



FORTE:

Forskningsrådet för
hälsa, arbetsliv och välfärd

Bakom besluten

Observationer av makt och kön
i beredningsprocessen 2024

Forte, november 2025

ISBN: 978-91-88561-66-4

Forte - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

Magnus Ladulåsgatan 65, 118 27 Stockholm

Telefon: 08-775 40 70, e-post: forte@forte.se

www.forte.se

Förord

Fortes uppdrag består i att finansiera forskning kring hälsa, arbetsliv och välfärd på basis av såväl forskningens kvalitet som dess samhällsrelevans och nyttiggörande. Det mest centrala och avgörande i detta arbete är hur väl de beredningsgrupper med sakkunniga forskare och samhällsrepresentanter som bedömer ansökningar och föreslår beslut, genomför bedömningsarbetet.

Beredningsgruppernas arbete med att bedöma ansökningar är viktigt och kräver systematik, lyhördhet och omdöme. Det inramas av lagar och regler om exempelvis jäv, och bygger på de krav som ställts i utlysningen samt de bedömningskriterier Forte använder. Samtidigt visar forskningen att det ändå kan finnas risker för olika typer av snedvridning vid denna typ av kollegial granskning, exempelvis utifrån sökandens kön, eller karriärålder.

I vilken mån sådana ovidkommande faktorer påverkar diskussioner under beredningsgruppernas möten och de förslag till beslut som grupperna lämnar är en empirisk fråga. Som ett led i arbetet med att säkerställa jämställdhet och lika behandling i verksamheten har Forte därför genomfört en observationsstudie av berednings-

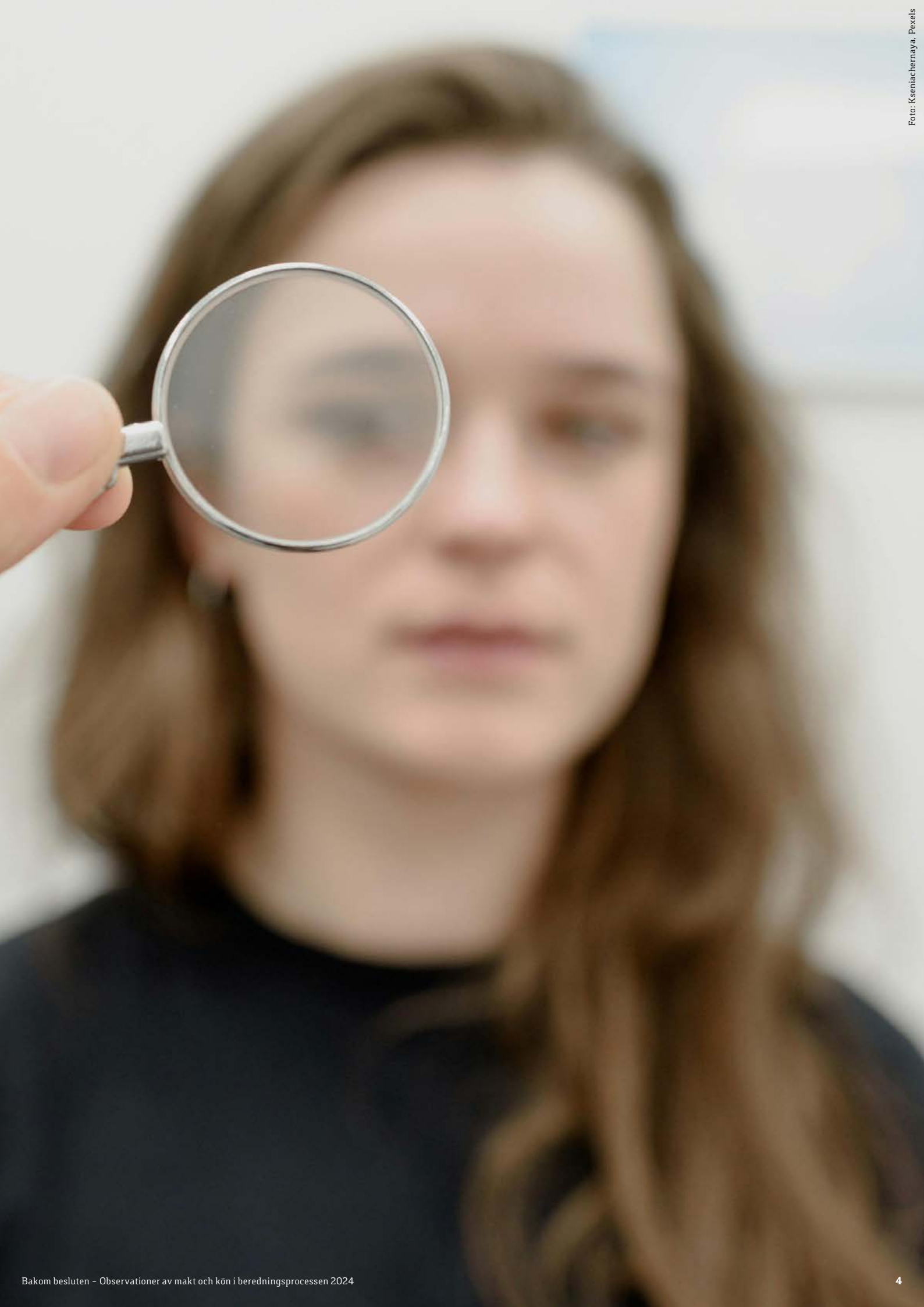
processens genomförande under den årliga projektutlysningen 2024. Studien utgår från ett jämställdhetsperspektiv, men också andra typer av potentiellt snedvridande inslag i beredningsgruppernas diskussioner har observerats och diskuteras i rapporten.

