

FAS styrelse
Beslutad 2012-11-21
Diarienummer 2012-3115
Handläggare Inger Jonsson

Jämställdhetsstrategi 2013 - 2016

Mål för FAS jämställdhetsarbete

FAS ska enligt instruktionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde. Vidare ska FAS eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen (Förordning SFS 2007:1431, ändring införd: t.o.m. SFS 2009:1275). FAS bör sträva efter jämställdhet i hela myndighetens verksamhet, vilket även inkluderar det internationella arbetet som regleras genom Regeringsbeslut 2012-09-20 ”Strategi för internationellt samarbete inom forskning och forskningsbaserad innovation” (U2012/4853/F), samt utgår ifrån FAS egen internationella strategi (nu gällande för åren 2009-2012). För detta ställer FAS upp följande operationella mål.

FAS ska

1. Uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper
2. Ha samma beviljandegrad¹ för kvinnor och män och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens karaktär och till stödformen²

FAS styrelse har ansvar för att strategin genomförs. För att målen ska uppnås krävs insatser av hela myndigheten inklusive kansli och prioriteringskommittéer.

¹ Med beviljandegrad för kvinnor respektive män menas andelen beviljade ansökningar av samtliga inkomna ansökningar från kvinnor respektive män.

² Måluppfyllelsen måste bedömas med avseende på ett tillräckligt stort antal beslut.

Inledning

Denna strategi avser FAS verksamhet som forskningsfinansiär.

FAS har som uppgift att främja och stödja grundforskning och behovsstyrd forskning på arbetslivsområdet samt inom social- och folkhälsovetenskap. För att fullgöra uppgiften att fördela forskningsstöd till den forskning som är av högsta vetenskapliga kvalitet och som bäst främjar förnyelse och svarar mot samhällsbehov krävs en saklig bedömning av forskningsansökningar. En saklig bedömning är könsneutral och FAS ska stödja de bästa forskarna oavsett om de är kvinnor eller män.

Strategin tar sin utgångspunkt i att kvinnor och män uppvisar forskningskapacitet i lika utsträckning, och att forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens. Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forska och till en forskarkarriär är också en rättvisefråga.

För att uppnå jämställdhet inom FAS verksamhetsområde krävs ett långsiktigt och uthålligt arbete och uppmärksamhet så att vunna erfarenhet inte går förlorade. FAS ska därför fortlöpande följa upp och analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv samt vidta nödvändiga åtgärder med anledning av resultaten. FAS ska även informera om jämställdhetsarbetet i relevanta sammanhang.

Därutöver ska FAS jämställdhetsarbete uppmärksamma och ta intryck av hur resultat av relevant forskning, t.ex. inom genusvetenskap, kan bidra till att förbättra jämställdheten inom myndighetens verksamhets område.

Lagar, förordningar och regleringsbrev

Jämställdhet mellan kvinnor och män tas upp i det juridiska regelverket, t.ex. i regeringsformen 1 kap. 2 §, diskrimineringslagen (2008:567), högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100).

I FAS instruktion (SFS 2007:1431), avsnitt ”Uppgifter”, 10 § stadgas att FAS ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt enligt 11 § återrapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden inom rådets ämnesområden. FAS ska vidare enligt instruktion, avsnitt ”Organisation” 7 § eftersträva en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen (Förordning 2009:862). Måluppfyllelsen ska redovisas i FAS årsredovisningar enligt de krav som fastställs av regeringen i instruktion och regleringsbrev.

Processer för att uppnå målen

FAS ska analysera sin verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och följa upp i vilken utsträckning målen har uppnåtts. Detta ska ske årligen i samband med presentationen för styrelsen av utfallet av årets allmänna utlysning och i samband med utarbetandet av årsredovisningen. Jämställdhetsfrågorna ska diskuteras i styrelsen och i övriga delar av organisationen och behövliga åtgärder ska vidtas. När en ny styrelse tillträder ska den fatta beslut om former för jämställdhetsarbetet samt vid behov fatta beslut om en jämställdhetsstrategi för sin mandatperiod.

