var överrepresenterade, ett problem som kommenterades av ordföranden med att det inte är sämre resultat än på andra forskningsfinansierare.

### **Olika former av partiskhet**

Bedömningen av forskningsprojekt ska baseras på saklighet, men även forskare kan ha ”bias”, en term som kan översättas ungefär till ”partiskhet”.

I den här rapporten fokuserar vi på eventuell partiskhet visavi en underrepresenterad grupp, och annan partiskhet som eventuellt samspelar med kön. Till exempel kan ledamöter ha en föreställning om vilka forskningsfrågor som ryms inom ett ämne, och vilka som inte gör det, eller ha en bias gentemot en vetenskaplig metod. Frågan för studien är om detta samspelar med framför allt kön, men även andra diskrimineringsgrunder kommenteras där observatören har noterat att sådana förekommer.

En företeelse som noterades i en grupp var att flera ansökningar inte ansågs ”passa in”. Detta gällde i högre grad för kvinnors ansökningar än för mäns. De sökande kvinnorna använde andra metoder än de gängse, vilket gjorde att diskussioner kring dessa ansökningar också skilde sig: det var större fokus på samhällsrelevans, och ord som ”intressant” och ”viktigt” användes i diskussioner om dessa ansökningar, mer än för andra ansökningar. En annan ansökan som behandlades i samma grupp ansågs inte heller ”passa in”, denna gång för att den

---

<sup>42</sup> Under 2024 har Vetenskapsrådet utvecklat riktlinjerna på det sättet att i de fall det är stora skillnader mellan antal sökande av endera könet till beredningsgruppen, vilket gör att enstaka ansökningar kan få stor påverkan på beviljandegraden, kan ett undantag göras från målsättningen om att uppnå samma beviljandegrad, under förutsättning att det kön som har färre sökande till beredningsgruppen inte missgynnas. Detta kan göras i syfte att främja jämställdhet inom området i stort. Riktlinjer för jämställdhet i processen finansiera forskning Vetenskapsrådet dnr kolla

var för generell. Det var svårt att komma överens dock. En ledamot var kritiskt, en annan ledamot uttryckte gillande.

I samma grupp skämtades det om en sökande som är emeritus, och det gjordes kritiska antaganden om hur uppdaterad en äldre forskare kunde vara om sitt forskningsfält. Ålder är inte ett hinder för att söka bidrag från Vetenskapsrådet, vilket ordföranden helt korrekt markerade. Om denna partiskhet relativt forskarens ålder fick betydelse eller inte, är svårt att bedöma.

I en av de observerade beredningsgrupperna uppstod problem när en falang av ledamöter som själva arbetar med x-metoden, blev allt för dominerande. Enligt observationen var denna falang tillräckligt stor för att kunna dominera vid bedömningen av samtliga ansökningar, såväl de som baserades på x-metoden som de som baserades på y-metoden. Metodvalet samspelade med kön såtillvida att den mest tongivande ledamoten som företrädde x-metoden var man, och den mest tongivande ledamoten för y-metoden var kvinna, men båda hade stöd från andra ledamöter, både kvinnor och män. I den här gruppen blev bedömningen inte opartisk. När till exempel ansökningar identifierades ha vissa svagheter som gällde den vetenskapliga kvaliteten kunde – i de fall det gällde x-studier – sökandes meriter ges en relativt sett högre vikt när gruppen enades om det sammanfattande betyget. Motsvarande accepterades inte för y-studier vilket gjorde att bedömningen inte var kongruent. Här kan påminnas om att ledamöterna var instruerade att vara vaksamma på sin egen partiskhet visavi bland annat en forskningstradition. En fråga som uppstår är om en ensidig plädering för ansökningar som nyttjar en viss metod kan sägas bryta mot Vetenskapsrådets instruktioner.

