



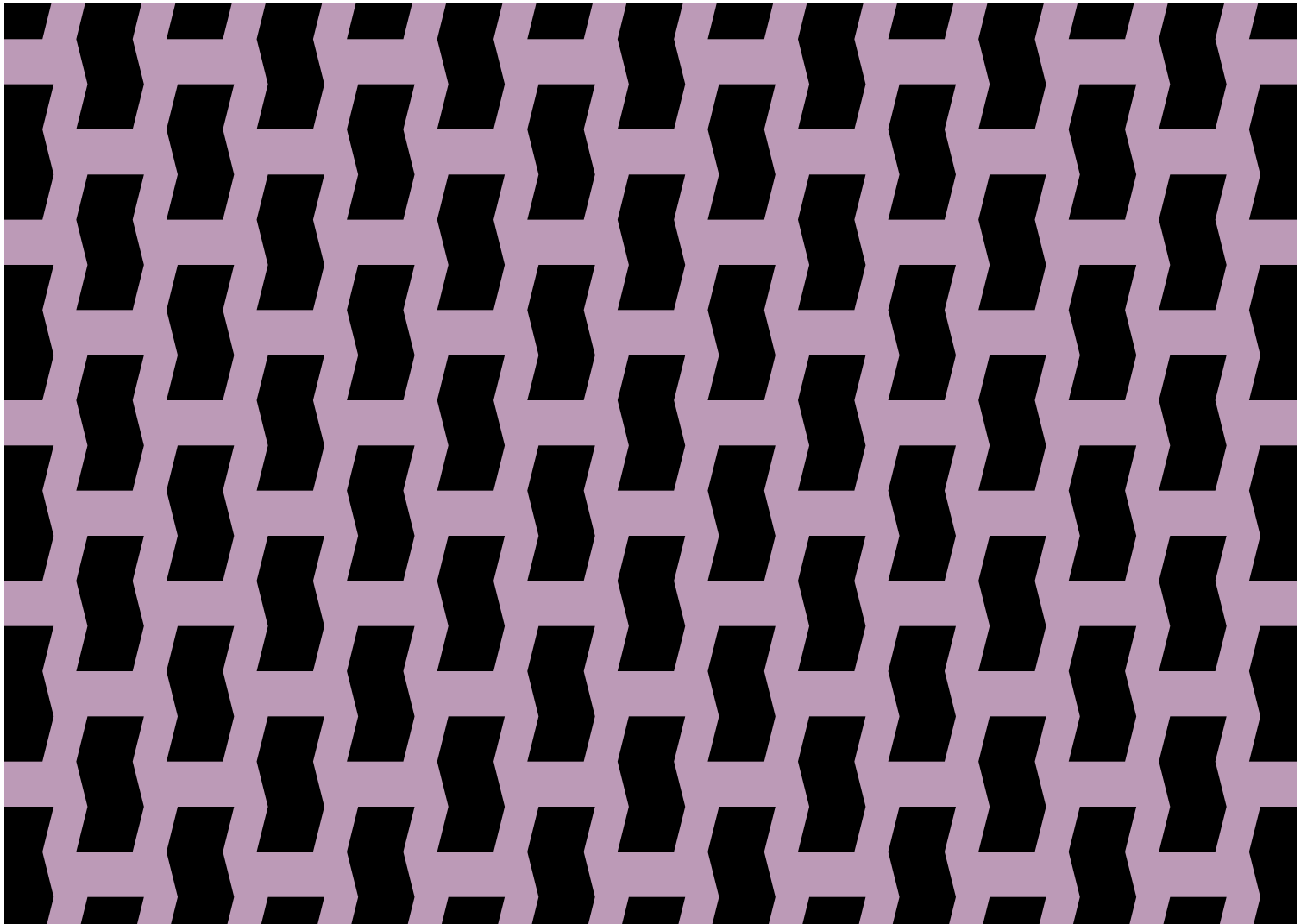
RIKSBANKENS  
JUBILEUMSFOND

STIFTELSEN FÖR HUMANISTISK OCH  
SAMHÄLLSVETENSKAPLIG FORSKNING

**RJ rapporter 2018:1**

# **RIKSBANKENS JUBILEUMSFONDS BEREDNINGSPROCESSER UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV**

Liisa Husu | Anne-Charlott Callerstig



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
Uppdragets syfte och målsättningar	4
Uppdragets genomförande	4
<b>TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....</b>	<b>5</b>
Genus och jämställdhet i akademien och forskning och dess organisationer	5
Jämställdhetsintegrering: några generella utgångspunkter	7
Jämställdhetsintegrering i vetenskapliga organisationer	8
Jämställdhet och könsbias i berednings- och beslutsprocesser	9
Tvetydiga situationer och <i>gender triggers</i>	10
<b>RIKSBANKENS JUBILEUMSFONDS JÄMSTÄLLDHETSARBETE .....</b>	<b>12</b>
Riktlinjer för jämställdhetsarbete	12
Information till ledamöter, sakkunniga och sökanden	13
Information till ledamöter	13
Information till sökanden	13
Information till sakkunniga	14
Könsbalans bland sakkunniga	14
Uppföljning och kommunikation	14
<b>BLICK INIFRÅN .....</b>	<b>15</b>
Positivt med en jämställdhetsfokus	15
Hur påverkas beredningsprocessen ur en jämställdhetsaspekt?	17
En fråga om vetenskaplighet	17
Disciplinära tillhörigheter	18
Icke-vetenskapliga kriterier	19
Kvinnor kan missgynnas indirekt	19
Olika förutsättningar inom akademien	20
Kvinnor och män uttrycker sig olika	20
Tidsbrist	20



<b>Hur kan jämställdhetsperspektivet vägas in?</b>	<b>21</b>
Könsfördelning i beredningsgrupper och externa sakkunniga	21
Öppet och rättvist klimat	22
Bedömning enligt uppsatta kriterier	23
<b>Framgångsfaktorer i jämställdhetsintegrering</b>	<b>23</b>
Ordförandes och forskningssekreterarnas viktiga roll	24
<b>Hur kan arbetet utvecklas?</b>	<b>25</b>
Tydlighet kring målet	25
Ökat engagemang och mer systematik	26
Långsiktig strategi	26
Erfarenhetsutbyte, kunskapshöjning och lärande	27
Olikheter mellan beredningsgrupperna	28
Jämnare fördelning av experter	29
Framtida utvecklingsförslag	29
<b>OBSERVATIONER AV BEREDNINGSGRUPPERNA.....</b>	<b>30</b>
Hänvisningar till personers kön, ålder, etnisk bakgrund	31
Variationer i diskussionerna och användning av värdeord	32
<b>REFLEKTIONER KRING RESULTATEN.....</b>	<b>33</b>
RJ är på rätt väg	33
Strukturell tvetydighet och gender triggers	34
Arbetet kan stärkas organisatoriskt	34
Förståelsen av vad jämställdhet innebär varierar	35
Paradigmotsättningar, tvärvetenskaplighet	35
Genus i forskningens innehåll	36
<b>REKOMMENDATIONER.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENSER.....</b>	<b>40</b>

## INLEDNING

Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfond (RJ) har initierat ett utvecklingsarbete för att förbättra sina stödformer, processer och rutiner vad gäller jämställdhetsarbete. Som en del av arbetet har en studie genomförts kring olika jämställdhetsaspekter i RJ:s beredningsprocess. Denna rapport presenterar resultatet av studien och utgör ett led i utvecklingsarbetet. Akademien och vetenskapliga organisationer är fortfarande präglade av asymmetriska könsstrukturer och kulturer. En kritisk aspekt för möjligheten till att utveckla en framgångsrik akademisk karriär handlar om tillgången till forskningsmedel. En europeisk metaanalys konstaterade att kvinnor och män skiljer sig vad gäller ansökningsbeteende: kvinnor söker forskningsmedel i mindre grad än män, men har inte systematiskt lägre beviljandegrad än män (Meulders, D'Orchai, Plasmen & Rigo 2010). Speciellt så kallade excellenssatsningar har varit mer gynnsamma för män (t.ex. EC 2009; Sandström, Wold, Jordansson, Ohlsson & Smedberg 2010). Forskningsfinansiärers roll i arbetet för en mer jämställd akademi och vetenskap har uppmärksamats och utvecklats i Sverige, Norden, Europa och övriga världen i ökande grad under 2000-talet (EC 2004, 2009 och 2015; National Academy of Science 2007; Husu & Cheveigné 2010; Andersson, Berg & Kolm 2012; Ahlqvist, Andersson, Söderqvist & Tumpane 2015; Söderqvist, Baard, Hellström & Kolm 2017; Gender-Net-ERA-net).

### UPPDRAGETS SYFTE OCH MÅLSÄTTNINGAR

Syftet med denna studie är att belysa dynamiken och identifiera utmaningar i RJ:s beredningsprocess ur ett jämställdhetsperspektiv där även intersektionella perspektiv vägs in. Med det avses att flera maktordningar än kön inkluderas i undersökningen. Avslutningsvis presenteras ett underlag och rekommendationer för att säkerställa en jämställd beredning vilket innebär en medvetenhet och fördjupad kunskap om hur genus- och jämställdhetsaspekter samt övriga maktordningar kan beaktas. Avsikten har inte varit att granska hur enskilda grupper eller individer i en beredningsgrupp agerar och förhåller sig till jämställdhet, genusaspekter och andra maktordningar utan att lyfta fram mönster som har betydelse för beredningsprocessernas kvalitet generellt. I undersökningen av RJ:s beredningsprocesser ingår att se över det arbete som redan sker för att motverka könsbias och säkerställa en likvärdig bedömning.

### UPPDRAGETS GENOMFÖRANDE

Uppdraget har genomförts under 2017 av professor Liisa Husu och fil. dr Anne-Charlott Callerstig, båda vid Örebro universitet. Studien har i enlighet med uppdraget fokuserat beredningen vid stödformen Projekt. Beredningsprocessen har studerats genom observationer vid beredningsgruppsmöten samt med semi-strukturerade intervjuer av nyckelaktörer i beredningen, såsom ordföranden av beredningsgrupperna, forskningssekreterarna och ett urval av beredningsgruppernas medlemmar.

Totalt har 15 intervjuer genomförts. Intervjuerna har gjorts både genom faktiska möten eller via telefon och Skype. Ledamöter från alla fyra beredningsgrupper som RJ har, intervjuades, men bara de vetenskapliga ledamöterna. För att skydda anonymiteten av de intervju-



ade nämns inte vilken beredningsgrupp de som citeras hör till. Intervjuerna spelades in och transkriberades, utom i ett fall där intervjupersonen avböjde inspelning. En intervju gjordes via e-post. Deltagande observationer har genomförts på två av de fyra beredningsgrupperna. Båda forskare deltog vid alla observationstillfällen. Observationerna har skett vid ordinarie beslutsmöten, både under våren där beredningsgrupperna diskuterade och gick genom alla ansökningar som kommit in och valde de som gick vidare till fas två (två fulla mötesdagar för båda beredningsgrupperna) och hösten där beredningsgrupperna beslöt om vilka ansökningar som skulle rekommenderas för finansiering (en full mötesdag för båda beredningsgrupperna). Samtliga ledamöter, ordföranden och forskningssekreterarna hade informerat skriftligt om studien och var därmed medvetna om att forskarna skulle delta och varför.

Därtill har riktlinjer och motsvarande skriftligt material som används som underlag för förberedningsarbetet analyserats. En preliminär version av denna rapport har diskuterats vid ett internt RJ-seminarium för att hämta in återkoppling.

## TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Uppdraget att göra en översyn av RJ:s beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv tangerar flera forskningsfält: forskning om genus i akademien samt forskning om akademiska och vetenskapliga organisationer, liksom forskning om jämställdhetsintegrering samt forskning om jämställdhet i beslutsprocesser.

### GENUS OCH JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN OCH FORSKNING OCH DESS ORGANISATIONER

Forskningsfältet genus i akademien och vetenskapen analyserar akademins könsasymmetriska och ojämställda strukturer, kulturer, karriärer och praxis inom universiteten och vetenskapliga organisationer, det vill säga därmed också forskningsfinansierande organisationer. I vetenskapssociologisk och STS-forskningen har forskningsfinansierarna analyserats som grindvakt (gatekeeper). De påverkar akademiska karriärer. Forskningsfinansierare som viktiga aktörer som formar kunskapsproduktionen har uppmärksammats i ökad mån. Kunskapen om att det akademiska livet och de vetenskapliga karriärerna är könsmärkta är omfattande (t.ex. Husu 2001; National Academy of Science (US) 2007; Caprile 2012; Al-Gazali, Valian, Barres et al. 2013; Bergman & Rustad 2013; Britton 2017; Frank Fox, Whittington & Linkova 2017). Denna forskning kan summariskt sammanfattas som att akademien och vetenskapssamfundet karaktäriseras av en seglivad vertikal och horisontell könssegregering, könsmärkta karriärer, samt en könsmärkt kultur som har beskrivits med sådana metaforer som ”chilly climate” (se Britton 2017). Tydliga könsskillnader har konstaterats både i Sverige och utomlands när det gäller positioner och resursfördelning: forskningsfinansiering, publiceringsmönster, arbetsvillkor, ledande positioner, karriärutveckling och löner. Det finns vidare en övertro på objektivitet och meriter – det vill säga ett könsneutralt förhållningssätt till vetenskapen där själva forskningen ofta antas ske i ”en kultur utan kultur” (Egeland 2001; EC 2004). Denna kultur ger upphov

till systematiska, men subtila former av bias eller dold diskriminering som medverkar till att kvinnor kan undervärderas, försummas och missgynnas på ett ofta omedvetet sätt (Husu, 2001, 2005; Moss Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham & Handelsman 2012; LERU 2018).

Jämställdhet och genusaspekter i forskningsfinansiering är ett forsknings- och policyområde som har väckt ökat intresse under 2000-talet i Sverige och Europa. Ett startskott kom från Sverige, då Christine Wennerås och Agnes Wold publicerade en artikel i *Nature* (1997) om sexism och nepotism i svenska medicinska forskningsrådets anslag, vilket väckte stor internationell uppmärksamhet. Det ledde till flera studier i andra länder, vilka dock inte kunde bekräfta en systematisk könsbias i forskningsfinansiering vad gäller beviljandegrad (Meulders, D'Orchai, Plasman & Rigo 2010). EU-expertrapporten *Gender Challenge in Research Funding* (2009) granskade nationell forskningsfinansiering ur genusperspektiv i 33 europeiska länder. I praktiskt taget alla var kvinnoandelen av de som sökte forskningsmedel mindre än andelen av potentiella sökanden. Däremot kunde man inte konstatera att kvinnor skulle ha systematiskt lägre beviljandegrad än männen i konkurrens om finansiering (på grund av tillgänglig data), förutom i olika excellenssatsningar. Dock kom det fram att könsuppdelad statistik om forskningsanslag inte producerades alls eller gjordes tillgänglig av flera nationella finansiärer, att det i Europa fanns många enbart manliga beredningsgrupper och kommittéer som granskade ansökningar och beslöt om tilldelning av forskningsmedel, även i länder med hög andel kvinnor i forskning, och att det i många fall var oklart hur och med vilka kriterier externa granskare och medlemmar av beredelsegrupper rekryterades. (EC 2009; Husu & Cheveigné 2010).