Glädjande nog är huvudbudskapet att Fortes beredningsarbete fungerar väl och att olika former av bias inte är vanliga. Samtidigt lyfter rapporten ett flertal områden där ytterligare arbete med förbättringar behövs, såsom samhällsgranskarnas roll och behovet av en ökad förståelse för maktordningar. Rapporten är därmed ett led i pågående och löpande utvecklings- och förbättringsarbete, och bidrar samtidigt till att göra Fortes beredningsarbete mer transparent.

Boel Kristiansson, senior utredare vid Jämställdhetsmyndigheten, har genomfört observationerna och är huvudförfattare till rapporten. Frida Alicedotter Bartonek från Forte har projektlett arbetet och har, tillsammans med Emilie Löfgren-Jarl formulerat uppdraget, planerat arbetet, deltagit i observationerna samt tillsammans med Boel Kristiansson och Raili Uibo från Forte bearbetat rapporten.

Jonas Björck

Generaldirektör, Forte



Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning | 5 |
| Inledning | 6 |
| Jämställd forskningsfinansiering: strukturella utmaningar och politiska initiativ | 6 |
| Om observationsstudien | 8 |
| Uppdragets syfte och målsättningar | 8 |
| Tolkning och genomförande av uppdraget | 8 |
| Tidigare studier och teoretiska utgångspunkter | 10 |
| Fortes beredningsprocess i korthet | 13 |
| Gruppsammansättning och roller | 13 |
| Upplägg för beredning och möten | 13 |
| Bedömningskriterier | 14 |
| Rutiner för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen | 14 |
| Observationer av beredningsgruppernas möten | 15 |
| Gruppdynamik och interaktionsmönster bland granskarna | 15 |
| Bedömning av ansökan och den sökande | 17 |
| Process och tillvägagångssätt påverkar deltagande på lika villkor | 19 |
| Fördelningsutfall i de observerade beredningsgrupperna | 23 |
| Sökande projekt leds oftast av kvinnor med nordiska namn | 23 |
| Små skillnader i beviljandegrad | 23 |
| Mansdominerade projekt beviljas mest forskningsmedel i snitt | 24 |
| Tematiska mönster bland de beviljade projekten | 25 |
| Slutsatser och rekommendationer | 27 |
| En beredningsprocess med många styrkor | 27 |
| Områden som kan förbättras | 27 |
| Förslag för en stärkt beredning med hänsyn till kön och andra maktordningar | 28 |
| Referenser | 30 |
| Bilaga 1. Observationsprotokoll | 34 |

Sammanfattning

Denna rapport redovisar resultatet från observationer av ett urval beredningsgruppsmöten vid 2024 års utlysning av Fortes projektbidrag inom områdena hälsa, arbetsliv och välfärd. Studien har genomförts av Jämställdhetsmyndigheten på uppdrag av Forte och syftar till att belysa om det förekommer några ojämlikheter relaterade till kön och andra maktordningar i bedömningsprocessen. Genom deltagande observationer och analys av fördelningsutfallet har både styrkor och förbättringsområden identifierats i beredningen.

Observationerna visar att beredningsgruppernas arbete i stor utsträckning präglas av professionalitet, saklighet och en vilja att fatta rättvisa och välgrundade beslut. Fortes arbete med jämställdhet har gjort avtryck, de instruktioner och informationsmaterial som granskarna får är väl förankrade och har påverkat beredningen positivt. Fortes personal spelar, tillsammans med beredningsgruppernas ordförande, en central roll i att skapa struktur, motverka partiskhet och främja inkludering.