Söktrycket till den här gruppen var helt jämnt mellan kvinnor och män (50/50) men beviljandegraden blev lägre för kvinnor än för män. Efter sällningsmötet fanns en övervikt för ansökningar från kvinnor: 19 ansökningar (61 procent) mot 12 från män (39 procent) men slutresultatet blev till manliga sökandes fördel: gruppen rekommenderar att totalt 11 bidrag skulle beviljas, 7 av dessa (64 procent) hade en manlig huvudsökande medan 4 ansökningar (36 procent) hade en kvinna som huvudsökande. Gruppen valde att försöka balansera utfallet genom att alla fyra ansökningar som skickades till en så kallad omfördelningspanel var från kvinnliga sökande.<sup>43</sup>

I en grupp problematiserades en kvinnlig sökandes kompetens och möjligheter att genomföra ett projekt med argument som vid en närmare granskning av den sökandes meriter visade sig vara ogrundade. En extra granskning av meriterna gjordes spontant av en ledamot vid en tidpunkt då diskussionen om denna ansökan och forskarens bristande meriter för projektet pågått relativt länge. När ledamoten kunde kommunicera till gruppen att meriterna var goda kvarstod det faktum att ansökan inte skulle komma att rekommenderas finansiering givet de betyg som gruppen hade beslutat om. Det är möjligt att diskussionen om meriterna just i detta fall inte fick något avgörande genomslag. Det föreföll dock

---

<sup>43</sup> Innebär att vissa ansökningar får ytterligare en chans i en särskild beredningsgrupp.

för observatören som att gruppen kan ha påverkats av uttalade men negativa föreställningar om den kvinnliga forskarens kapacitet.

### **Bedömning av yngre forskares ansökningar**

Ytterligare en aspekt som ska bedömas inom vissa ämnesområden är den yngre forskarens självständighet. Ofta mäter gruppen den aspekten via relationen till handledare och forskningsledare; Frågan om en självständig forskningslinje relativt den tidigare handledaren respektive forskargruppen som sökande har tillhört, avgörs ofta via publikationslistan. I en grupp betonade observatören från ämnesrådet och beredningsgruppens ordförande vikten av att ha med frågan om självständighet när ansökningar från yngre forskare behandlas oavsett om det handlade om ett bidrag till yngre forskare eller ett projektbidrag.

Betoningen på frågan om självständighet var mest utpräglat inom medicin och hälsa. Frågan diskuterades överhuvudtaget inte i grupper som behandlade ansökningar inom humaniora och samhällsvetenskap, inklusive utbildningsvetenskap. I en grupp inom naturvetenskap och teknik diskuterades detta heller inte. Observatören från ämnesrådet kommenterade i ett informellt samtal efter mötet att det blev så att detta inte togs upp och konstaterade att det var så många aspekter av en ansökan att diskutera så att vissa inte hamnade i fokus.

En fråga som också gavs vikt var hurvida den sökande hade haft anställning vid ett annat lärosäte än det där hen hade disputerat. Betyget blev oftast lägre om forskaren inte hade bytt lärosäte eller forskargrupp.

För ansökningar från kvinnor problematiserades i två av grupperna frågor om självständighet något utförligare än för ansökningar från män. Ett exempel på detta var en ansökan som diskuterades längst och som var skriven av en ung kvinnlig forskare. Hennes självständighet upptog flera minuter av diskussionen. Det ansågs huvudsakligen problematiskt att hon samproducerat så mycket med sin handledare.

### **Är det meriterande att ha bidrag från andra finansiärer?**

I 2020 års rapport noterades att det fanns skillnader i hur ett forskningsbidrag från en annan finansiär bedömdes, det kunde bedömas vara en merit men vid andra tillfällen fördes det fram som ett potentiellt problem enligt rapporten. I årets observationer förekom samma inkonsekvens i en av grupperna. När en manlig sökande hade bidrag från olika finansiärer, ansågs detta visa på god forskningskvalitet och oberoende. När en kvinnlig sökande hade bidrag från annan finansiär var det i stället en nackdel. Värdet av att ge henne ytterligare pengar ifrågasattes: ”hon badar i pengar, vad blir effekten av det?”. Frågan ställdes av en ledamot. Liknande mönster har identifierats i tidigare publicerade rapporter från jämställdhetsobservationer.