Forskning om jämställdhet i fördelning av forskningsmedel har ofta fått nöja sig med att analysera statistik om söktryck, beviljandegrad, bedömningskriterier eller skriftliga riktlinjer från forskningsfinansiärer samt deras jämställdhetspolicydokument. Möjligheter för forskare att faktiskt få observera själva beslutsfattandet och sakkunniggranskandet har varit ytterst begränsade (EC 2009; Lamont 2009). Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer i bedömningsgrupper, som sedan 2012 görs vartannat år, har varit banbrytande inte bara i Sverige utan också internationellt. Till exempel tillät inte Europeiska forskningsrådet ERC den grupp som studerade jämställdhet i ERC-finansiering (i ett projekt initierat och finansierat av forskningsrådet) att observera beredningsmöten (GendERC 2017).

Forskning om akademisk bedömning och peer review är relevant också i denna studie, i synnerhet forskning om hur kvalitet och excellens definieras i praktiken när bedömningar görs och förhandlas. Vilka agerar grindvakter och vad har det att göra med genus och jämställdhet? Hur påverkar omedvetna eller underförstådda uppfattningar om de sökande bedömningen? (EC 2004 och 2017; Husu 2004; Lamont, Mallard & Guetzkow 2006; Lamont 2009; Moss Racusin, Dovidio, Brescol, Graham & Handelsman 2012; Royal Society 2015; van den Leer & Ellemers 2015; LERU 2018). Studier som tar upp problem med bias i forskningen på grund av avsaknaden av relevanta genusperspektiv har också väckt allt mer intresse hos policyaktörer och forskningsfinansiärer under senare år (Schiebinger 2008; Caprile 2012).

Betraktar man forskningsfinansiärer som organisationer, handlar ett viktigt teoretiskt område om jämställdhetsintegrering ur en organisatorisk aspekt (t.ex. vilka organisatoriska förutsättningar som finns för arbetet och vilka resultat de initiativ som gjorts fått och varför).

## JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING: NÅGRA GENERELLA UTGÅNGSPUNKTER

Jämställdhetsintegrering, det vill säga ambitionen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie organisatoriska verksamhetsprocesser, är en vanlig strategi för att uppnå jämställdhetsmål. Strategin har tillämpats både inom privata och offentliga organisationer. För offentlig verksamhet i Sverige är det ett krav att tillämpa jämställdhetsintegrering sedan mitten av 1990-talet. Särskilda initiativ har gjorts för att stärka myndigheters jämställdhetsarbete på både lokal, regional och statlig nivå. Under senare år har även akademiska organisationer omfattats. Regeringen har gett samtliga svenska lärosäten i uppdrag att särskilt arbeta med jämställdhetsintegrering under 2016–2019 och statliga forskningsfinansiärer såsom Vinnova och Vetenskapsrådet, Formas och Forte, samt även myndigheter som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och Universitets- och högskolerådet (UHR) omfattas genom att vara inkluderade i jämställdhetsintegreringsinitiativet Jämställdhet i myndigheter (JiM) riktat mot statliga myndigheter.

Forskning om arbetet med jämställdhetsintegrering inom olika sektorer i Sverige och internationellt visar ett antal förutsättningar som krävs för att arbetet ska få avsedda effekter. Några är likartade för olika typer av verksamheter men för arbetet inom exempelvis akademien och organisationer med expertfunktioner och många forskare anställda finns det särskilda villkor och omständigheter. De är relaterade till vilka syften och mål som finns i verksamheten samt hur den bedrivs. I det aktuella uppdraget handlar det om förutsättningar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i bedömnings- och beslutsprocesser som syftar till att fördela forskningsmedel till forskare utifrån uppställda kriterier och i ett utlysningförfarande, vilket vi återkommer till. Innan vi gör det är det viktigt att nämna några mer generella förutsättningar för jämställdhetsintegrering i vetenskapsorganisationer.

Jämställdhetsintegrering som strategi är inte unik för jämställdhetsområdet. Strategin är ett exempel på horisontell styrning som i dag finns inom många politikområden. Som för de flesta implementeringsstrategier finns det en utmaning i att organisera och utföra arbetet på ett nytt sätt vilket oftast innebär ett lärande för organisationens medarbetare kring hur de nya målsättningarna ska genomföras. I integreringsstrategier finns en särskild problematik i att de nya målen behöver relateras till och samsas med befintliga mål för arbetet. Det finns därmed en risk för att de nya målen särkopplas eller inte implementeras om de inte ses som viktiga för organisationens huvudsakliga mål. I och med att det handlar om nya perspektiv som ska relateras till de befintliga krävs en hel del utvecklingsinsatser både kring hur olika målbilder kan synkroniseras och hur arbetet praktiskt ska kunna genomföras.

Generellt vet vi genom tidigare forskning om organisatoriska utvecklingsprocesser och förändringsarbete att de är krävande och komplexa, och att många, kanske de flesta, misslyckas. Det krävs både en tydlig vision och en struktur för arbetet samt medarbetarnas delaktighet och engagemang. Ledningens agerande är avgörande: att de inte bara visar i ord utan också i handling att de följer och förväntar sig resultat, och att de prioriterar resurser i paritet med de förväntade insatserna.

Efter ett initialt utvecklingsarbete behövs mekanismer för att säkerställa fortlevnad och vidareutveckling finnas på plats. För jämställdhetsarbete, mer specifikt, finns särskilda utmaningar som handlar om att arbetet ofta inte varit prioriterat, till stor del drivits av eldsjälarna och inte av ledningen, samt saknat tydlig struktur och resurser, samt ofta bedrivits i mer kortlivade projektformer. Vanligt är också en omedvetenhet kring jämställdhetsfrågor och befint-



liga könsskillnader inom verksamhetsområdet, vilket skapar ointresse och lågt engagemang. Eftersom många jämställdhetsfrågor är kopplade till ekonomiska fördelningsfrågor samt makt och inflytande, finns därtill en risk för konflikter. Dessa konflikter är ofta relaterade till olika personliga och ideologiska ställningstaganden om vad som utgör ett jämställdhetsproblem och hur det bör lösas. Det handlar om hur begrepp som genus och jämställdhet ska förstås (Callerstig 2014; Callerstig & Lindholm 2012). Befintlig organisationskultur och könshierarkier kan, om de inte adresseras, bli ett hinder för arbetet.

Tidigare forskning visar generellt att jämställdhetsintegrering behöver innehålla vissa moment och följa en viss ordning:

- 1) Det behöver finnas en vilja att ifrågasätta och effektivt ta itu med de djupt rotade maktstrukturer, könshierarkier och värderingar som finns inom organisationen.
- 2) Vidare behöver arbete med jämställdhetsintegrering ske stegvis i en process. Grundlig analys och ifrågasättande av befintliga strukturer ska följas av planering och definition av mål och åtgärder. Därefter sker en noggrann och omfattande ”utrustning” av alla aktörer (med verktyg och resurser) och en ändamålsenlig övervakning av genomförandet.
- 3) Det är nödvändigt med samråd, och medverkan av det civila samhället eller experter under processen.
- 4) Det behövs ansvarsstrukturer, system eller så kallade hårda incitament som att säkerställa att det finns ansvariga för åtgärder som vidtagits och för resultaten (Mergaert 2012, s.55).

## **JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING I VETENSKAPLIGA ORGANISATIONER**

Det finns ett mindre antal studier av förutsättningar för jämställdhetsintegrering inom akademien och ett antal kvarvarande kunskapsluckor. En fråga handlar om hur kön interagerar med andra sociala kategorier i den akademiska världen, vilket har kritiserats för att vara underanalyserat och osynligt i befintlig forskning, även om vissa studier har gjorts för att undersöka existerande ojämlikheter ur ett intersektionellt perspektiv (Lamont 2009; Mählck 2012; van den Brink och Benschop 2012).

De studier som finns kring genomförandet av jämställdhetsinitiativ inom akademien tyder på både likheter och skillnader mot andra sektorer. När det gäller likheter så återkommer ovan nämnda vanliga faktorer som mer generellt kan konstateras. Dessa förutsättningar finns inte alltid på plats och kan då förklara bristande resultat. Slutbetänkandet av Delegationen för Jämställdhet i Högskolan konstaterar att de insatser som gjorts under tre decennier i den svenska akademien för jämställdhet inte har gett önskvärda resultat. Delegationen menar att det finns stora brister i arbetet med jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsöverföring. Vidare framhåller man att projekt och tidsbegränsade satsningar inte är någon lösning, utan att det krävs en mer strukturell och långsiktig inriktning i det framtida arbetet (SOU 2011:1).

Vissa indikationer finns på att akademien har särskilda förutsättningar som bör beaktas i jämställdhetsarbetet. Tidigare studier har till exempel framhållit att akademien utmärker sig av sina informella maktstrukturer som gör relationer och nätverk viktiga för att nå framgång.





En stark lokal självständighetsprincip där både fakulteter, institutioner och enskilda forskare står starka mot universitetsledningen gör top-down initiativ i jämställdhetsarbetet dömda att misslyckas om de saknar lokal förankring (Maurer 2010). Vidare framhålls att det inom akademien finns en slags veto-kultur som innebär att man kan motsätta sig styrning som inte ses som legitim och att detta särskilt rör det som uppfattas som nyliberala styrningsprinciper (Maurer 2010). Att sammankoppla jämställdhetsintegreringsstrategi med nyliberala styrningsprinciper eller som ett ”politiskt påhitt” har anförts som en särskild utmaning för jämställdhetsintegrering inom akademien där även genusforskare och olika jämlikhetsaktörer kan motsätta sig arbetet (Keisu och Carbin 2014).

Det har också understrukits att det är viktigt att se till de skillnader som finns mellan olika akademiska kontexter, exempelvis mellan olika discipliner, i hur ojämställdhet görs. Sådana ojämställdhetsskapande praktiker måste därefter jämföras med de jämställdhetsskapande praktiker som införs för att kunna bedöma både de sistnämndas relevans men också för att på ett djupare plan kunna förstå när och hur ojämställdhetsskapande praktiker kan utmanas (van den Brink & Benschop 2012)

## JÄMSTÄLLDHET OCH KÖNSBIAS I BEREDNINGSOCH BESLUTSPROCESSER

Det finns flera sätt som ett genusperspektiv kan problematiseras i förhållande till beredningsprocessen. Det handlar både om faktorer som på olika sätt inverkar under själva beredningsprocessen men också sådant som är mer omvärldsbundet eller strukturellt till sin karaktär och som kan påverkas i mindre utsträckning eller mer indirekt av en forskningsfinansierare. Vi skiljer nedan på interna faktorer och omvärldsfaktorer även om dessa är överlappande i verkligheten.

En intern faktor handlar om hur forskning bedöms. En könspåverkan kan ske i interaktionen mellan beredningsgruppsdeltagare, till exempel hur den påverkar deltagarnas beteende på bedömningsgruppens möten (taltid, statuspositioner, beteenden och så vidare). Det kan också finnas som en påverkan på bedömningar av projektansökningars innehåll av både ledamöterna i beredningsgruppen och externa bedömare samt andra aktörer med möjlighet att påverka urvalet (föreställningar, attityder, förväntningar och liknande) från den första utgallringen till skarpt läge när den slutliga rangordningen av vilka projekt som ska få medel görs. Den berör både jämställdhetsaspekter som skillnader i utfall utifrån kön och statusskillnader mellan mans- och kvinnodominerade forskningsområden samt även uppfattningar om den relevans som olika perspektiv och frågeställningar har inom olika forskningsområden mer generellt.

Beredningsprocessen påverkas även av grundläggande förutsättningar som kan problematiseras utifrån kön såsom behörighet (*eligibility*) att söka medel (åldersgränser; tid från disputation; krav på tillsvidareanställning vid ett lärosäte) och hur utlysningar konstrueras och kommuniceras. Till exempel vissa forskningsfinansierare uppmuntrar i utlysningar i synnerhet forskare av underrepresenterad kön att söka forskningsmedel (EC 2009).

Externa faktorer handlar mer generellt om förutsättningar för kvinnor och män inom samhället och akademien, till exempel horisontell och vertikal könsuppdelning inom akademien, möjlighet att kunna verka och meritiera sig internationellt, ansvar för barn och familj, tillgång till informella och formella nätverk, publiceringsmönster samt stöd som lärosäten erbjuder för forskare för att söka extern finansiering.

## TVETYDIGA SITUATIONER OCH GENDER TRIGGERS

Det interna arbetet med att bedöma och besluta om fördelning av forskningsmedel kan liknas vid en förhandlingsprocess om konkurrerande alternativ, där det beslutas om vilka projekt som ska tilldelas medel, och där bedömning sker i enlighet med på förhand uppställda villkor för värdering och bedömning. Det sätt som kön kan inverka och när det kan ske i förhandlings- och bedömningssituationen är inte enhetligt. Tidigare forskning har genererat motstridiga resultat. Kön är inte en stabil faktor för att förutspå effekter i bedömnings- och förhandlingssituationer och det har varit svårt att fastslå enhetliga samband. Samtidigt har det sedan länge varit känt att bedömningar och förhandlingar ofta resulterar i könsskillnader och särskilt tydligt i förhandlingar om ekonomiska medel (Riley & McGinn 2002). Det har till exempel rört skillnader i utfallet av sökt företagskapital för kvinnliga och manliga entreprenörer. Detsamma har, som nämnts ovan, konstaterats i utfallet av forskningsmedel för kvinnliga och manliga forskare speciellt i excellenssatsningar. Både för entreprenörer och forskare har en mängd olika förklaringar förts fram, såsom livsval och könsmärkta preferenser, samt även att kvinnor och män betar sig olika i sättet som de skriver ansökningar, att kvinnor är ovilliga att framhäva sig själva och skryter mindre om sig själva, förväntar sig ett lägre utfall (exempelvis i löneförhandlingar) samt att kvinnor och män underförstått inser att det föreligger könsskillnader i förhandlingen och uppför sig i enlighet med dem (Riley & McGinn 2002)

Forskning i Sverige har visat hur företagsfrämjande aktörer som arbetar med att bevilja lån till nya entreprenörer i sina diskussioner gjort skillnad på hur de pratat om kvinnor respektive män trots att bakgrund och ansökningar varit snarlika. Dessa studier visar att kvinnor som driver företag anses vara försiktiga – de antas inte ta stora lån eller göra stora investeringar, de förutsätts bara behöva små medel och vara verksamma i branscher som är icke-finansieringsbara och där det saknas tillväxtpotential. Män som driver företag anses tvärtom våga satsa, behöva stora medel och vara verksamma i branscher som är finansieringsbara och ha tillväxtpotential (Malmström, Johansson & Wincent 2017a och 2017b; Malmström & Johansson 2015). De skillnader som forskarna kunde finna kategoriserades i sju olika teman.

Det första berörde den identitet som den sökande gavs. Män gavs identiteter som entreprenör, företagare, innovatör och uppfinnare, kvinnor fick vanligtvis identiteten ”hon” och vid ett fåtal tillfällen företagare. Kvinnor beskrevs överhuvudtaget inte som entreprenörer eller uppfinnare. Företagande män gestaltades mer positivt än företagande kvinnor. Kvinnor beskrevs med något fler positiva attribut (54 procent) än negativa (46 procent). Detta i skarp kontrast till män vars beskrivningar dominerades av positiva attribut (86 procent) och endast i undantagsfall uttrycktes med negativa attribut (14 procent). Studien fann också att företagande män lovordades för samma saker som kvinnor kritiserades för. Ett exempel var att det var positivt när män var försiktiga eftersom det tydde på att de var sansade, medan det var negativt för kvinnor eftersom det sågs som feighet.