Samtidigt framkommer att vissa könsmonster och hierarkier fortfarande reproduceras i beredningen, något som kan påverka både processen och utfallet. Detta tar sig uttryck i interaktionerna under mötena,

tolkningsföreträden och hur olika teman, forskningsområden och metoder värderas. Vissa omdömen tyder till exempel på att könade föreställningar om vad som är nyskapande och framstående forskning – och vem som producerar den – påverkar bedömningarna. Observationerna visar också att ansökningar som föredras av män oftare rekommenderas för beviljning, vilket kan spegla en omedveten värdering av vissa ämnesområden, kompetenser eller argumentationssätt som oftare representeras av manliga granskare. I flera grupper har samhällsgranskarna en underordnad roll, vilket kan spegla en ordning där erfarenhetsbaserad kunskap och samhällsperspektiv ges lägre status än traditionellt akademiska meriter.

Rapporten avslutas med konkreta rekommendationer för att ytterligare stärka jämställdheten i Fortes beredningsarbete och främja en process fri från omedveten partiskhet. Det handlar bland annat om att tydliggöra mandat, roller och ansvar i beredningsarbetet, tydliggöra hur köns- och genusperspektiv ska förstås och tillämpas i bedömningen, stärka samhällsgranskarnas roll och inflytande, stärka stödet under beredningens kritiska faser, samt följa upp könsmonster i beviljanden och omdömen över tid.

Inledning

Forskare ska kunna verka på lika villkor och ha samma möjligheter att beviljas bidrag utifrån forskningens kvalitet och relevans, oberoende av kön eller andra bakgrundsfaktorer. Att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel är en kvalitetsfråga för hela forskningssystemet och något som ligger i linje med nationell forsknings- och jämställdhetspolitik.

Denna rapport redogör för resultatet från en observationsstudie som genomfördes under 2024 inom ramen för Fortes årliga utlysning av projektbidrag inom områdena hälsa, arbetsliv och välfärd. Rapporten kartlägger nuläge och förbättringsbehov utifrån frågeställningen om det kan observeras några ojämlikheter baserat på kön eller andra samspelande maktordningar i beredningsprocessen. Observationsstudien har genomförts som ett led i Fortes arbete med att stärka kvaliteten i myndighetens fördelning av forskningsmedel ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Jämställd forskningsfinansiering: strukturella utmaningar och politiska initiativ

Jämställd forskningsfinansiering är en fråga som rör både forsknings- och jämställdhetspolitik, i Sverige och internationellt. Övergripande mönster visar att kvinnor traditionellt sett tenderar att missgynnas när det gäller tillgång till strategiska forskningsmedel och fördelning av forskningsbidrag, samtidigt som ojämställda villkor inom akademien försvårar deras forskarkarriärer (Nationella sekretariatet för genusvetenskap, 2015).

Könssegregeringen medför att kvinnor och män ofta avancerar inom skilda akademiska fält där tillgången till forskningsmedel varierar. Kvinnor är i hög grad verksamma inom områden som präglas av mindre resurser och en hög andel undervisning, vilket begränsar deras möjligheter att bedriva forskning, till skillnad från traditionellt manliga forskningsfält (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2011; Vetenskapsrådet, 2021; Jämställdhetsmyndigheten 2023). Män dominerar dessutom på de högre tjänsterna i den akademiska hierarkin och även om kvinnors andel

bland professorerna har ökat över tid, går utvecklingen långsamt (Universitetsämbetet [UKÄ] 2025). Höga akademiska positioner, lång forskarerfarenhet, omfattande publiceringar och tidigare beviljade bidrag ger betydande konkurrensfördelar vid ansökningar om forskningsmedel (Sveriges universitetslärare och forskare [SULF], 2022; Nationella sekretariatet för genusvetenskap, 2015).

Ytterligare faktorer som påverkar kvinnors möjligheter att meritera sig negativt är att de i högre grad tilldelas mindre forskningstid vid tjänsteplanering och ofta utför icke-meriterande uppgifter på arbetsplatsen¹ som tar tid från formellt meriterande arbete. Bristande inkludering i nätverk, mentorskap och stöd i karriären kan också försvåra möjligheterna att söka och erhålla forskningsmedel, liksom bristande förutsättningar att balansera karriär och familjeliv. (Nationella sekretariatet för genusforskning 2015; Jämställdhetsmyndigheten 2021; UKÄ 2022; Vetenskapsrådet, 2021). Den akademiska miljön präglas också av genusrelaterad utsatthet, inklusive sexuella trakasserier och mobbning, vilket ytterligare kan försämra möjligheterna att bedriva forskning. Kvinnor, unga och studenter tillhör de mest utsatta grupperna (Brax 2024; Karolinska Institutet med flera, 2022).