Även i andra grupper framkom att Vetenskapsrådet skulle behöva förtydliga för ledamöterna hur bedömningen ska göras när forskare har bidrag från flera finansiärer. Ett exempel är att en ledamot nämnde att en sökande samtidigt

projektleder ett annat likartat projekt. Det fanns en farhåga om att samma forskargrupp sökte för likartade projekt i olika konstellationer. Ordföranden vände sig till forskarsekreteraren för ett utlåtande. Forskningssekreteraren uppmanade granskarna att bortse från detta. Det lyftes av en internationell ledamot att förtydliganden behövdes i den här frågan då det hanteras olika i olika länder och hos olika finansiärer.

### **Informell (irrelevant) information**

I flera grupper anförde enskilda ledamöter informell eller irrelevant information, det vill säga information som inte stod i ansökan och som enligt Vetenskapsrådets riktlinjer därför inte ska diskuteras vid möten. Ofta upphörde problemet efter att ledamoten påmints om Vetenskapsrådets riktlinjer för hur ansökningar ska granskas och bedömas, men inte alltid. I några fall fick ordföranden, ämnesrådets representant och Vetenskapsrådets personal upprepat ingripa och påminna om att ledamöter inte skulle ta upp och bedöma enskilda förhållanden eller annan information som inte fanns med i ansökan.

Ett exempel var när ledamöterna var oense om huruvida det fanns CV i en ansökan. Föredragande hävdade att hen saknade tillgång till CV men kände till sökanden och ansåg sig med denna kännedom ändå kunna sätta betyg tillsammans med de övriga ledamöterna.

Ett annat exempel var när en ledamot ville bidra till diskussionen om en ansökan som hen inte hade läst. Hen ville argumentera för högre betyg eftersom hen kände till institutionen som forskaren var knuten till: ”jag har inte läst ansökan; och detta är inte mitt område... men X är känt och har gott rykte och har en sådan hög profil (etcetera)”.

I synnerhet i en av de grupper som observerades (men inte bara i denna) förmedlades återkommande information som hämtats från andra källor än den ansökan som gruppen var ombedd att diskutera. En ledamot letade under mötet i en databas som samlar artiklar, och ändrade sig angående en kvinnlig sökandes meriter då han tyckte att hon publicerat i för många olika ämnen och att hon i och med detta inte var tillräckligt kvalificerad. Forskningssekreteraren sade till ledamoten att hen skulle utgå från ansökans innehåll. Hen argumenterade dock för sitt beteende och fortsatte tillsammans med ordföranden att prata om den sökandes publikationer i databasen, som de läste upp högt. Samma ledamot sade även ”Jag känner henne väl” om en annan sökande och uppgav att hon skulle vara en bra projektledare.

När en annan grupp diskuterade en ansökan kritiserades den sökande för brister vad gäller självständighet. En annan ledamot, som hade satt höga betyg, berättade då att hen känner sökande och vet att denne är självständig. En annan ledamot tog upp att sökande fått låga betyg för ”genomförande” förra året, trots att ledamoten själv poängterade att hen egentligen inte fick prata om det. I flertalet fall ingrep ordföranden eller någon annan person genom att påpeka att informationen inte var relevant.

## Medvetenhet om jämställdhet och genusfrågor

Generellt finns en hög kunskapsnivå om Vetenskapsrådets riktlinjer för en jämställd bedömning i de grupper som observerats, och intresset för jämställdhet och även andra diskrimineringsgrunder diskuterades ofta med positiva förtecken.