Ett fjärde tema var att kvinnor beskrevs med allmängiltiga positiva attribut, vilket gav en oklar bild av potential, i kontrast till män som beskrevs med detaljerade positiva attribut som ledde tanken till just potential. Och vice versa – kvinnor beskrevs med detaljerade negativa attribut som tydligt angav att potential saknades, män beskrevs i stället med allmängiltiga negativa attribut, som inte klart visade om potential saknades. Därtill beskrevs män mer med superlativ än kvinnor och företagande kvinnor beskrevs i mer passiv form (de är och har), medan män beskrevs i mer aktiv form (män gör och kan).

Det sista temat handlade om innovation och utveckling, där unik diskuterades endast för



mäns företagande och endast företagande män gestaltades som proaktiva och som "idékläckare". (Malmström, Johansson & Wincent 2017a och 2017b; Malmström & Johansson 2015). Till synes könsneutrala bedömningskriterier används alltså på olika sätt i bedömningen av kvinnor och män till männens fördel.

Det finns slående likheter från studien av svenska företagsfrämjare och de observationer Vetenskapsrådet låtit göra av diskussionerna i sina bedömningsgrupper (Ahlqvist, Andersson, Söderqvist & Tupane 2015). I de observationer som gjordes ifrågasattes kvinnors oberoende oftare än mäns: "Hon har med dessa medsökande, känns som att det är för att dra upp hennes eget CV", eller "Vilken är hennes roll i alla dessa papper, hon är i en stark grupp så vilken är hennes roll egentligen?".

Det fanns också skillnader i användning av värdeord där kvinnor beskrevs som "good", "strong", "solid track record", "high novelty", och män som "well-known", "respected", "excellent", "rising star". I Vetenskapsrådets studie konstaterades det också att bedömarens beteende skilde sig åt på gruppernas möten. Det handlade om placering i rummet, vem som talade och vem som hördes. Exempelvis kunde män mer självsäkert föra fram sin åsikt och kommentera ansökningar de inte läst ("har inte läst ansökan, men jag måste ändå säga att..."). Samtidigt som vissa ledamöter, ofta kvinnor, tonade ner sin kunskap: "Du kan det här bättre", "Jag har nog inte riktigt förstått den här ansökan". Vissa ledamöter, ofta kvinnor, gick också med på att ändra sina preliminära betyg, medan andra inte ändrade sig. (Ahlqvist, Andersson, Söderqvist & Tupane 2015).

Tidigare forskning har emellertid framhållit att det varierar hur och när kön inverkar, och vi menar på samma sätt att det är viktigt att analysera utifrån en förståelse för hur och när det sker samt varför. Detta möjliggör en djupare förståelse för hur insatser för att motverka de negativa effekter som beskrevs ovan kan utformas.

Riley och McGinn har föreslagit två situationsspecifika aspekter som påverkar hur kön berör förhandlingsprocesser, vilket kan hjälpa oss att förstå hur, när och varför kön påverkar bedömningen av forskningsansökningar. Den ena utgörs av *strukturell tvetydighet (structural ambiguity)* som finns i samband med dels det bedömningsutrymme som den som förhandlar uppfattar att den har, dels vad som uppfattas som lämpliga förhandlingsbeteenden och önskvärda kriterier för överenskommelser och beslut. Den andra aspekten utgörs av så kallade *gender triggers*, genusutlösare eller genusavtryckare, det vill säga situationer där kön aktualiseras som grund för beteenden, tolkningar och bedömningar. Dessa bägge aspekter påverkar vilka könade effekter som kan uppstå i förhandlingsprocesser (Riley & McGinn 2002). En situation kan vara mer eller mindre styrande för ett beteende. Situationer som är starkt styrande (låg grad av tvetydighet) i förhållande till förväntat beteende och handlingar gör individuella skillnader mindre framträdande, på samma sätt ger otydliga situationer större utrymme, eftersom personer måste improvisera och då ökar risken att de faller in i olika könsmonster. I fall av högre grad av strukturell tvetydighet i förhållande till en förhandling är det därför större risk för att någon agerar utifrån en könad förståelse. Det behöver inte alltid vara så, men risken ökar när det finns en stark association till kön, som då fungerar som en *gender trigger* (Riley & McGinn 2002). En *gender trigger* kan exempelvis vara mer eller mindre medvetna könade föreställningar om hur en forskare ska vara som påverkar bedömningen, eller idéer om hur kvinnor och män ska uppföra sig på möten, vilket påverkar bedömarens beteende och interaktion. Ett sätt att *motverka gender triggers* är att minska den strukturella tvetydigheten och att öka medvetenheten om vilka *gender triggers* som kan finnas.

## RIKSBANKENS JUBILEUMSFONDS JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Hur arbetar Riksbankens Jubileumsfond för jämställdhet? RJ har producerat riktlinjer för jämställdhetsarbetet. Därtill tas jämställdhetsfrågor upp i de instruktioner som skickas till alla ledamöter, samt i den årliga verksamhetsberättelsen som finns tillgänglig på fondens webbplats. Däremot har stiftelsen inte en långsiktig jämställdhetsstrategi för organisationen.

### RIKTLINJER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Riksbankens Jubileumsfonds riktlinjer för jämställdhetsarbetet tar upp många aspekter som ansetts som centrala för avancerat jämställdhetsarbete hos europeiska forskningsfinansiärer såsom könsbalans i sammansättningen av beredande och beslutande organ, i val av externa sakkunniga, samt själva fördelningen av forskningsstöd (EC 2009). Riksbankens Jubileumsfond ska enligt riktlinjerna finansiera den forskning som håller högst vetenskaplig kvalitet, bedömningen ska vara saklig och enbart gälla kvalitet. Utgångspunkten är att jämställdhet ska ses som en fråga om kvalitet och rättvisa samt att kvinnor och män har lika stor förmåga att bedriva och bedöma vetenskaplig forskning.

Riktlinjerna godkändes 2016. Där definieras fyra mål för jämställdhetsarbetet i mer detalj:

- Riksbankens Jubileumsfond ska ha en jämn könsfördelning i sina beredande och beslutande organ (styrelse, finanskommitté, beredningsgrupper, områdesgrupper och liknande). Målsättningen är detsamma med externa sakkunniga.
- Riksbankens Jubileumsfond ska både möjliggöra och försäkra sig om att andelen kvinnor och män bland dem som söker anslag motsvarar andelen kvinnor och män bland de potentiellt sökande forskarna.
- Kvinnor och män ska ha en beviljandegrad som står i relation till söktrycket, liksom samma storlek på anslagsbeloppen i jämförbara situationer. [Specifika riktlinjer ges i fall det finns avvikelser].
- Stödformer och utlysningar liksom bedömningskriterier och beredningsformer ska utformas på sådant sätt att forskare oberoende av kön har samma möjligheter att erhålla anslag.

Därtill definierar riktlinjerna hur uppföljningen av forskningsstödet ska ske med statistik av fördelningen mellan män och kvinnor, samt att huvudresultaten ska rapporteras årligen i Årsberättelsen och på Riksbankens Jubileumsfonds webbplats. En gång årligen ska andelen män och kvinnor som projektledare (sökande) och projektdeltagare (som finansieras av de beviljade anslagen) redovisas. Beviljandekvoter med avseende på kön ska beräknas och en analys av karriärålder ska göras för samtliga projektdeltagare som finansieras. Statistik ska också föras för de externa sakkunniga.

Riktlinjerna bidrar till att det skapas en detaljerad statistisk kunskapsbas för verksamheten om fördelningen av forskningsstödet enligt kön, disciplin och ålder, och att könsbalans bevakas och eftersträvas i beslutande och beredande organ. Däremot tas det inte ställning till den fråga som under senare år har lyfts upp i forskningspolitiken både inom EU och hos flera nationella finansiärer – det vill säga frågan om genus i forskningens innehåll.

## INFORMATION TILL LEDAMÖTER, SAKKUNNIGA OCH SÖKANDEN

Jämställdhetspolicyn behöver kommuniceras till sökanden och potentiella sökanden, ledamöter och sakkunniga. Transparensen av beredningsprocessen anses också viktig ur jämställdhets- och lika villkorperspektiv (EC 2009). Hur informeras ledamöter, sakkunniga och sökanden om Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser och jämställdhetssträvanden?

### Information till ledamöter

Jämställdhet nämns som en kvalitetsfråga i riktlinjer för ledamöter:

Alla bedömningar ska göras på ett likvärdigt sätt. Också RJ:s arbete med jämställdhet utgår från ett kvalitetsperspektiv och syftar till att säkerställa att RJ stödjer de bästa forskarna, oavsett om de är kvinnor eller män. I RJ:s riktlinjer för jämställdhetsarbetet finns regler för uppföljning och analys av måluppfyllelsen, [www.rj.se/Var-organisation/Arbetsatt/Riktlinjer-for-jamstalldhetsarbetet/](http://www.rj.se/Var-organisation/Arbetsatt/Riktlinjer-for-jamstalldhetsarbetet/). (RJ:s riktlinjer för ledamöter 2016)

Till skillnad av många andra finansiärer betonas i riktlinjerna tydligt att kvaliteten som bedöms i första hand gäller den planerade forskningens innehåll och i mindre grad forskarens eller forskargruppens meriter:

De avgörande kriterierna vid RJ:s beslut är således den vetenskapliga kvaliteten i forskningsinnehållet samt forskningens internationella anknytning, inte den sökandes cv, track-record, bibliometriska mått eller liknande. Därtill lägger RJ vikt vid forskningens internationella anknytning. (RJ:s riktlinjer för ledamöter 2016)

Aspekter av kvaliteten lyfts också upp i riktlinjerna:

1. Forskningsfrågans tydlighet, relevans, nytänkande, originalitet och relation till den internationella forskningsfronten.
2. Projektets teoriförankring, teoretiska stringens och innovativa potential.
3. Projektets genomförbarhet: projektplan, metoddiskussion, tillgänglighet till data och källor samt forskarkompetensen för genomförandet av projektet.
4. Samlad bedömning av ansökans vetenskapliga kvalitet utifrån 1–3.  
*((RJ:s riktlinjer för ledamöter 2016))*

Många av dessa kriterier, liksom det i bedömningssammanhang ofta överanvända begreppet excellens, är begrepp som erbjuder bedömarna mycket tolkningsutrymme, och därmed öppnar för eventuell implicit bias (EC 2004; Lamont 2009; LERU 2018; EC 2017).

### Information till sökanden

Transparensen av själva sökprocessen inklusive bedömningen kan bedömas som god från sökandeperspektiv. Information till sökanden på webbplatsen [rj.se](http://rj.se) förklarar tydligt hur bedömningen går till och information om bedömningsgruppens komposition finns tillgänglig på webbplatsen. På sidan för forskare finns det länkar till instruktioner om jäv samt vanliga

frågor och svar. Ingen av frågorna gäller dock jämställdhetsaspekter eller jämställdhetspolicyn. På en sida som fördjupar informationen om beredningsprocessen finns en länk till dokumentet om jämställdhetsarbetet, men jämställdhet nämns inte i själva informationstexten.

### Information till sakkunniga

Sakkunniga som till stor del kommer utanför Sverige bes att utvärdera ansökans vetenskapliga kvalitet: metod, teori, förhållande till tidigare forskning och bidrag till internationella forskningsfronten, genomförbarhet, forskarnas vetenskapliga kompetens samt utvärdera hur förväntade resultat bidrar till eller producerar ny kunskap. Sakkunnigutlåtandet ska tydligt uttrycka om ansökan rekommenderas för finansiering eller inte. Jämställdhetspolicyn och jämställdhetsriktlinjer tas inte upp i den information som går till sakkunniga.

## KÖNSBALANS BLAND SAKKUNNIGA

Minst två sakkunniga bedömer varje ansökan, och stiftelsen strävar efter att engagera internationella sakkunniga utanför Sverige. Sakkunnigutlåtanden är inte bindande utan endast rådgivande för beredningsgruppen. Det finns målinriktat arbete sedan några år för att engagera både manliga och kvinnliga sakkunniga. Könsbalansen bland sakkunniga följs upp regelbundet med statistik. Könsbalansen bland de sakkunniga har förbättrats under de senaste åren, men på vissa vetenskapsområden är målet svårare att nå rapporterar forskningssekreterarna.

Sakkunniga söks med diverse metoder. Forskningssekreterarna och ordföranden i beredningsgrupper använder sina nätverk. Ledamöterna spelar en viktig roll och ombuds föreslå sakkunniga från sina nätverk efter vårmötet där andra omgångens ansökningar har valts ut. Ledamöter uppmanas att föreslå både kvinnliga och manliga sakkunniga, och de påminns om detta om de föreslår enbart kvinnor eller enbart män. I instruktionen till ledamöter står det tydligt, att de förväntas att vid ”varje sådant tillfälle föreslås ett antal namn av båda könen.” (RJ:s instruktion till ledamöter 2016).

## UPPFÖLJNING OCH KOMMUNIKATION

Jämställdhetsstatistik (huvudsökanden, forskargruppen, beviljandegrad, ansökta medel, karriärålder, externa bedömare enligt kön) samlas och följs upp årligen, och utfallet beskrivs och kommenteras i verksamhetsberättelsen. Denna statistik som görs årligen möjliggör tidsserier, vilket är viktigt eftersom antalet finansieringsbeslut per år är relativt litet.

Om beviljningsbesluten år 2017 informerades det kort i ett pressmeddelande i oktober. I pressmeddelandet nämndes inte söktrycket/totalantalet av sökanden, beviljandegrad generellt eller enligt kön. Däremot nämndes det att:

Könsaspekterna beaktas noga i granskningsprocessen. De forskare med låg karriärålder, som har avlagt doktorsexamen under senare år, fortsätter att klara sig bra i konkurrensen. (<https://www.rj.se/Forskningsnyheter/2017/riksbankens-jubileumsfond-delar-ut-drygt-300-miljoner-kronor-till-forskning/>).



Av pressmeddelandet framgår att alla finansierade nya program leds av manliga forskare. Dessa listas med namn av programansvarig och programrubrik. Projektmedel 2017 tilldelades nästan jämt mellan kvinnliga projektledare (49 procent) och manliga (51 procent). Detta nämns dock inte i pressmeddelandet. Enligt årsberättelsen 2016 var kvinnoandelen lägre av de projektledare som fick finansiering både 2015 och 2016 jämfört med 2017: 42 procent, men beviljandegraden hos kvinnor och män låg på samma nivå (8,3 procent och 8 procent).

## BLICK INIFRÅN

Ordföranden, ledamöter i beredningsgrupperna och forskningssekreterare intervjuades och ombads att beskriva beredningsprocessen och dess olika faser i praktiken och olika aktörers roll i processen, hur vetenskaplig kvalitet bedöms, hur jämställdhetsfrågor kommer upp i beredningen, om sin syn på Riksbankens Jubileumsfonds jämställdhetsarbete generellt, forskningsfinansiärens roll i jämställdhetssträvanden i den akademiska världen, stöd de fått och skulle behöva för jämställdhetsarbetet som ledamot, ordförande eller forskningssekreterare samt eventuella dilemman i arbetet.