Akademins ojämställda strukturer får sammantaget stor betydelse för vem som forskar och på vilka villkor. Det får också konsekvenser för forskningsfinansierande organisationer och de beredningsprocesser som leder fram till beslut om fördelning av bidrag. Beredningsprocesser kan både skapa och upprätthålla, men också aktivt motverka, ojämställda villkor för forskning. Det har lett till olika initiativ inom såväl forsknings- och jämställdhetspolitiken för att hantera de utmaningar som påverkar tillgången till forskningsmedel och villkoren för forskarkarriärer.

Gemensamma EU-krav gällande jämställdhet och forskning

Inom Europa råder påtagliga skillnader mellan ländernas forsknings- och jämställdhetspolitik. Samtidigt ställer EU:s övergripande plattformar för forskning och innovation gemensamma krav på medlemsstaterna att tillämpa jämställdhetsintegrering. Europeiska kommissionen har åtagit sig att främja

¹ Akademiskt hushållsarbete har beskrivits som dolda arbetsuppgifter vilka är viktiga för en institution men som inte är formellt meriterande. Det kan röra sig om administrativa uppgifter eller osynligt stöd till studenter och kollegor. (UKÄ 2022; Kalm 2019).

jämställdhet inom forskning och innovation som del av jämställdhetsstrategin för 2020–2025. Genom finansieringsinstrumentet Horisont Europa, ställs bland annat krav på lärosäten och forskningsfinansiärer att upprätta en särskild jämställdhetsplan samt att integrera ”genusdimensionen” i forskning- och innovationsinnehåll, i syfte att förbättra forskningskvalitet och samhällsrelevans (Europeiska kommissionen 2021).

Europeiska kommissionen uppmuntrar även medlemsländernas forskningsfinansiärer, lärosäten och andra forskningsorganisationer att ansluta sig till CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment). Initiativet syftar till att förändra metoderna för forskningsvärdering, där kvantitativa mått, till exempel i form av antal publikationer och citeringar, tillmäts en stor betydelse. Sådana bedömningsmetoder har ofta missgynnat kvinnor och andra underrepresenterade grupper som inte har samma resurser, nätverk, eller karriärmöjligheter som sina manliga forskarkollegor och därför inte når en lika stor spridning. CoARA innebär i stället ett erkännande av en större bredd av bedömningskriterier och meriter. Det innebär också ett större fokus på kollegial granskning (peer review), forskningens genomslag och samhällsnytta, vilket kan gynna forskare med olika karriärvägar, eller som arbetar tvärvetenskapligt.

Nationella krav gällande jämställdhet och forskning

Fördelningen av forskningsmedel relaterar också till Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål och forskningspolitiska mål. Det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande omfattar möjligheterna att påverka de processer som

formar våra föreställningar, tankar och idéer inom exempelvis medier, kultur och forskning samt vilka frågor som hamnar på dagordningen. Bristande jämställdhet i det här avseendet betraktas som ett uttryck för ett demokratiskt underskott.

Delmålet som rör ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete (Socialdepartementet 2016). Jämställd forskningsfördelning berör båda delmålen genom att beviljade forskningsmedel innebär en möjlighet att trygga sin anställning, meriterna sig och utvecklas i karriären. Det innebär samtidigt ekonomiska förutsättningar att förverkliga sina idéer samt möjliggöra inflytande över vilken kunskap som produceras i samhället.

I den forskningspolitiska propositionen från 2016 presenterade regeringen delmål för perioden 2017–2026, varav ett handlade om en övergripande kvalitetsförstärkning av forskningen och ökad jämställdhet. Av propositionen framgår att en jämställd fördelning av forskningsmedlen är en förutsättning för forskning på lika villkor samt att jämställdhet, kön och genus måste inkluderas i forskningens innehåll för att möta samhällsutmaningarna och främja forskningens kvalitet (Regeringen 2016).²

Forskningsrådets instruktioner, inklusive Fortes, är formulerade i enlighet med dessa nationella och internationella målsättningar, och innefattar bland annat uppdraget att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten och att främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

² I den senaste forskningspolitiska propositionen *Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta* (prop. 2024/25:60) föreslås en revidering av de forskningspolitiska målen, där jämställdhet inte längre utgör en prioritering.