I det följande beskrivs hur de operationella målen ska nås.³

1 Jämn könsfördelning i FAS beredningsgrupper

FAS ska uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper (mål 1).

I detta sammanhang anses jämn könsfördelning råda i en grupp när ingetdera könet utgör mindre än 40 % av ledamöterna.

Innan beredningsgrupper tillsätts ska könsfördelningen övervägas. Jämställdhetsarbetet ska vara långsiktigt.

Om den föreslagna sammansättningen av en beredningsgrupp ligger utanför intervallet 40 % - 60 % ska detta framgå av underlaget för beslut. I underlaget ska det även finnas en motivering för avvikelser, där det också anges vilka ansträngningar som gjorts för att få en jämn könsfördelning.

Även när andra grupper tillsätts och externa bedömare används ska jämställdhetsaspekten vägas in. Vidare, när beslut fattas om FAS representation i externa nationella och internationella organ och grupper ska jämställdhetsaspekten vägas in.

³ Stöd för hur arbetet kan läggas upp finns bl.a. i skriften: *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. European Commission, DG Research and Innovation, 2012.

2 Samma beviljandegrad för kvinnor och män

Fas ska ha samma beviljandegrad⁴ för kvinnor och män och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen, i relation till sökt belopp, till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens karaktär och till stödformen⁵ (mål 2).

Innan FAS beslutar att införa en ny bidragsform eller starta ett nytt program ska tänkbara effekter på jämställdheten analyseras och övervägande göras om några särskilda åtgärder är påkallade.

När det gäller stora och långsiktiga bidrag som söks av miljöer och inte av enskilda forskare ska jämställdheten som kvalitetshöjande faktor betonas. Bedömningskriterier och beredningsformer ska övervägas i ett jämställdhetsperspektiv.

Ledamöter i kommittéer och beredningsgrupper ska delges FAS jämställdhetsstrategi. Även övriga sakkunniga ska delges strategin, som också ska finnas på engelska.

FAS skriftliga anvisningar för beredningsgrupperna ska uppmärksamma följande:

att samtliga bedömningskriterier ska vara tydliga och explicita. När utlysningar sker ska kriterierna redovisas tillsammans med anvisningarna för de sökande,

att endast de ”forskningsaktiva” åren ska beaktas vid bedömning av den vetenskapliga produktionens omfattning, vilket innebär att tid för föräldraledighet, ledighet på grund av sjukdom eller andra liknande omständigheter ska räknas bort,

att samma kvalitetsbedömning ska göras av meritvärdet oberoende av om en postdoc-vistelse sker i Sverige eller utomlands.

Forskningssekreterarna på FAS ska inför varje ny beredningsomgång gå igenom ovanstående anvisningar med prioriteringskommittéer och beredningsgrupper.

⁴ Med beviljandegrad för kvinnor respektive män menas andelen beviljade ansökningar av samtliga inkomna ansökningar från kvinnor respektive män.

⁵ Måluppfyllelsen måste bedömas med avseende på ett tillräckligt stort antal beslut.

Innan en beredningsgrupp fastställer sitt förslag till bidragsfördelning ska beviljandegraden i förslaget och den genomsnittliga bidragsstorleken räknas ut för kvinnor respektive män. Beredningsgrupperna ska ge en samlad bedömning av resultatet i förhållande till FAS jämställdhetsstrategi, där eventuella skillnader kommenteras och förslag på hur man kan komma tillrätta med dessa. Dessa bedömningar ska delges styrelsen.

I samband med att utfallet av de årliga utlysningarna presenteras för styrelsen ska beviljandegraden för kvinnor respektive män anges för varje huvudområde/prioriteringskommitté och varje bidragsform. Bidragens genomsnittliga storlek ska också redovisas uppdelat på kön. En sammanfattning av resultaten ska tas med i FAS årsredovisning.