Intervjuerna utgör ett rikt och varierande material. Det finns skillnader i perspektiv från respektive intervjukategori, vilket är naturligt med tanke på de intervjuades arbetsuppgifter och ansvar. De intervjuade har också varierande erfarenhet av verksamheten på stiftelsen. Vissa har varit med flera år i beredningsgrupper med olika sammansättningar samt ledda av olika ordföranden, andra var helt eller relativt nya i sin uppgift. Därtill hade de intervjuade varierande kunskap och erfarenhet om jämställdhetsfrågor och genusforskning. Beredningsgrupperna har flera utländska ledamöter, mestadels från de andra nordiska länderna. Bland våra intervjupersoner fanns både svenska och utländska ledamöter.

Generellt kan konstateras att samtliga intervjupersoner var positivt inställda till att Riksbankens Jubileumsfond arbetar med jämställdhetsfrågor och ansåg att det är viktigt och behövs. Alla var också positiva till att bli intervjuade för denna studie. Flera uppgav tillvägagångssätt som de upplevt har haft positivt genomslag i processerna. I vissa fall hade de synpunkter på hur arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv kan förstärkas. Det kom fram en hel del resonemang kring hur kön påverkar i bedömningsprocessen, i vilka steg, samt vilka konsekvenser det kan ge. Likaså kom det fram resonemang om begränsningar i hur mycket jämställdhetsavväganden kan påverka bedömning och beslut om fördelning av forskningsmedel. I det följande presenteras framträdande tematik från intervjuerna.

### POSITIVT MED EN JÄMSTÄLLDHETSFOKUS

Majoriteten av de intervjuade uttryckte att det är viktigt att belysa jämställdhetsaspekter i berednings- och bedömningsprocesser och att det är positivt att Riksbankens Jubileumsfond arbetar med jämställdhet. Det fanns olika förståelser av jämställdhetsfrågan bland de intervjuade och därmed också olika uppfattningar om jämställdhetsarbetet inom stiftelsen. Några

tyckte att nuläget var tillräckligt bra, emedan flera andra såg behov av att utveckla insatserna och fördjupa förståelsen. Ett exempel är en ordförande som sade:

RJ har ett tydligt intresse för att arbeta med frågorna. Det mest synliga är detta projekt [*hänvisar till vårt projekt*]. De är mer proaktiv än att man bara uppfattar något. [*De*] identifierar ett problem, men det finns också ett genuint intresse för detta och ett engagemang från RJ, enligt min uppfattning. Tydlig instruktion, riktlinjerna är bra.

En annan ordförande tog upp hur RJ borde kunna framhålla det som fungerar bra och att andra skulle lära sig av RJ:s sätt att arbeta:

Jag tror att RJ är lite besatt av jämställdhet, man är väldigt intresserad av detta, och vill att det ska bli bra, men jag kan verkligen tycka att man ska se till det som är bra också. (De) är väldigt oroliga för detta, men /.../ de har lyckats väldigt bra, och andra skulle kunna lära sig av det. De kan slappna av och vara nöjda med att det fungerar så bra, de har ju kollat och vet att utfallet är bra.

RJ:s jämställdhetsstatistik är föredömlig enligt många intervju personer. Flera intervjuade kommenterade dock att de anser att det inte räcker med enbart statistik. Några hänvisade till att jämställdhetsstatistik distribueras till ledamöter men sedan inte diskuteras alls eller bara i förbifarten på mötena. En ny ledamot beskrev hur hen saknar reflektioner och slutsatser samt att statistiken borde ramas in av tidigare erfarenheter:

Vi saknar reflektionspunkter, man får ju stödet genom statistiken men, skulle vara bra med någon slags konklusion, och tidigare aspekter.

Ledamöter som suttit med i flera omgångar berättade att det skett en glidning i hur jämställdhetsstatistiken tas upp under beredningen. Tidigare diskuterades det som regel, men det saknades denna omgång. Observationerna i två beredningsgrupper bekräftade detta. En ledamot med flera års erfarenhet beskriver hur den observerade beredningsomgången varit annorlunda:

Ledamoten: På sista mötet, glömdes det först, forskningssekretären glömde bort att säga hur många [*som rekommenderades för finansiering*] som var kvinnor, och hur många som var män... det har varit kutym tidigare.

LH: Glömdes det bort nu?

Ledamot: Ja, det glömdes bort. Och kvinnoandelen var lägre än tidigare. Andra poängen var att det inte framgick i slutsammanfattningen [*under mötet*] om ansökan var en kvinnas eller en mans. Kön framgick bara som metodologisk fråga – och [*genom*] ämnesvalet.

En annan ledamot såg det som ordförandes uppgift att statistiken diskuteras:

Vi har inte diskuterat statistiken. Ordföranden borde få bättre instruktioner om att det här är något som ska tas i diskussion.





Det kom tydligt fram i intervjuerna (och bekräftades av observationerna vilket vi återkommer till) att beredningsgrupperna hade varierande medvetenhet, kunskap och intresse för jämställdhetsfrågorna. En forskningssekreterare sade:

Det finns en jämställdhetspolicy, men det kan variera i olika beredningsgrupper om hur medveten man är om genus och jämställdhet.

En ordförande tyckte att jämställdhet som mål inte var självklart som drivkraft, även om alla enligt ordföranden inser att det är viktigt, så är det det vetenskapliga som prioriteras främst:

... Ingen självklarhet att jämställdhet driver, det är det vetenskapliga som är viktigt, men alla inser att det är viktigt [*med jämställdhet*].

Fortsättningsvis kommer resonemang från intervjuerna redovisas utifrån de mer allmänna tankar som finns kring jämställdhetsintegrering av bedömningen av forskningsansökningar, för att därefter redovisa vad som framkommit kring det nuvarande arbetets organisering och utvecklingsmöjligheter. Övergripande frågeställningar är:

- 1) Hur påverkas beredningsprocessen ur en jämställdhetsaspekt?
- 2) Hur kan jämställdhetsperspektivet vägas in?
- 3) Framgångsrika tillvägagångssätt i jämställdhetsintegreringen så här långt?
- 4) Hur kan arbetet utvecklas?

## **HUR PÅVERKAS BEREDNINGSPROCESSEN UR EN JÄMSTÄLLDHETSASPEKT?**

De intervjuade resonerade på olika sätt kring hur kön inverkar på beredningsprocessen. De behandlade både mer grundläggande förutsättningar inom akademien samt olika steg i RJ:s beredningsprocess.

### **En fråga om vetenskaplighet**

Vetenskaplig kvalitet understryks i RJ:s riktlinjer som det avgörande i bedömningen. Många intervjuade uppgav att det handlar om att tillämpa vetenskapliga kriterier på ett korrekt sätt. Några hänvisade till ”absoluta vetenskapliga kriterier” eller ”strikt vetenskaplighet”. Andra ställde sig mera problematiserande till frågan, som denna ledamot:

Det är en problematik i den grupp som jag sitter i, vad som blir sett som viktigt och det som blir sett som mindre viktigt, både när det gäller frågor och metoder.

En ordförande beskriver hur de vetenskapliga kriterier som tillämpas vid bedömningen gör att den ansökande forskarens kön inte påverkar bedömningen, men att ett könsperspektiv ibland

kan saknas i det sätt som forskningsprojektet utformats:

Vi har ju absoluta vetenskapliga kriterier, så [kön] påverkar inte, men vi tar upp det om det finns ett skäl att ta in ett könsperspektiv och om de [forskare som söker medel] har tagit med det, om det är en fråga som är relevant och inte finns med i ansökan, då har det kommit med [som ett element i bedömningen]. Särskilt en person i gruppen som har bevakat det, ofta tar upp det.

På frågan om man har en strategi för att tillämpa ett jämställdhetsperspektiv svarar en ordförande:

Jag har ingen särskild strategi. Jag är strikt vetenskaplig i det att jag inte låter andra aspekter påverka.

Liknade aspekter återfinns hos flera av de intervjuade. En ledamot menade att det var bra att bli påmind om jämställdhetsperspektivet, men att det inte fick bli en hämsko i bedömningen så att det inverkar negativt på den vetenskapliga bedömningen. En forskningssekreterare menade att jämställdheten inte får bli för styrande, som en slags kvotering:

Jämställdhetsfrågorna är en viktig del av beredning och vi strävar efter 40–60 fördelning. När man ska bedöma ansökningar så ska kön inte vara vägledande, det ska vara en aspekt som finns med. Det handlar om att det ska finnas goda förutsättningar, och att skapa goda förutsättningar, inte kvotera.

### Disciplinära tillhörigheter

Beredningsgrupperna är multidisciplinära på Riksbankens Jubileumsfond. Många intervjuade framhåller hur detta kan skapa ambivalens i gruppen kring både förmåga och benägenhet att bedöma relevans inom olika ämnen. Den status som olika discipliner eller olika metodologiska inriktningar har inom olika forskningsfält, samt ett revirtänkande där de egna områdena bevakas i högre utsträckning, medvetet eller omedvetet, kan påverka bedömningen. En ledamot berättade:

Det är mer ämnesfrågan som kan bli påtaglig på RJ, det är det som är elefanten i rummet. [Vissa ämnen] sticker ut, är mer tekniska. Om man ifrågasätter relevansen [av ansökningar från dessa ämnen] kan det vara svårt. Sedan finns också en underliggande resursfördelning mellan ämnen.

Detta diskuterades också med forskningssekreterarna, då vi frågade om de sett exempel på att utomvetenskapliga kriterier påverkat bedömningen:

Nej, det har jag inte direkt. Det har däremot skett krockar mellan olika vetenskapliga paradigm, till exempel kvantitativt och kvalitativt. Ingen ansökan har åkt på grund av det, men det är problematiskt ändå, så klart. Tidigare har jag inte haft en så stark ordförande, så jag har fått träda in mer, och styra upp mycket, men det är svårt, till exempel när olika ämnen har olika status. Det är svårt att få fatt på det, för det kan vara så subtila saker.



En ordförande menade att en utmaning är att beredningsgruppens ledamöter kommer från olika discipliner och kan vilja gynna sitt eget område i en konkurrenssituation. Det blev enligt hen en fråga om integritet och att lita på mötesdeltagarna. För kön finns det en uttalad ambition, men inte för relationen mellan disciplinerna:

Det som är svårt i bedömning är kopplingen till att vi kommer från olika discipliner där man kan vilja ge sin egen disciplin sitt stöd om det finns konkurrens. Det kan bli svårt att inte prata för sitt eget område, men man måste lita på integriteten hos de som sitter med. Fördelningen på kön ska motsvara utfallet. Det finns dock inget sagt om disciplinen, att det ska vara motsvarande beviljandegrad i relationen mellan discipliner.

### Icke-vetenskapliga kriterier

Frågan vi ställde om utomvetenskapliga kriterier väger in i bedömningen, behövde ofta specificeras när vi intervjuade – avsåg vi ålder, etnicitet, nationalitet och så vidare. Flertalet ansåg att det var ovanligt. Några nämnde exempel på att det förekom vid enstaka tillfällen, och då relaterat till track-record, karriärålder eller forskningsmiljö, som egentligen inte är strikt utomvetenskapliga kriterier. Ett exempel är den ledamot som berättade hur akademisk ålder kan inverka om två goda ansökningar ska jämföras, men att detta samtidigt är svårt att komma ifrån eftersom akademisk ålder bidrar till att en forskare kan fältet. Det visar sig även om gruppen inte tittar på meriter:

Den som har varit professor bör man ha högre krav på, som någon som säkert kan leverera. Du ser ju om vederbörande kan fältet i ansökan även om du inte har tittat i cv:n.

Ett annat exempel som angavs var om det gällde att förstärka en forskningsmiljö – vilket inte heller är ett strikt utomvetenskapligt argument:

Det var uppe några gånger om en äldre kvinnlig sökande som var professor som fick pengar och någon sa [*som argument för ansökan*] att det är en stark miljö, och att upprätthålla forskningsmiljön – det är ju viktigt. (ledamot)

En ledamot med lång erfarenhet av bedömning av forskningsfinansiering både i svenska och utländska kontexter berättade att hen bara en gång (i en bedömning utomlands) varit med om en situation där etnisk tillhörighet användes på ett diskriminerande sätt i diskussionen. I det fallet ledde det till att finansären uteslöt personen som betedde sig diskriminerande ur beredningsprocessen.

### Kvinnor kan missgynnas indirekt

Ojämsställdhet i utfallet kunde enligt många i studien indikera att något blivit fel när de vetenskapliga kriterierna tillämpats. Ojämsställdhet kan också uppstå om det inte finns företrädare i beredningsgrupperna för de fält som många kvinnliga forskare verkar inom, vilket indirekt ansågs påverka beredningen eftersom de fält med starkaste företrädare gynnades.

En ledamot ansåg att kvalitativ forskning och särskilt genusforskning där fler kvinnliga forskare återfinns, möter hårdare kritik. Ledamoten menade att det saknas kunskap och förstå-

else för kvalitativa forskningsmetoder i den beredningsgrupp hen är med i. Ansökningar med kvalitativ metod kritiserades utifrån krav för kvantitativ forskningsdesign, och detta ledde till att sådana ansökningar klarade sig sämre i konkurrensen:

Detta hänger ihop med genus och jämställdhet eftersom den kvalitativa forskningen och speciellt genusforskning ofta har kvinnliga sökande. I beredningsgruppen krävs ofta generalitet, kontrollgrupper och slumpmässigt urval. Det finns egentligen ingen kunskap eller förståelse i för kvalitativa forskningsmetoder.

### Olika förutsättningar inom akademien

Flera intervjupersoner var inne på det faktum att kvinnor och män har olika förutsättningar inom akademien och hur detta skapade skevheter i bedömningen även om bedömningskriterierna till synes är könsneutrala. En ledamot beskrev hur exempelvis internationalisering och utländska meriter kan vara mer problematiska bedömningskriterier för kvinnor och att dessa inte borde räknas in eftersom hen ansåg att sådana meriter inte kan påverkas:

När det gäller internationalisering, är det svårt [*för kvinnor på grund av*] relationer utanför akademien, det handlar om samhälleliga strukturer. Många yngre män tar också upp att [*utlandsvistelser, internationalisering*] är ett problem, men de reser ändå. Kvinnor tar inte upp det och reser inte heller. En lösning vore att inte se kopplingen till internationalisering som en merit eftersom det inte kan påverkas.

En annan ledamot menade att det handlar om svårångade fenomen snarare än om en öppen diskriminering, det vill säga sådant som vilka nätverk en person har tillgång till, vilket skapar olika förutsättningar:

Vi har förståelsen för att vi inte är där ännu. Vi har kommit så långt att vi flyttat måttstocken vidare nu till mera osynliga mått, som vilka nätverk man ingår i.

### Kvinnor och män uttrycker sig olika

Vissa av de intervjuade ansåg att det finns skillnader i hur män och kvinnor uttrycker sig i ansökningarna. En ledamot återgav hur hen observerat att män beskriver sin egen forskning i superlativ, medan kvinnorna är mer nedtonade:

Man kan prata om rättvis fördelning, kvantitativt, men jag menar att kvinnor och män har olika erfarenheter och uttrycker sig på olika sätt. Och vad gör vi med det? Kvinnor säger att forskningen är betydelsefull – män att den är banbrytande och revolutionerande.