Jämställdhet är ett begrepp som ofta används för att peka på kvinnors underordning. Men i bedömningsarbetet, med den metod som myndigheten i första hand använder (söktryck relativt utfall) kunde ibland män som grupp ha ett utfall som inte motsvarade söktrycket. I de situationer där detta uppstod föreföll det vid något tillfälle vara ett mindre bekymmer att män som grupp fick ett sämre utfall än kvinnor. Vid ett annat tillfälle, i en grupp som hanterade ansökningar från ett forskningsfält som är starkt mansdominerat, uppstod en osäkerhet. Skulle gruppen, för att utfallet skulle motsvara söktrycket, undersöka möjligheten att rekommendera ytterligare en ansökan från en man?<sup>44</sup>

I en grupp riktades ett uttalat positivt intresse mot jämställdhetsobservatörens person. Observatören från ämnesrådet tog upp att de i ämnesrådet hade pratat om att de skulle vilja lära sig mer om hur de skulle kunna arbeta med jämställdhetsaspekter i sina observationer vid beredningsgruppsmöten i och med att de ändå sitter med.

Det framkom också kritik mot Vetenskapsrådet från ledamöter som ansåg att myndigheten inte i tillräckligt hög grad styrde mötena så att aspekter som kunde påverka jämställdheten behandlades. Exempelvis påpekades att andra finansiärer tar hänsyn till föräldraledighet, frånvaro för sjukdom etcetera, men att gruppen vid sitt möte inte hade berört dessa aspekter i samband med bedömningen av ansökningar. I ett par grupper nämndes dock föräldraledighet explicit i samtalen om bedömning.

Det fanns exempel på att ledamöterna var beredda att i högre grad ta hänsyn till situationen för forskare med yngre barn, än vad Vetenskapsrådet kräver. Angående en sökande påpekades till exempel att hon hade fött fyra barn och haft nästan tre års avbrott för föräldraledighet, men att detta inte påverkade hennes meritering negativt. I en annan grupp yttrar en ledamot om ansökan: ”Excellent forskningsprojekt, vi ska inte diskutera gender men hon har publicerat mycket, trots att hon har två barn.” I en grupp uppkommer en diskussion om hur

---

<sup>44</sup> Under 2024 har Vetenskapsrådet utvecklat riktlinjerna på det sättet att i de fall det är stora skillnader mellan antal sökande av endera könet till beredningsgruppen, vilket gör att enstaka ansökningar kan få stor påverkan på beviljandegraden, kan ett undantag göras från målsättningen om att uppnå samma beviljandegrad, under förutsättning att det kön som har färre sökande till beredningsgruppen inte missgynnas. Detta kan göras i syfte att främja jämställdhet inom området i stort. Riktlinjer för jämställdhet i processen finansiera forskning. Riktlinjer för jämställdhet i processen finansiera forskning. Vetenskapsrådet 2024.

villkoren ser ut för yngre forskare, och någon påtalar att i andra länder kan finansiering av barnomsorg ingå i forskningsbidraget.

Givet att frågan har lyfts kan Vetenskapsrådet överväga att starkare betona att ledamöterna ska ta hänsyn till avräkningsbar tid.

### **Att bedöma genusperspektiv**

Att det i flera grupper fanns en medvetenhet om könsaspekter, genus och genusteori var märkbart framför allt inom humaniora och samhällsvetenskap respektive utbildningsvetenskap. Det var återkommande kommentarer från ledamöter att ett feministiskt perspektiv/genusteori, könsaspekter etcetera saknades "trots att det hade varit relevant för projektet", alternativt att det fanns "goda kunskaper om fältet" i forskargruppen. Detta är information som påverkar bedömningen av vetenskaplig kvalitet.

I beredningsgrupper för andra forskningsämnesområden framkom att köns- och genusperspektivet generellt uppfattades som en viktig fråga men också att det fanns en brist på kunskap och rutiner för de ledamöter som skulle uppmärksamma detta vid bedömningen av ansökan. I dessa grupper var det sällsynt att könsaspekter på forskningens innehåll lyftes i diskussionerna. I en grupp framkom i slutskedet av mötet att ledamöterna var osäkra på om genusperspektiv överhuvudtaget skulle inkluderas i bedömningen av vetenskaplig kvalitet. När det blev tydligt för gruppen att köns- och genusperspektiv ska ingå i bedömningen av vetenskaplig kvalitet framfördes synpunkten att detta borde förtydligas, och helst också att genusperspektivet kunde bedömas som ett särskilt kriterium.