### Tidsbrist

Flera intervjuade tog upp att tidsbristen försvårar ett mer djupgående reflekterande kring jämställdhetsfrågor, samtidigt som detta ansågs svårt att förändra. En ordförande beskriver



exempelvis hur arbetet i beredningsgruppen ligger utöver allt vanligt arbete och hur antalet ansökningar dessutom är för många givet tiden som är avsatt:

En svårighet är att beredningen ligger på toppen av allt annat vi som forskare ska göra, antalet ansökningar är också för många för tiden som vi får. Egentligen, skulle man kunna tänka sig att det gavs mer tid till beredningen, men [*det är*] troligtvis svårt att få ledamöter och sakkunniga att lägga ännu mer tid på beredningen.

## HUR KAN JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIVET VÄGAS IN?

Alla intervjuade hade en del resonemang kring vad som utgör viktiga aspekter i beredningsprocessens olika steg ur ett jämställdhetsperspektiv. Höstmötet, där slutliga prioriteringarna görs ansågs vara avgörande eftersom det då var skarpt läge som en forskningssekreterare uttryckte det. Själva prioriteringsförfarandet, det vill säga när projektet rangordnas och det avgörs vem som ska få medel, betraktas som en viktig fas. En forskningssekreterare beskrev hur denna del av mötet är viktig att styra upp när det gäller *hur* proceduren kommuniceras till gruppen och hur interaktionen *mellan* ledamöterna går till. Det är då också viktigt att som forskningssekreterare kunna intervensera om det behövs:

Den kritiska fasen är när vi prioriterar och vi vet att vi måste komma överens om tätgruppen och plats nio och nedåt. Då är det viktigt att se till att ordföranden kan ha en bra diskussion. Min ordförande kunde bli lite otydlig med hur vi skulle göra och vilka som gått vidare. Också bordplaceringen [*är viktig*]. Som forskningssekreterare kan vi se vad som händer i en grupp, om det finns ledamöter som fann varandra och kommunicerar med varann. Jag splittrade upp dem. Där tycker jag att det var bra att vi som forskningssekreterare har samma budskap.

### Könsfördelning i beredningsgrupper och externa sakkunniga

Att ha jämn könsfördelning bland externa sakkunniga ansågs viktigt men svårt enligt de vi intervjuade. Speciellt inom vissa områden med relativt låg andel kvinnor bland seniora forskare var det svårt att få kvinnliga forskare att tacka ja till sakkunniguppgifter. En förklaring kan enligt en forskningssekreterare vara att kvinnliga forskare är så efterfrågade:

Internt handlar det om att beredningsgrupperna ska vara könsmässigt jämnt fördelade. Det gäller även sakkunniga och det är svårt, vi har kort tid på oss och i vissa [*mansdominerade*] ämnen tackar kvinnorna nej, eftersom de får många förfrågningar om att ställa upp.

Sakkunnigutlåtandena har därtill stor betydelse, även om de bara ska vara rådgivande. Det är svårt för forskningssekreterarna att samtidigt hitta den bästa experten och nå en jämn könsfördelning. En forskningssekreterare anser att antalet sakkunniga som kan fältet ibland är så

få att det automatiskt blir svårt att nå könsbalans. Ledamöterna i beredningsgruppen får inte heller bli så upptagna av tanken på en jämn könsfördelning så att det tar över helt:

Det kanske finns max två personer som kan fältet och där kanske det finns ett *gender bias*. Vi måste hela tiden ha med tanken på jämställdhet och jäv. Vad som behöver bevakas är att det inte blir diskussioner om kön, att kvinnor och män ställs mot varandra, och att vi påpekar att ledamöterna ska försöka att ta in både kvinnor och män som sakkunniga. Vi forskningssekreterare har inte det kontaktnätet så att vi måste förlita oss på ledamöterna.

### Öppet och rättvist klimat

Flera intervjuade tog upp gruppdynamiken i beredningsgrupperna och menar att det är viktigt att inte enskilda personer får för stor makt. Olika exempel på när det hänt gavs av ordförande, forskningssekreterare och ledamöter. En ledamot beskrev en problematisk situation:

När jag började så hade vi en kollega som blev obehaglig när hen inte fick igenom projekt i sin disciplin, det tror jag många upplevde som jobbigt. Det var inte lätt att hantera för någon.

En ledamot menade att akademiker som ofta anlitas som sakkunniga får för stor makt eftersom de sitter i många grupper och tar stor plats:

De finns sådana ”styrgrossister”. Det är de som alltid sitter i många kommittéer, de tar en stor plats, de sitter i hundratals kommittéer, så då får de för stort utrymme. De får för mycket att göra, blir inte så grundliga, vi behöver sörja så att de nya kommer till.

Flera forskningssekreterare tyckte att de arbetar aktivt med att bryta upp olämpliga beteenden på möten. De ansåg det finns mycket att göra för att förbättra exempelvis genom bordsplacering eller genom att diskutera med ordföranden hur mötet ska gå till:

Jag tycker att Vetenskapsrådet har varit bra med observationer i beredningsgruppen och de visar att det finns mycket att åtgärda, där man kanske inte trott det, till exempel bordplaceringen. Det är något som jag funderar på. Jag kan tänka mig att ta upp det med ordföranden, särskilt när det blir vissa grupperingar och ojämställdhet i placeringen.

Också ordförandena påpekade att de arbetar aktivt med att skapa ett bra och inkluderande diskussionsklimat. En ordförande beskrev hur det kan ske genom att styra diskussionen aktivt genom att variera vem ska få ordet först. En annan ordförande ansåg att det är viktigt att odla en personlig relation till samtliga ledamöter och stärka gruppkänslan, särskilt om det finns personer i gruppen som är vana vid att ta plats och de finns samlade i en grupp. En annan ordförande betonar vikten av att skapa ett öppet klimat i gruppen, där alla kan yttra sig. Bland ledamöterna uttryckte dock en del kritik gentemot ordförandens roll i praktiken:

Ordföranden har en viktig roll att inte driva sin egen agenda och att inte låta vissa

gruppmedlemmar driva sin egen agenda, vilket har hänt varje gång, varje år, men mera de två senaste åren.

### Bedömning enligt uppsatta kriterier

Samtidigt som många intervjuade reflekterade kring hur viktigt det är att styra processen för att inte skapa könsbias och bidra till ojämställdhet, gav de också uttryck till en ovilja mot att väga in politiska mål eller ett alltför tvingande sätt att ta in jämställdhetsfrågor, i synnerhet om det inte är tydligt hur det är relevant. En ledamot betonade att det är viktigt att inte vara politisk eller låta sig påverkas av vilka frågor som lyfts fram som viktiga i media. Forskningens frihet anses viktigt, och enligt ledamoten betonades det också av de politiker som är med i beredningsgruppen:

Vi som vetenskapliga ledamöter ska inte ta politikerrollen, vi ska inte bedöma vad som är relevant politiskt utan utgå från forskningen. Det är inte intressant för att det har varit i tidningen, det tycker jag har lärt mig av att vi har politiker som är med, de betonar forskningens frihet, det är väldigt professionellt.

En ordförande ansåg inte att det var relevant att kräva ett könsperspektiv per automatik, utan att det i stället måste anpassas efter situationen:

Det [*genusperspektiv*] ska finnas där hela tiden, men man ska ha med det där det är befogat så att när det inte finns, så kan man fråga efter det, ibland utgår ju studien ifrån ett könsperspektiv, ibland inte. Kan tycka att det kan bli löjligt om man kräver det per automatik, exempel i Forte med en ruta som man ska kryssa i, blir konstigt när hela ansökan handlar om jämställdhet.

Att de vetenskapliga kriterierna, som ska styra bedömningen öppnar för mångtydiga tolkningar och att genus- och jämställdhetsaspekterna kunde ha något med dessa tolkningar att göra, var något som sällan togs upp av de intervjuade. En ledamot hänvisade dock till att gränsdragningen mellan vad som kan ses som vetenskapligt objektivt och det normativa inte alltid är så lätt, och kan ge upphov till konflikter:

Vetenskapliga objektiva kriterier och det normativa, ja, men var gränsen går, det kan skapa konflikter.

### FRAMGÅNGSFAKTORER I JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

När det i intervjuerna framkom att jämställdhetsarbetet på RJ fungerade bra, frågade vi vad som var bra. Många lyfte då fram stiftelsens uttalade fokus på bedömning av projekten, det vill säga inte på forskargruppen, de ingående forskarna eller deras track-record, institutet eller lärosätet. Det behöver påpekas att egentligen är detta inte ett resultat av stiftelsens jämställdhetsarbete, utan ett exempel på hur till synes könsneutrala organisatoriska praxis och riktlinjer kan bidra positivt till jämställdhet och likabehandling. En forskningssekreterare

ansåg att denna praxis är avgörande för att nå ett jämställt utfall:

Vi ser till att gruppen har kompetens i frågorna, så jag har inte noterat några problem. Jag har sett det på andra organisationer, så fort man börjar diskutera cv så finns det en risk att det kommer in, så vi risk-minimerar på så vis. När beredningsledamötena byts ut är det min uppgift att skola in dem i vårt tänk.

En annan forskningssekreterare uttryckte sin uppskattning för att det är forskningsidéns kvalitet som är avgörande, oavsett vilken position forskaren har:

Jag gillar RJ:s princip att det inte spelar någon roll om man är professor eller nydisputerad.

En ordförande poängterade hur unikt RJ:s fokus på projektet är:

Det som är speciellt med RJ är att vi inte tittar på cv, inte track-record, vilket är ganska okänt utanför organisationen och jag tror inte att man är så medveten om det på universiteten till exempel.

### Ordförandes och forskningssekreterarnas viktiga roll

Avgörande för att arbetet med jämställdhet har gett så bra resultat på RJ var enligt flera som intervjuades ordförandes och forskningssekreterarnas roll. En ledamot beskrev hur forskningssekreterarens arbete i samarbete med ordföranden medverkat till en trygg atmosfär där alla kan komma till tals:

Vi har haft en helt strålande sekreterare från RJ och väldigt bra samarbete med ordförande i kommittén, som skapat en trygg atmosfär och sörgt för att också mer försiktiga kvinnor kommer till tals. Och det är bra att det är åldersmässigt fördelat så att det inte enbart är äldre män och yngre kvinnor – det skulle vara katastrofalt! Jag tror samarbetet mellan sekreteraren och ordföranden har en stor betydelse för ordväxlingen i gruppen. Det är ingen som definierar agendan i vår grupp – men jag är ju en del i gruppen, så det kan vara svårt att se.

Enligt intervjuer med ordförandena (av vilka två av fyra var helt nya i rollen, och en hade börjat bara ett år tidigare) hade det inte skett något utbyte dem emellan om hur mötena skulle ledas – till exempel om användning av namn eller ansökningsnummer för att identifiera ansökningar på beredningsgruppsmöten. Det kan tolkas som om mycket lämnats till ordföranden att bestämma om beredningen organiserades. En ordförande påpekade också att god praxis inte blir institutionaliserad på det här sättet:

Det är mycket personberoende, och det är mitt problem med nuvarande systemet. Vem leder beredningen? Det är likadant i mycket universitetsarbete. Jag vill hitta ett sätt som möjliggör att institutionalisera goda praxis så att den person som tar över efter mig fortsätter arbetet.





## HUR KAN ARBETET UTVECKLAS?

Det fanns en del tankar om hur arbetet för jämställdhet skulle kunna utvecklas på RJ. Det gällde till exempel tydligare mål och en mer långsiktig strategi, mer systematik, ökat engagemang, mer erfarenhetsutbyte med andra finansärer, ökad samsyn inom organisationen och samma tillvägagångssätt för alla inom RJ, och funderingar kring om det skulle behövas av särskilda jämställdhetsstrategier för olika discipliner.

### Tydlighet kring målet

Flera intervjuade frågade efter en fördjupad diskussion om vad som är RJ:s syn på jämställdhet. Flera ledamöter var inne på att det inte diskuteras vad jämställdhet egentligen innebär eller hur det kan omsättas i RJ:s verksamhet:

På ett visst plan är väl alla medvetna om jämställdhetsperspektivet men vad det borde betyda i praktiken är oklart och här kunde RJ göra ett kraftigare ställningstagande. Gruppens sekreterare påpekar alltid vikten av jämställdhet men egentligen diskuteras det aldrig vad det betyder.

Man skulle kunna tänka sig att RJ:s styrelse hade ett slags styrdokument eller viljeförklaring vad de ser som viktigt. Både det normativa och hur en beredningsgrupp ska göra och vad man ska tänka på, beredningen ska hållas väldigt ren och det kan också vara svårt.

Några tog upp att begreppet jämställdhet i sig inte är entydigt, och att RJ behöver ge ett mer precist innehåll och en förklaring till den valda definitionen. En ledamot sade:

Hur ser problembilden ut, det här med jämställdhet i vetenskap är inte neutralt och det finns olika definitioner. Viljeinriktningen och vad RJ egentligen vill, kanske de skulle diskutera.

En forskningssekreterare menade att det finns en fara att fastna i en alltför förenklad förståelse av jämställdhet, till exempel att det bara handlar om representation eller bara kvinnor:

Det kan vara farligt att fastna i ett naivt synsätt på jämställdhet där det bara handlar om representation, eller ett rudimentärt sätt att hantera kön, som bara handlar om kvinnor och till exempel att inte titta på hur riktlinjer och strategier också kan missgynna män. Det är viktigt att vi hanterar både dilemmat kring genusperspektiv [*i forskningens innehåll*], och jämställdhetsperspektiv som inte alltid är samma sak, och sammanblandningen av dem. En fördjupad diskussion och reflektion utifrån flera olika maktordningar behövs.

En ledamot hade som förslag att RJ skulle kunna informera sakkunniga som de tillfrågar om att många kvinnor tackar nej till uppdraget, och på så sätt synliggöra problemen samt RJ:s arbete för jämställdhet och därmed uppmuntra fler kvinnor att prioritera sakkunniguppgiften och tacka ja. I dag nämns RJ:s jämställdhetsmål inte alls i brevet till de sakkunniga.

Att RJ:s sakkunniga inte är medvetna om jämställdhetsarbetet framkom när vi presenterade våra preliminära resultat vid ett akademiskt seminarium i ett annat nordiskt land. En manlig professor som anlitats som sakkunnig av RJ och som hade stort intresse för jämställdhet- och genusfrågor blev genuint förvånad och positivt överraskad av att höra om RJ:s jämställdhetsarbete.

### Ökat engagemang och mer systematik

Några forskningssekreterare efterfrågade en fördjupad diskussion. Det finns ett behov att fortsätta arbeta internt och att motverka en kultur där man gör som man alltid har gjort, påpekade en av forskningssekreterarna. Det behövs ett arbete med jämställdhet internt:

Det värnas ju om det, det är en självklar del i och med att det finns riktlinjer, men det är inget som diskuteras i stort. I vårt övriga arbete ägnas det inte så mycket tid åt det, en del saker gör vi för att man alltid har gjort så. Och att folk stannar kvar väldigt länge bäddar för en sådan kultur (...) Här behövs tydligare rollfördelning, tydligare rutiner, tydligare kommunikation.

En annan forskningssekreterare tar upp att det skulle behövas en fördjupning och problematisering av statistiken:

Det finns en vilja, men det är lite ytligt ibland. Vi hade behövt vända och vrida på det lite mer. Problematiska statistiken som ser bra ut på ytan men inte är det om man gräver lite.

En angränsande aspekt som forskningssekreterarna saknar är en tydlig prioritering och förståelse för varför det är viktigt att vidareutveckla arbetet när könsfördelningen (vad gäller beviljandegrad) ser bra ut i den generella statistiken:

Kunskapen finns där något så när, det är inget motstånd, kanske mer ”vi har ju bra statistik varför ska vi göra det här”. Varför göra något när vi har bra siffror? Frågan restes på styrelsen, och det är svårt att argumentera emot utan att det blir för komplext.

Det efterlystes också fördjupande kunskaper om jämställdhet för att kunna föra denna diskussion vidare.

### Långsiktig strategi

Flera ledamöter och forskningssekreterare ansåg att det finns behov av en mer långsiktig, fördjupad strategi för jämställdhetsarbetet. En forskningssekreterare hoppades att detta arbete skulle göras efter den innevarande studien. En sådan strategi borde också innehålla en omvärldsanalys:

En tydlig strategi skulle behövas. Hur ser det ut i akademien och hur ser det ut i olika områden inom akademien och finns det något som RJ skulle behöva göra?



Även i humaniora och samhällsvetenskap som RJ finansierar varierar köns mönstren i olika discipliner. Det kan betyda att olika strategier behövs för olika ämnesområden, ansåg en ledamot:

Mellan de olika disciplinerna finns en stor olikhet kring köns mönster, det behövs olika strategier för olika fackområden. Det har blivit uppenbart.

### Erfarenhetsutbyte, kunskapshöjning och lärande

Det är flera svenska och utländska forskningsfinansierare samt EU som arbetar med frågor kring genus och jämställdhet i forskningsfinansiering. Svenska offentliga forskningsfinansierare samarbetar med jämställdhetsintegreringsuppgiften som de fått som myndighet. Vetenskapsrådets genusobservationsstudier nämndes av flera som intressanta samt Norges Forskningsråds arbete med genus och jämställdhet som några ledamöter hade personlig erfarenhet av. En forskningssekreterare såg Vetenskapsrådets arbete som en ögonöppnare:

Det som Vetenskapsrådet tog fram har ju varit en ögonöppnare för mig och man skulle kunna hänvisa till det, men det har man inte gjort, det kunde vara intressant att se hur det ser ut på andra stiftelser, lite omvärldsbevakning och erfarenhetsutbyte och även om man inte är en myndighet så finns det mycket som man kan återanvända, enkla åtgärder.

En ledamot som länge medverkat både som sakkunnig och ledamot hos forskningsfinansierare inte bara i Sverige men i ett antal andra länder beskrev sina egna erfarenheter och lärdomar kring hur arbetet kan fördjupas:

Vid Norges Forskningsråd var man mycket mer noggrann med olika dimensioner av genusperspektiv – både siffror och text – mera allvar med denna jämställdhets- och genusaspekt alla gånger [*då ledamoten var med*]. Det [*genusfrågan*] togs på allvar, vi fick ofta tänka genom hela ansökan, fanns det genusperspektiv, saknades det. Jag tyckte det var olika aspekter som måste rapporteras. Och där var det också att stöda kvinnliga PI [*Principal Investigator, huvudsökande*] och medarbetare, dessa aspekter måste rapporteras. RJ har inte gått innehållsmässigt in i varje ansökan, det blir i slutet bara hur många är kvinnor och hur många män.

En forskningssekreterare trodde att erfarenhetsutbyte med andra forskningsfinansierare skulle kunna hjälpa RJ i att problematisera statistiken:

Varje år ska statistiken tas upp i styrelsen. Där kan jag undra vad säger det oss, skulle vi behöva kunna tänka om, och vrida och vända mer på statistiken. Tidningen *Universitetsläraren* har lyft frågor om hur stiftelser som vi arbetar. Man skulle kunna bjuda in de som har gjort rapporten. Genussekretariatet har varit här, och jag vill se mer sådant.

En annan forskningssekreterare efterlyste specifikt behovet av utbildning till ledamöterna och diskussioner i styrelsen:

Utbilda ledamöterna och ge dem en möjlighet att reflektera över det egna arbetet. Vad skulle det kunna betyda med ett mer jämställdhetsarbete. Eller en utbildning för styrelsen, till exempel med jämställdhet som ett tema på styrelsekonferensen.

### Olikheter mellan beredningsgrupperna

Intervjuerna visade att även om det finns generella jämställdhetsriktlinjer för hela RJ, finns det stora olikheter mellan beredningsgrupper i praxis, vilket också bekräftades av observationerna. Det fanns en medvetenhet om detta och en forskningssekreterare efterlyste interna mekanismer för att säkerställa samsyn och mer lika praxis mellan grupperna. En forskningssekreterare tog upp behovet av olika stödfunktioner som kunde bidra till att alla beredningsgrupper arbetade på liknande sätt. En annan framhöll att beredningsarbetet behöver en tydlig och detaljerad styrning med mallar och riktlinjer för att undvika olika kulturer och praxis:

Vi måste göra mer lika, mer mallar och riktlinjer. Kulturen här är att vi inte ska vara en myndighet, men man kanske kan ta det som är bra med myndigheter. Det som läggs ut på hemsidan kollas mycket men internt finns det inte mycket riktlinjer. Finns behov av skriftliga riktlinjer. Till exempel hur många påminnelser som en beredningsgrupp får eller bordsplacering, det blir en olika hantering och olika kulturer.

Som ett sätt att skapa mer likartat arbetssätt föreslog en ordförande möten mellan ledamöter och ordföranden:

Möten mellan ledamöter och ordföranden skulle vara viktiga för att utveckla stödstrukturer. [*Det finns*] mycket frihet. Jag har haft totalt stöd för hur jag vill leda beredningsgruppen.

RJ saknar också riktlinjer för hur frågor om genus, jämställdhet och mångfald ska hanteras i praktiken på mötet. En ordförande konstaterade att det behövs mer samsyn, och att det inte hade diskuterats hur man skulle hantera dessa frågor mellan ordförandena:

Jag ville se mycket mer arbete med ordföranden och mycket mer interaktion mellan ordföranden om hur man implementerar jämställdhetspolicyn på golvet. Jag vet inte hur mina ordförandekollegor är medvetna om frågor kring genus och mångfald.

En forskningssekreterare påpekade också att arbetet i dag saknar riktlinjer kring hur grupperingar som kan uppstå mellan ledamöter under beredningsmöten ska hanteras:

Jag har inte uppmanats av min chef Göran att applicera något annat än RJ:s riktlinjer och de är ganska allmänt hållna. Där finns till exempel inte riktlinjer till oss forskningssekreterare om hur vi ska göra med folk som har minikonferenser under beredningen eller möten med varandra under mötena, och där skulle man kunna hänvisa till Vetenskapsrådets riktlinjer.



### Jämnare fördelning av experter

Alla ämnen som forskare kan söka medel från är inte representerade av en ledamot i beredningsgrupperna. Samtidigt har andra, större ämnen flera ledamöter. Ledamöterna ska dock enligt den praxis RJ har inte representera sitt ämne eller lärosäte i bedömningsgruppen. En ledamot lyfte frågan att det behövs en mer jämn fördelning i beredningsgrupperna ämnesmässigt:

Jag tycker inte man borde ha två från en disciplin i en grupp om man inte har två från alla ämnesområden. Det leder till en dominans för det ämnet, och ett tänkande som påverkar vem som får finansiering. I första elimineringsfasen måste en ansökan få stöd från två för att gå vidare och på så sätt blir det flera från de disciplinerna som går vidare. Vetenskaplig kvalitet förstås olika av representanter utgående från olika personliga paradigmer – alltså behövs en jämn paradigmfördelning.

### Framtida utvecklingsförslag

Ett antal diverse utvecklingsförslag kom upp i intervjuerna. I en beredningsgrupp hade det diskuterats om inte RJ skulle kunna testa anonymiserade sökförfaranden. Ytterligare ett förslag från en ledamot var positiv särbehandling, där en kvinnlig sökande kan prioriteras i förhållande till ämnes- och könsbalansen i de fall ansökan håller hög kvalitet:

Jag tycker att RJ borde pröva en typ av den amerikanska *affirmative action* där en bra ansökan med en kvinnlig sökande kunde prioriteras över en utmärkt ansökan från en manlig om det redan finns flera utmärkta ansökningar i t.ex. i disciplin X med manliga huvudsökanden. Nu faller gruppen ändå alltid tillbaka på att vi måste välja de ansökningar vi anser är de absolut bästa, som [*representerar*] en viss typ av disciplin X.

Flera intervjupersoner påpekade att RJ, som inte är en myndighet, borde använda den friheten och våga satsa på mer nyskapande initiativ i forskningsstödet och finansiera sådant andra inte gör. En ordförande menar att RJ har en viktig funktion som nyskapande:

Att ha den utgångspunkten är väldigt viktigt, att ha tanken på det nyskapande i fokus, att bli lite vildare, som kanske inte Vetenskapsrådet är. Om Vetenskapsrådet tar den traditionella rollen så kan RJ vara lite vildare, nyskapande, hitta det nyskapande.

En ledamot med lång erfarenhet att granska forskningsansökningar för olika finansiärer framhöll hur satsningar på mer udda områden skulle kunna bidra positivt till jämställdheten:

Jag skulle vilja att RJ finansierade mer riskforskning, mer teoretisk forskning, mer genusforskning. Det skulle finnas möjligheter för RJ att satsa på nya vindar i svensk forskning. Nu får redan starka områden ytterligare förstärkning. De starkaste strukturerna är skapade av manliga forskare i sin tid, det finns mycket strukturer som är manliga. RJ skulle kunna stödja alternativ.

En forskningssekreterare funderade i samma riktning:

Prova på att fylla luckor där man ser att det behövs, som Sabbatical. Uppmärksamma ett särskilt fält, och vi har haft ett strategiarbete kring våra riktade speciella satsningar.

Internationalisering togs upp av några ledamöter som ett mer problematiskt kriterium för kvinnliga forskare. En icke-svensk ledamot önskade mer generellt att RJ satsade mer på internationalisering av svenska forskare:

Jag ser det som viktigt att RJ stödjer postdoc-forskning utomlands, svenska forskare är alltför stabila. Man saknar internationella konferenser [*i åldersgruppen*] under 30 år som jag observerat. Svenskarna har det för bra hemma, de ska ta sin semester, kommer inte till [*internationella*] konferenser på sommaren. Vetenskapen är jobb!

## OBSERVATIONER AV BEREDNINGSGRUPPNA

Observationerna av beredningsgruppernas interna möten genomfördes som deltagande observationer i två av RJ:s fyra beredningsgrupper. Någon introducerande presentation om projektet gjordes inte under själva mötet, förutom att vi presenterade kort oss själva. Vi satt inte vid det långa mötesbordet med bedömningsgruppen utan vid sidan. Efter mötets början, när vår närvaro var noterad, fick vi uppfattningen att vi blev i stort sätt osynliga för gruppen, som koncentrerade sig i den krävande uppgiften att kollektivt bedöma, diskutera och bestämma om vilka ansökningar som skulle gå vidare. Mötena var mycket intensiva, och speciellt vårmötena gick i mycket snabb takt. Vi deltog i kafferaster och luncher, och fick då ibland frågor om studien eller mer allmänna och spontana reflektioner från ledamöterna om tematiken. Vi tog anteckningar, men spelade inte in mötena. Vi utgick ifrån en observationsguide där vi tittade på olika aspekter såsom roller och relationer, beteenden, handlingar, händelser (inklusive taltid), formell agenda och resultat samt tids- och rumsliga aspekter. Vi ville särskilt studera i vilka sammanhang sociala kategoriseringar (kön, ålder, etnisk bakgrund) nämndes, vilka positiva eller negativa omdömen som gavs, av vem och till vem, samt hur resonemangen gick, vilka värdeord eller normativa påståenden som förekom kopplat till beredningsgruppens uppgift.

Observationerna från de grupper som vi observerade var både lika och olika, vilket kan förklaras av de olika ämnesområden som de utgjordes av. De fyra beredningsgrupperna är som en forskningssekreterare uttryckte det ”olika butiker” – de följer i stort RJ:s generella riktlinjer, men det finns också skillnader i praxis och arbetssätt som kan vara relevanta ur jämställdhetsperspektiv.

Bordsplacering användes enligt intervjuer med forskningssekreterarna medvetet i den av de fyra grupperna där forskningssekreteraren inspirerats av Vetenskapsrådets jämställdhetsobservationer. I den första observerade gruppen kunde en tydlig köns- och hierarkibaserad placering vid vårmötet observeras, och nästan detsamma gällde i denna grupp vid höstmötet. Seniora män satt närmast ordföranden, näst bredvid dem satt juniora män, och alla kvinnliga



ledamöter satt längst från ordföranden. Den andra observerade gruppen hade däremot ingen tydlig köns- eller hierarkibaserad placering som vi kunde observera, varken på vår- eller höstmötet, men detta var inte ett resultat av en bordplacering gjord på förhand.

Mötena är mycket långa. Vid ett antal tillfällen upplevde vi att luften var dålig och ledamöterna verkade trötta. Vid slutet av ett långt och intensivt möte om första rundan uppmärkte vi till exempel att diskussionen om de sista ansökningar som skulle behandlas blev mer tvekande och frågande än tidigare under mötet.

De möten vi observerade leddes på mycket olika sätt. Detta hade redan kommit upp i intervjuer. Den ena gruppens vårmöte (där alla inkomna ansökningar behandlas och beslut görs om ansökningar som ska gå till andra omgången) började med att ordföranden gav tydliga riktlinjer om mötets gång, information om hur behandlingen av ansökningar ska gå till under mötet, och hur eventuella konflikter skulle lösas. Samma tid per varje ansökan var det också uppmärksamhet på. Den andra gruppens vårmöte började med en runda kring ledamöternas erfarenheter av att bedöma årets ansökningar och eventuella frågor som uppstått kring uppgiften. Hur ansökningarna identifierades i diskussionen skiljde sig också mellan dessa två beredningsgrupper, vilket vi återkommer till.

## **HÄNVISNINGAR TILL PERSONERS KÖN, ÅLDER, ETNISK BAKGRUND**

Explicita hänvisningar till sökandens kön, ålder, etnisk bakgrund, institutionstillhörighet var ovanligt i diskussionen om ansökningar i båda de observerade grupperna. Vi observerade några påpekanden från ordförande eller forskningssekreterare om så skedde, och såg att en ledamot rättade sig själv med att hänvisa till RJ:s riktlinjer. Fokus i diskussionen var till största del således enligt riktlinjerna på ansökans innehåll och kvalitet.

Olika praxis användes i grupperna för att identifiera ansökningar. Sökandens fulla namn och därmed också frekvent personpronomen han/honom och hon/henne används som regel i den ena observerade gruppen, emedan bara ansökningens diarienummer användes som regel i den andra. Enligt intervjuerna användes bara efternamn av sökanden i den tredje.