### **Andra diskrimineringsgrunder än kön**

Vid några tillfällen uppmärksammade ledamöter diskrimineringsgrunder som de menade att beredningsgrupperna inte kan men borde ta hänsyn till. En ledamot menade att etnicitet och social bakgrund borde vägas in: "Hur många av dem som Vetenskapsrådet beviljar bidrag till har vuxit upp i Rosengård, det vet vi inte." Etnisk bakgrund och problem förknippade med att Vetenskapsrådet ber sökande att ange juridiskt kön, var andra diskrimineringsgrunder som ledamöter spontant lyfte i diskussioner.



## Rekommendationer

Rapporten lämnar här rekommendationer till Vetenskapsrådet som pekar på ytterligare utvecklingsmöjligheter för det interna arbete som bedrivs kring jämställdhet sedan flera år på myndigheten. Främst hanteras detta av Vetenskapsrådets råd och kommittéer samt av avdelningen för forskningsfinansiering.

Resultaten från observationerna kan inte generaliseras, och alla rekommendationer gäller inte för alla ämnesområden. Det beror bland annat på att Vetenskapsrådets processer i vissa delar kan skilja sig åt mellan de olika ämnesområdena, liksom mellan olika bidragsformer.

Vissa av rekommendationerna har även ingått i tidigare rapportering av Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer.

### Ge utrymme för reflektion kring en likvärdig och saklig bedömning

Säkerställ möjligheten för ledamöterna i beredningsgrupperna att utveckla de verktyg som de behöver för att kunna inta en reflekterande hållning under den komplexa process som en jämställd och kollegial bedömning utgör, till exempel genom att ge ledamöterna utrymme för reflektioner kring centrala begrepp och i möjligaste mån uppnå en samsyn kring dessa. Detta kan med fördel göras vid inledningen till beredningsgruppsmötet, efter att ledamöterna har gjort en första bedömning av ansökningarna. En sådan diskussion kan öka möjligheten att få en mer kongruent bedömning.

En form av partiskhet som kan aktualiseras i gruppernas diskussioner är att ämnesvalet i en ansökan liksom valet av vetenskaplig metod kan påverka ledamotens bedömning. I det här sammanhanget kan frågan ställas om dessa, och kanske ytterligare faktorer, samspelar med kön, en fråga som kan vara av värde att föra in i ledamöternas reflektion kring eventuell partiskhet i bedömningar av ansökningar.

### Fortsätt informera om vikten av att inte föra fram informell information

Fortsätt informera om vikten av att inte föra fram informell eller irrelevant information vid diskussionen om en ansökan.

Ledamöter vill ofta bistå med information som de har om en sökande för att ge stöd, både till processen och till den sökande. Dock kan detta medföra att felaktiga uppgifter, eller data som inte kan bekräftas, påverkar

bedömningsprocessen, eller att ledamöters nätverk får en påverkan på myndighetens bedömningsprocesser, vilket inte är önskvärt. Det är viktigt att ansökningarna bedöms på ett likvärdigt och sakligt sätt och att det är ansökans innehåll som ligger till grund för bedömningen.

## Fortsätt att betona instruktioner och riktlinjer

Upprätthåll rutinen att formaliafrågor kring instruktioner och riktlinjer behandlas utförligt vid beredningsgruppsmötenas inledning, då detta ger ett gott stöd till ledamöter och andra som deltar i beredningsgruppsmöten. Formaliafrågor tar enligt observationerna även en betydande plats under diskussionerna i några av beredningsgrupperna, till exempel genom att Vetenskapsrådets personal påminner ledamöterna om en riktlinje, eller förtydligar en instruktion när det är påkallat, vilket ger ytterligare stöd till ledamöter och andra mötesdeltagare.

## Fortsätt uppmärksamma frågan om bedömningen av kompetens och meriter

Vetenskapsrådet rekommenderas att fortsätta betona och förtydliga instruktionen som ledamöterna får inför sitt bedömningsarbete när det gäller bedömning av sökandes kompetens. Det är exempelvis viktigt att fortsätta trycka på att meriter ska bedömas relativt karriärålder och att gruppen i bedömningen behöver ta hänsyn till avräkningsbar tid.

Ledamöterna kan gärna informeras om att i det fall att beredningsgruppen lägger vikten vid den sökandes kompetens och meriter kan det ge fördelar till gruppen seniora forskare, som domineras av män. En konsekvens kan bli att det försvårar för beredningsgruppen och Vetenskapsrådet att nå målet om en jämställd beviljandegrad.

Gruppens ordförande och Vetenskapsrådets personal skulle även under beredningsgruppsmötet kunna ha en ökad vaksamhet på aspekter som relaterar till målet om jämställda beviljandegrader. Om avvikelser noteras kan de inlagda pausmötena, där ordförande, observatör och Vetenskapsrådets personal deltar, användas för att diskutera eventuella åtgärder.

Vetenskapsrådet kan även överväga att avstå från att dölja kolumnen som visar kön, detta för att bidra till ökad transparens för ledamöterna.

## Referenser

[CoARA - Coalition for Advancing Research Assessment](#). Hämtad 2024-04-16.

[Diskrimineringslag \(2008:567\) | Sveriges riksdag \(riksdagen.se\)](#). Hämtad 2024-04-19.

Diskrimineringsombudsmannen: [www.do.se](http://www.do.se). Hämtad 2024-04-17.

Europeiska kommissionen: [Gender Issues in Recruitment, appointment and promotion processes – Recommendations for a gender sensitive application of excellence criteria \(pdf\)](#). Expert report ER-Festa-2015. Hämtad 2024-04-17.

Fangen Katrine: Deltagande observation, Malmö 2005.

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

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

Latour Bruno, Woolgar Steve & Salk Jonas andra uppl. Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts. Princeton 1986.

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

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

Tillväxtverket Under ytan. Hur går snacket och vem får pengarna? Tillväxtverket 2015.

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

Wikipedia "Proxy". Hämtat 2024-01-03.

## Vetenskapsrådet

### Publicerat

Beredningshandbok/Peer review handbook, humaniora och samhällsvetenskap/medicin och hälsa/ naturvetenskap och

teknikvetenskap/utbildningsvetenskap/utvecklingsforskning. Vetenskapsrådet 2023. [Beredningshandböcker - Vetenskapsrådet \(vr.se\)](#). Hämtad 2024-04-17.

En jämställd process – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar (jämställdhetsobservationer). Vetenskapsrådet 2015.

En jämställd process – jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016. Vetenskapsrådet 2017.

En jämställd process. En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019 (jämställdhetsobservationer). Vetenskapsrådet 2020.

Forskningsbarometern. Vetenskapsrådet 2023.

Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011–2012. Vetenskapsrådet 2014.

Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011. Vetenskapsrådet 2012.

Jämställdhetsobservationer i ett urval av Vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012. Vetenskapsrådet 2013.

Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar för att bedriva forskning. Vetenskapsrådet 2021.

Könsbias i forskningsfinansieringens bedömningsprocesser. En studie av Vetenskapsrådets bedömning av ansökningar inom utbildningsvetenskap. Vetenskapsrådet 2023.

[Så utses ledamöter till styrelsen och ämnesråden - Vetenskapsrådet \(vr.se\)](#). Hämtad 2024-03-19.

## **Opublicerat**

Policy för jämställdhetsintegrering. Vetenskapsrådet 2022. Diarienummer 1.2.4-2022-06681.

Riktlinjer för jämställdhet i processen finansiera forskning. Vetenskapsrådet 2024. Diarienummer 1.2.4-2024-00116.