I gruppen där bara ansökningsnumret används fick vi besked att detta gjordes medvetet av ordföranden för att fokusera på ansökans innehåll och att minimera uppmärksamheten på sökandens kön och/eller etnicitet. Trots det kom forskarens kön i många fall fram och markerades i diskussionen genom användning av personpronomen, till exempel när en ledamot beskrev en ansökan: ”hon skulle behöva...”, och ”hon undersöker...”, ”hur kan hon ha access till data”, ”han (med emfas) har ERC-finansiering”.

I denna grupp såg vi en viss tendens att manliga sökande beskrevs som ”forskare”, som i ”forskaren kommer att...”, och kvinnliga sökande som ”hon”. Men ”de” användes också ofta för att hänvisa till hela forskargruppen. I några få fall var kvinnliga sökandes fulla namn också nämnd i denna grupp.

I gruppen där både för- och efternamn av sökande användes kunde en ansökan från en kvinnlig sökande i några få observerade fall mötas med nedlåtande kommentarer som hänvisade till henne med personpronomen. I dessa fall var det kvinnliga ledamöter som uttryckte sig, såsom: ”Tror inte på henne, hon känner icke fackfältet hon tänker undersöka” eller ”väldigt lite trovärdig – att hon är en forskare som vet vad hon talar om” och ”hur kan hon få tillgång till data”. Men i ett fall hyllades också en kvinnlig sökande av en kvinnlig ledamot med orden:

”hon är en superwoman, otrolig (ledamot listar därefter sökandes befattningar). Det förekom också mer deskriptiva eller sakligt utvärderande kommentarer om kvinnliga sökande i denna grupp. Kvinnliga ledamöter sa sådant som: ”hon arbetar med xx i Lund”, ”hon är väldigt god forskare, kan säkert göra bättre”, ”hon är tvärvetenskaplig, hon har bra koll om xxx”, ”hon har bara svenska publikationer”, ”hon är så svag empiriskt – men spännande projekt”. Manliga ledamöter sade liknade saker som: ”hon har skrivit tidigare om xx”, ”rör hon på två fält samtidigt?”.

Sökande som identifierades som män med personpronomen fick mer positiva eller sakligt kritiska kommentarer av kvinnliga och manliga ledamöter i både grupperna, exempelvis sades: ”han är otroligt produktiv” (sagt av en kvinna), ”han är fellow på XXX” [en mycket högt rankad forskningsinstitution] (sagt av den manlige ordföranden); ”han är ambitiös” (sagt av man); ”han gör det på ett ambitiöst sätt” (yttrat av man); ”han kan förutse” (sagt av man); ”han kan så mycket om xx” (sagt av kvinna); ”han har duktiga medarbetare” (sagt av man). Också när ledamöterna var kritiska mot manliga sökanden var de vanligen sakliga: ”hans teoretiska referensram är inte speciellt spännande” (sagt av man); ”han situerar inte sig själv” (sagt av kvinna).

I båda grupperna pågick alltså också diskussion om forskarpersonen (som kunde könsmarkeras om inte förnamn genom användning av personpronomen) bakom ansökan, och inte enbart om ansökans innehåll – detta RJ:s riktlinjer till trots.

## **VARIATIONER I DISKUSSIONERNA OCH ANVÄNDNING AV VÄRDEORD**

Möten var som redan påpekats långa, och vi kunde notera att samtalsintensiteten varierade. Inledningsvis var diskussionsinläggen längre och mer resonerande. När det närmade sig skarpa beslut blev diskussionerna annorlunda, snabbare replikbyten, fler var engagerade och diskussionen fick mer argumentationskaraktär. När det blev mindre självklart vilken ansökan som skulle prioriteras kom fler värdeord med mindre tydlig innebörd såsom ”wow-känsla” eller ”spänstig” in i diskussionerna. Både kvinnliga och manliga ledamöter förde fram reservationer i diskussionen om sin kompetens att bedöma vissa ansökningar, med uttryck som ”inte mitt fält” (manlig ledamot) eller ”inte säker på det” (kvinnlig ledamot). Vi observerade flera fall där kvinnliga ledamöter frågade manliga ledamöter om råd. Både kvinnor och män bekräftade dock varandra, med sådant som ”som X har sagt”, eller i uppskattande ton ”vad tycker X?”.

Vi noterade också att vissa ledamöter förde mindre viskande samtal under mötena. I vissa fall observerade vi att en enkönad diskussion pågick. Under första mötesrundan såg vi att männen i ena ändan av bordet, nära ordföranden, diskuterade ansökningen i fråga sinsemellan, och riktade sina talturer bara till varandra.

Vi kunde inte se några tydliga tecken på att ledamöter uppenbart försökte driva genom ansökningar från sin egen disciplin. Däremot noterade vi ett visst revirtänkande när antalet ansökningar som gått vidare från olika discipliner diskuterades. Sådant borde vägas in tyckte någon, men lade till, ”fast så ska vi ju inte tänka”.





## REFLEKTIONER KRING RESULTATEN

Intervjuerna och observationerna gav en bild att så väl bedömare som forskningssekreterare och ordföranden ställer sig positiva till att RJ fäster uppmärksamhet på jämställdhet i forskningsfinansiering. Vissa tyckte dock att RJ har gjort nog och kan vara nöjda. Andra var mer kritiska till hur jämställdhetskankarna har implementerats i praktiken och ville utveckla arbetet ytterligare. De efterlyste tydligare riktlinjer, praxis och möjlighet till utbyte och fördjupande reflektion kring vad målen är och hur RJ konkret arbetar med jämställdhet.

Jämställdhet kan fyllas med en mängd olika innehåll och vi har avsiktligt valt att inte definiera begreppet. Tvärtom är en av slutsatserna att det inom RJ:s sfär finns olika förståelser av begreppet. Flera av de vi intervjuat visar en medvetenhet om detta och efterfrågade också en diskussion om innehållet och om vad RJ ser som önskvärt och som mål för jämställdhetsarbetet. På samma sätt kan begreppet intersektionalitet diskuteras, vad som ska inkluderas i begreppet och varför, samt hur det ska förstås i relation till beredningsprocessen.

Det fanns därtill variation i hur de intervjuade förstod jämställdhetsfrågan i forskningsfinansiering mer generellt. Vissa ansåg att det bara handlade om att nå jämn beviljandegrad bland kvinnliga och manliga sökanden, en könsbalans bland bedömare och i paneler samt att kontrollera att ingen dominerar i beredningsgruppsdiskussioner. Andra tog upp också frågor om paradigmskillnader som de menade har konsekvenser för kvinnors och mäns framgång i konkurrensen om forskningsmedel. De påpekade att det kan finnas olika jämställdhetsproblematik i olika discipliner som bör beaktas, och att det är viktigt att beakta genusaspekter i forskningens innehåll, vilket är något som redan pågår i EU:s forskningsfinansiering samt hos vissa nationella finansiärer i Norden, USA och Europa.

I denna studie har vi enligt uppdraget granskat bara stödformen Projekt och RJ:s arbete för jämställdhet mer generellt. Beredning av andra stödformer, såsom Program, skulle också vara skäl att granskas ur jämställdhetsperspektiv med intersektionella inslag.

### RJ ÄR PÅ RÄTT VÄG

Riksbankens Jubileumsfonds jämställdhetsarbete är på rätt väg. RJ har tagit hänsyn till flera viktiga aspekter som efterlystes i den europeiska granskningen av jämställdhetsutmaningar i forskningsfinansiering (EU 2009) genom årlig statistisk uppföljning och tidsserier, könsbalans bland beslutsfattare och mål för att nå könsbalans bland externa bedömare, riktlinjer för jämställdhetsarbetet och till beredningsgrupper, samt transparens om beredningsprocessen. Det finns en tydlig vilja att utveckla och fördjupa arbetet, om vilket initiativet för denna studie är ett tecken på.

Vetenskapsrådet har i sina jämställdhetsobservationer konstaterat att när olika informella strukturer eller outtalade bedömningskriterier får inverkan på bedömningsprocessen påverkas jämställdheten negativt. För att minimera en sådan påverkan föreslog forskningsrådet en ökad formalisering av processen. Vetenskapsrådet har därtill noterat en tendens hos bedömarna att betrakta jämställdhet som ett politiskt randvillkor som står i motsats till kvalitetsbedömningen. En annan utmaning som Vetenskapsrådets observationsstudie satt fingret på är att jämställdhetsanalyser inte enbart bör göras i relation till kvantitativt utfall utan också måste handla om processerna (Ahlqvist, Andersson, Söderqvist och Tumpane 2015).

Denna studie har granskat beredningsprocesser med ett kvalitativt angreppssätt. Vi kan i våra intervjuer och observationer se flera likheter med ovan nämnda studier gjorda vid Vetenskapsrådet. De initiativ som Riksbankens Jubileumsfond har tagit för att påverka informella strukturer och uttalade bedömningskriterier har gett resultat. Den strukturella tvetydigheten har minskat och därmed också risken för *gender triggers*. Att bedömningen av en ansökan till RJ ska fokusera på projektets innehåll och kvalitet är en till synes könsneutral praxis som har tydliga positiva jämställdhetskonsekvenser. Detta togs upp av många intervjuade. Trots detta kunde vi emellertid observera att diskussionen i beredningsgrupperna ibland gled från projektets innehåll till personen, och då ofta med könsmärkt språkbruk.

## **STRUKTURELL TVETYDIGHET OCH GENDER TRIGGERS**

Många intervjuade menade att olika discipliners förståelser av vad god vetenskap är och värdet av olika metodologiska val kunde bli en fråga för förhandling inom gruppen. Flera tog även upp att det förekom ett revirtänkande, ett bevakande eller i alla fall särskilt intresse för vissa forskningsområden. Några ledamöter uppgav att det kunde vara svårt att ifrågasätta projekt från discipliner eller fält som man inte var expert på och som därtill var högt specialiserade.

Observationerna bekräftade det som lyftes fram i intervjuerna. Det tycks finnas en strukturell tvetydighet om kriterier för vad god vetenskap är. Det leder till att *gender triggers* relaterade till status för olika ämnesfält, problemställningar och metoder kan spela in i beredningsprocessen. Denna tvetydighet bör lyftas fram och diskuteras, vilket flera av de intervjuade förde fram. Om möjligt bör Riksbankens Jubileumsfond också definiera tydligare spelregler. En ledamot påpekade att om det inte finns någon styrning så blir det lätt att ”män får mer per automatik” på grund av de underliggande normer som styr bedömningen:

Det kan dra iväg åt olika håll, och det finns strukturella tendenser, som gör att män får mer per automatik, om man inte styr på något sätt. Det handlar om underliggande normer. Att man bedömer på ett visst sätt.

Andra *gender triggers* är relaterade till gruppens agerande internt och handlar om könade mönster kring hur kvinnor och män kan och bör agera i gruppförhandlingar. Dessa riskerar att bli framträdande när det finns en strukturell tvetydighet, eller om det är otydligt hur gruppen ska interagera, vilket också både ordföranden i grupperna och forskningssekreterarna hade noterat och försökt motverka genom till exempel bordplacering, styrning av taltid eller diskussionstid per ansökan och fördelning av ordet.

För att undvika detta bör Riksbankens Jubileumsfond hantera tvetydigheter som spelar in i gruppernas arbete men också ha en tydlig diskussion om olika kända *gender triggers* för att skapa medvetenhet om dem.

## **ARBETET KAN STÄRKAS ORGANISATORISKT**

Ur ett organiseringsperspektiv finns en del reflektioner att göra. Även om alla eller åtminstone de allra flesta inställer sig i princip positivt för jämställdhetssträvanden, påpekade flera av de intervjuade att engagemanget till stor del vilar på några få personer. Det finns därmed fråge-



tecken kring hur utbrett engagemanget för jämställdhet är. Än så länge finns ingen långsiktig, systematisk och förankrad strategi för arbetet, även om det finns riktlinjer och kvantitativa mål som följs upp. Flera intervjuade efterlyste en tydligare vision för arbetet, med mål och konkreta riktlinjer för särskilda situationer som kan uppstå i beredningsprocessen. En central aspekt för att lyckas med jämställdhetsintegrering handlar om att översätta jämställdhetsmålen till de andra mål som organisationen arbetar mot. Om de upplevs stå i konflikt är risken att de inte beaktas alls. På RJ finns det delvis en sådan risk eftersom målet om kvalitet i vissa fall bedöms stå i konflikt med målet om jämställdhet.

Ett sätt att ta arbetet vidare på RJ är att problematisera föreställningen om att jämställdhet inom akademien enbart är en fråga om att bara räkna huvuden och ett politiskt påhitt som går emot vetenskaplighet. Att göra jämn könsfördelning till ett mål kan ses som ett illegitimt sätt att kvotera och en omvänd könsdiskriminering som går emot krav på objektivitet. Om i stället begreppet vetenskaplig kvalitet och kriterier för vad som utgör bra forskning problematiseras, kan de bakomliggande föreställningar som påverkar bedömningarna utifrån underliggande könsnormer diskuteras. Genom att fördjupa och diskutera tolkningen av vetenskapliga bedömningsgrunder minskar risken för strukturell tvetydighet och därmed möjligheten för *gender triggers* att påverka utfallet.

Flera intervjupersoner efterlyser mer tillfällen till erfarenhetsutbyte, diskussion och lärande både internt och i extern samverkan med andra forskningsfinansiärer, vilket kan inkluderas i en framtida jämställdhetsstrategi.

Utifrån den sammantagna analysen konstaterar vi att arbetet förfaller bräckligt organisatoriskt och skulle behöva stärkas upp så att det minskar sitt personberoende och att kunskap och delaktighet sprids till fler i organisationen.

## **FÖRSTÅELSEN AV VAD JÄMSTÄLLDHET INNEBÄR VARIERAR**

Förståelsen för vad jämställdhet innebär för forskningsfinansiärer ser olika ut. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete handlar inte bara om att minska den strukturella tvetydigheten internt och undvika förekomsten av *gender triggers*, utan också om att tydliggöra olika underliggande könsnormer inom akademien som har relevans för forskningsfinansiering. Detta gäller till exempel könsnormer i ansökningsbeteende och implicit bias i bedömningen av kvalitet. Mot bakgrund av de olika förståelser och kunskapsnivåer som finns inom stiftelsen, som också flera intervjuade tar upp som en utmaning, finns också anledning att förse både ledamöter och medarbetare på fonden med fördjupade kunskaper som möjliggör en djupare förståelse av jämställdhetsproblematiken inom akademien samt genusperspektivets relevans i forskningen. Detta är inte minst viktigt för att skapa en gemensam plattform för fortsatta diskussioner. Utmärkt material för sådana ändamål har nyligen producerats av bland annat LERU, samarbetsplattform av ledande europeiska forskningsuniversitet (LERU 2018), Royal Society (2015) och EU (2017).

## **PARADIGMMOTSÄTTNINGAR, TVÄRVETENSKAPLIGHET**

Alla discipliner som kan söka medel av RJ har inte egna ämnesföreträdare i bedömningsgrupperna vid RJ. Grupperna är multidisciplinära, vilket betyder att ledamöter måste bedöma

ansökningar från flera discipliner. I intervjuerna framkom att detta var ett problem speciellt kring två discipliner: psykologi och lingvistik. Därtill fanns utmaningar också kring ämnen som sociologi och mellan kvantitativt och kvalitativt orienterade forskningsinriktningar mer generellt. Både lingvistik och psykologi har under de senaste decennierna utvecklats mot en experimentell, kvantitativ, högt specialiserad inriktning, som närmar sig naturvetenskap. Ledamöter från många andra humanvetenskapliga områden som vi intervjuade uttryckte att de hade ofta svårt att bedöma kvaliteten av sådana ansökningar. Däremot hade de sett hur psykologer eller lingvister ansåg sig kunna ta ställning till vetenskaplig kvalitet av ansökningar från andra discipliner utan tvekan:

Sociologer eller demografer eller pedagoger säger att det här kan vi inte ta ställning till. Men psykologerna tar ställning till sociologernas ansökningar och till deras teoretiska frågor. Jag har inte hört att de hade sagt att de inte är kapabla att ta ställning, utan förvånats över... vilken expertis de har i frågan. (ledamot)

## **GENUS I FORSKNINGENS INNEHÅLL**

RJ har inga tydliga riktlinjer kring hur genus i forskningens innehåll ska behandlas och utvärderas. Många finansörer, inklusive Europeiska kommissionen och Norges forskningsråd, och i Sverige Forte, har detta som en dimension i bedömningen av ansökningarna, vilket lyftes upp av flera intervjuade, oftast i positiv mening och som något som RJ kunde överväga. En ordförande talade om det genusarbete som görs när man bedömer ansökningar:

Forskningssekreterarna sammanställer könsstatistik. Jag anser att det är ytligt. Det är detsamma som Vetenskapsrådet gör. Viktigare är att läsa ansökningarna – det vill säga det genusarbete som görs när man läser och bedömer ansökningarna. Genus handlar också om ansökningens innehåll, att panelen kollar att ansökningen inte är tyst om genus.

Utan tydliga riktlinjer om hur genusaspekter i forskningens innehåll ska utvärderas lämnas enstaka sakkunniga, ledamöter, ordföranden och forskningssekreterare ensamma i detta genusarbete, som kan göras eller inte. I våra observationer såg vi några fall där beredningsgruppen tydligt tog upp bristande könsperspektiv i ansökans metodologi, kring frågor om urvalsdesign som ansågs sned med hänsyn till forskningsfrågan, eller kritiserade forskargruppens enkönade sammansättning som metodologiskt problematisk.

## REKOMMENDATIONER

Utifrån vår studie ger vi här ett antal rekommendationer om hur jämställdhetsarbetet kan stärkas och organiseras på ett bättre sätt på Riksbankens Jubileumsfond.

### 1. Tydliggör RJ:s vision och mål med jämställdhetsarbetet

RJ bör tydliggöra målet med jämställdhetsarbetet och argumenten för arbetet. Det bör innefatta olika delar av det interna arbetet och hur jämställdhetsaspekter påverkar dem. Det är svårt att styra alla detaljer i arbetet med jämställdhet. Att tydliggöra övergripande mål och värderingar ökar möjligheten till måluppfyllelse.

Tydliggör:

- Långsiktig vision och mål med jämställdhetsarbetet
- Förväntningar på olika aktörer involverade i beredningsprocessen, samt varför dessa förväntningar finns och hur de ska nås

Tidigare forskning visar som sagt att jämställdhetsproblem kan se olika ut inom olika disciplinära fält. Genom att explicit diskutera och ta hänsyn till könsmönster inom olika discipliner minskar risken för att de vägs implicit in i beredningsprocessen. I utvecklingen av ett strategiskt dokument för jämställdhet rekommenderas RJ att ta hänsyn till olikheter i jämställdhetsutmaningar inom olika discipliner.

En aspekt som framkommit i vår studie handlar om hur RJ ser på genusperspektivet i forskningens innehåll och hur det ska behandlas i beredningsprocessen. Att frågan rests kan bero på att det inte är tydligt vad ett jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen innebär. Avsaknaden av tydlighet kan leda till att olika aktörer i beredningsprocessen tolkar riktlinjerna olika och agerar på olika sätt, medvetet eller mer omedvetet. I utvecklingen av ett strategiskt dokument bör frågan om hur genusperspektiv i forskningens innehåll efterfrågas och utvärderas diskuteras.

I RJ:s arbete med jämställdhet finns också frågor om hur RJ:s verksamhet påverkar jämställdhetsutvecklingen i akademien och vetenskapssamfundet. Här kan det vara relevant för stiftelsen att ta ställning till följande frågor:

- Kan RJ bidra till ökad jämställdhet i akademien och vetenskapssamfundet genom sina finansieringsinstrument?
- Kan RJ bidra till ökad integrering av genusperspektiv i forskningens innehåll?

### 2. Öka antalet kvinnliga sakkunniga

RJ bör fortsätta att sträva efter att nå könsbalans bland de sakkunniga genom att öka andelen kvinnor. Det finns flera saker som kan göras för att öka andelen kvinnor. Särskilt viktigt framstår att:

- Extra insatser bör göras för att kartlägga kvinnliga sakkunniga, till exempel med hjälp av vetenskapliga föreningar, kvinnliga forskares nätverk med mera. Därtill bör RJ samla kvinnliga sakkunniga i en databas.
- För att öka medvetenheten om detta bör jämställdhetsmålen inkluderas i inbjudan till de externa sakkunniga.

### 3. Öka tydligheten kring hur beredningsgrupperna leds

RJ bör sträva efter en tydligare struktur för beredningsgruppens möten. Både vår studie och tidigare forskning om bedömningsgrupper visar att utan tydliga spelregler ökar risken för att kön påverkar deltagarnas beteenden och bedömningar. För att undvika detta bör RJ:

- Skapa regler för bordsplacering där hänsyn tas till kön, senioritet, disciplin
- Ta fram tydliga riktlinjer om mötesledning för ordföranden, och använd goda praxis som redan finns såsom användning av diarienummer i stället för namn för att identifiera en ansökan
- Kontrollera tidsanvändningen för diskussion om varje enskild ansökan
- Ta fram en *Code of Conduct* för ledamöter utifrån ett antal vägledande kriterier såsom transparens, öppenhet och respekt.

Därtill bör RJ också utforma riktlinjer för att öka tydligheten för bedömningen av olika disciplinära och tvärvetenskapliga perspektiv, samt kring skilda metodologiska val.

För att öka möjligheten att förbättra jämställdheten bör ledamöter och andra aktörer i beredningsprocessen göras medvetna om de könsaspekter samt om de implicita bias som har konstaterats i tidigare undersökningar på området. Det ökar legitimiteten och engagemanget. I vår studie framkom att det är önskvärt att alla som deltar i beredningsprocessen får ökad kunskap om fältet (genus och jämställdhet i akademien och forskningen) och möjlighet att diskutera vilka implikationer som tidigare studier visat och hur det kan påverka det egna arbetet. Sådana diskussioner bör dessutom föras med en viss regelbundenhet för att hållas aktuella och inte falla i glömska. En rekommendation är att i arbetet med att vidareutveckla tydligheten kring hur beredningsgrupperna leds och för mötenas gång är därför att ta upp och diskutera kända *gender triggers* i bedömnings- och beslutssammanhang med hela gruppen och med jämna mellanrum.

### 4. Långsiktig utvecklingsplan för jämställdhetsarbetet – avsätt tid och resurser samt ansvariga

RJ bör fortsätta sitt arbete med att systematisera jämställdhetsarbetet och skapa förutsättningar för det. Tidigare studier har visat att förekomsten av policys för jämställdhet i sig inte är en garanti för att de uppsatta målen ska nås. Liksom för allt organisatoriskt utvecklingsarbete behöver grundläggande förutsättningar såsom tydlig styrning, engagemang och delaktighet, ansvarsstrukturer och ett långsiktigt lärande finnas på plats. Ett kontinuerligt erfarenhets- och kunskapsutbyte både internt och med externa aktörer är viktigt för att bidra till utvecklingen. Frågor som kan vara vägledande i detta arbete, är:

- Hur kan erfarenhetsutbyte med andra forskningsfinansiärer och experter på området bidra?
- Hur kan den uppföljning som görs och kunskap som tas fram fördjupas och användas för det vidare lärandet?
- Hur kan olika grupper (ledamöter, RJ internt, projektaktörer, styrelsen, sakkunniga) medverka i lärandet?

Särskilt viktigt är det att RJ följer upp det faktum att olika beredningsgrupper arbetar så olika inte bara vad det gäller jämställdhetsarbetet utan generellt. Vi har visat på gruppernas olikhet, men exakt hur mycket det påverkar bedömningen är inte kartlagt. Vissa olikheter är naturliga och har sin utgångspunkt i skillnader mellan vetenskapliga fält. Andra olikheter, till exempel på vilket sätt jämställdhetsaspekter tas upp i gruppens arbete, kan göra det svårt att följa och bedöma effekten av jämställdhetsarbetet. Därför är det viktigt i det framtida utvecklingsarbetet att fokuseras på frågan om hur en ökad samordning och ett likvärdigt förfarande mellan olika grupper kan säkerställas.



## REFERENSER

Andersson, J., Han Berg, C. & Kolm, C. (2012) Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper vid Vetenskapsrådet 2011. *Vetenskapsrådets lilla rapportserie* 3: 2012.

Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L. & Tumpane, J. (2015) En jämställd process? – en kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2014. *Vetenskapsrådets rapporter* 2015.

Al-Gazali, L., Valian, V., Barres, B., Andrei, E. Y., Wu, L. A., Moss Racusin, C., Handelsman, J & Husu, L. (2013) "Laboratory life: Scientists of the world speak up for equality", *Nature*, 495(7439), 35-38.

Bergman, S. & Rustad, L. (2013) *The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia*. Nordic Council of Ministers, TemaNord 2013:544.

Britton, DM. (2017) "Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers", *Gender & Society* 31 (1), 5-27.

Callerstig, A-C & Lindholm, K. (2011) "Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering", *Tidskrift för Genusvetenskap*, nr 2–3.

Callerstig, A-C., (2014) *Making equality work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Dissertation. Linköping University Press.

Caprile, M. (red.) (2012) *Meta-analysis of gender and science research*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC (2017) *Implicit Gender Biases During Evaluations: How to Raise Awareness and Change Attitudes? Workshop Report*, Brussels, 30-31 May, 2017.  
[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/report\\_on\\_implicit\\_gender\\_biases\\_during\\_evaluations.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/report_on_implicit_gender_biases_during_evaluations.pdf)

EC (2015) *She Figures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC (2009) *The Gender Challenge in Research Funding*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC (2004) (Addis, E. & Brouns, M., red.) *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Egeland, C. (2001) "Bergsklätterskan och de militanta lesbiska feministerna: om könskarriärer och jämställdhet inom akademien", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, s. 53–67.





Fox, M.F., Bunker Whittington, K. & Linkova, M. (2017) "Gender, (in)equity and the scientific workforce", i Felt, U., Fouché, R., Miller, C. & Smith-Doerr, L. (red.) *The Handbook of Science and Technology Studies*. Cambridge – London: MIT Press.

GendERC (2017) Joanneum Research: Final Report Summary - GENDERC (Gendered dimensions in ERC grant selection – gendERC). Uppdaterad 2017-03-08.  
[https://cordis.europa.eu/result/rcn/195374\\_en.html](https://cordis.europa.eu/result/rcn/195374_en.html).

Gender-net-era-net: <http://www.gender-net.eu/>

Husu, L. (2005) Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt, *Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R*.

Husu, L. (2004) "Gate-keeping, gender equality and scientific excellence". I E. Addis & M. Brouns (red.) *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, s. 69–76.

Husu, L. (2001) *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*. Social psychological studies 6. Department of Social Psychology, University of Helsinki.

Husu, L. & de Cheveigné, S. (2010) "Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives". I Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E., U.Müller (red.) *GenderChange in Academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective* (s. 43–59). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Keisu, B-I. & Carbin, M. (2014) "Administrators or critical cynics? A study of gender equality workers in Swedish higher education", *NORA* 22 (3): 204–218.

Lamont, M. (2009) *How professors think*. Harvard University Press.

Lamont, M., Mallard, G. & Guetzkow, J. (2006) "Beyond blind faith. Overcoming the obstacles to interdisciplinary evaluation", *Research Evaluation*, 15(1): 1-13.

Lee, van der, R. & Ellemers, N. (2015) "Gender contributes to personal research success in the Netherlands", *Proceedings of the National Academy of Sciences* 112(40): 12349-12353.

LERU (League of European Research Universities) (2018) Implicit bias in academia: a challenge to meritocratic principle and women's careers – and what to do about it. *LERU Advice Paper* 23: 2018.

Malmström, M., Johansson, J. & Wincent, J. (2017a) "We Recorded VCs' Conversations and Analyzed How Differently They Talk About Female Entrepreneurs", *Harvard Business Review*, 0017-8012.

Malmström, M., Johansson, J. & Wincent, J. (2017b) "Gender Stereotypes and Venture Support Decisions, How Governmental Venture Capitalists Socially Construct Entrepreneurs' Potential", *Entrepreneurship* 41 (5): 833-860.

Malmström, M. & Johansson, J. (2015) *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna?* Stockholm: Tillväxtverket.

Matland, R.E. (1995) "Synthesizing the Implementation Literature: The Ambiguity- Conflict Model of Policy Implementation", *Journal of Public Administration Research and Theory* 5(2): 145-74.

Maurer, E. (2010) "Reflecting on Practical Experience and a Case Study within the Field of Gender Equality Politics" i Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E., Müller, U. (red.) *Gender Change in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*, VS Verlag.

Mergaert, L. (2012) *The Reality of gender mainstreaming Implementation. The Case of the EU Research Policy*. Dissertation. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Meulders, D., D'Orchais, S., Plasman, R., & Rigo, A. (2010) Gender wage gap and funding. Meta-analysis of gender and science research – Topic report.  
[https://www.researchgate.net/publication/254454648\\_Gender\\_Wage\\_Gap\\_and\\_Funding](https://www.researchgate.net/publication/254454648_Gender_Wage_Gap_and_Funding)

Moss Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V., Graham, M., Handelsman, J. (2012) "Faculty's subtle gender biases favor male students", *Proceedings of the National Academy of Sciences* Oct 2012, 109 (41):16474-16479.

Mählck, P. (2012) "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet. Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap* 1-2: 25-48.

National Academy of Sciences (2007) *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*. Washington D.C.: National Academies Press.

Riley, Hannah & Kathleen L. McGinn (2002) "When Does Gender Matter in Negotiation?". John F. Kennedy School of Government, Harvard University Faculty Research Working Papers Series RWP02-036 September 2002.

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

Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B., & Smedberg, Å. (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Schiebinger, L. (red.) (2008) *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford: Stanford University Press.

SOU 2011:1. *Spart på vitt – om jämställdhet i akademien. Delegationen för jämställdhet i högskolan*, slutbetänkande.

Söderqvist, L., Baard, P., Hellström, A. & Kolm, C. (2017) En jämställd process – jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016. Stockholm: Vetenskapsrådet.

van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012) "Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia", *Gender, Work & Organization* 19 (1): 71–92.

Wennerås, C., & Wold, A. (1997) "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature* 387(6631), 341.





RIKSBANKENS  
JUBILEUMSFOND

STIFTELSEN FÖR HUMANISTISK OCH  
SAMHÄLLSVETENSKAPLIG FORSKNING



RIKSBANKENS JUBILEUMSFOND  
BOX 5675 | SE-114 86 STOCKHOLM  
KUNGSTRÄDGÅRDSGATAN 18