Om observationsstudien

Uppdragets syfte och målsättningar

Forte ska enligt sin instruktion inte bara integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten och främja jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel, utan också – när det är tillämpligt – även verka för att ett genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar (Förordning 2017:1431 med instruktion).

I myndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2022–2025 ingår att genomföra en observationsstudie. Syftet är att analysera hur Fortes beredningsgrupper arbetar i praktiken, med fokus på kön och andra maktordningar³. Den övergripande frågeställningen är om det förekommer några ojämlikheter i beredningsprocessen.

Målet med studien är att identifiera eventuella förbättringsbehov som kan ligga till grund för diskussion och lärande i organisationen. På längre sikt syftar arbetet till att stärka kvaliteten i processen för fördelning av forskningsmedel. Det ska uppnås genom att säkerställa att möjligheten att erhålla medel från Forte är lika, oberoende av kön eller andra diskrimineringsgrunder, samt genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens bedömningsprocesser.

Under 2022 genomförde Forte ett förarbete med ett mindre antal pilotobservationer. I detta arbete lyftes utmaningen med att som deltagande observatör frigöra sig från invanda och välbekanta mönster – något som även Vetenskapsrådet har uppmärksammat i sina egna observationer (2017). Mot denna bakgrund beslutades att den planerade observationsstudien skulle utföras av en extern observatör, i grunden en tjänsteperson med god kunskap om jämställdhetsintegrering och om Fortes arbete. Uppdraget kom därför att genomföras i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten.

Tolkning och genomförande av uppdraget

Jämställd forskningsfördelning kan förstås på flera olika sätt. Det kan exempelvis inkludera krav på en jämn könsfördelning bland bedömare eller förstås i termer av process och fördelningsutfall. En jämställd process beskrivs ofta som att beredningen stöttar rättvisa bedömningar på lika villkor, genom att vara fri från könsbias och diskriminerande strukturer. Fördelningsutfallet definieras ofta som jämställt när det motsvarar söktrycket för olika grupper av kvinnor och män. I en vidare mening är forskningsfinansieringen jämställd först när den också kompenserar för ojämställda strukturer, villkor och missgynnanden i akademien i stort (Nationella sekretariatet för genusforskning 2015). Ytterligare en aspekt av jämställd forskningsfinansiering är i vilken mån forskningens innehåll tar hänsyn till kön och genus samt i vilken mån forskningens resultat kommer både kvinnor och män till del, det vill säga leder till en jämställd samhällsnytta. En enskild forskningsfinansierare har begränsade möjligheter att fullt ut kompensera för de ojämställda strukturer som präglar akademien och samhället i stort. Däremot går det att undersöka vilka arbetssätt och strategier som är möjliga inom ramen för den egna verksamheten för att bidra till en jämställd fördelning av forskningsmedel.

Den här studien är begränsad till Fortes årliga utlysning av projektbidrag och omfattar ett urval av beredningsgrupperna. Av totalt nio beredningsgrupper valde Forte ut sex för observation. Urvalet styrdes till stor del av praktiska skäl, där det var viktigt att mötesdatumen för de utvalda beredningsgrupperna inte krockade. Samtidigt eftersträvades en tematisk spridning med representation från de tre huvudområdena hälsa, arbetsliv och välfärd.

Studien undersöker om det förekommer olika former av partiskhet (bias) eller mönster relaterade till kön och andra samspelande maktordningar, både under beredningsgruppernas möten och bland projekten som föreslås beviljning. För att fånga både process och utfall används en kombination av deltagande observationer

³ I Sverige utgör de lagstadgade diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

och analys av fördelningsutfall baserat på deskriptiv statistik. Däremot analyseras inte faktorer som behörighetskrav, utlysningens konstruktion eller andra praktiska förutsättningar inom ramen för studien, och akademins ojämslida strukturer i stort utgör endast en fond och analytisk utgångspunkt för studien.

Upplägg och tillvägagångssätt vid observationerna

Metoden deltagande observation ger insikter om en specifik kontext, vilket betyder att resultatet inte kan generaliseras empiriskt eller användas för att påvisa orsakssamband som är representativa för Fortes forskningsfinansiering i sin helhet, eller för forskningsfinansiering generellt. Däremot kan observationerna tolkas i ljuset av teoretiska perspektiv och tidigare liknande studier. På så vis kan observationerna visa på särskilt kritiska faser i beredningsprocessen eller andra aspekter som är viktiga att utveckla för en jämslida beredningsprocess. Tidigare studier och teoretiska utgångspunkter presenteras mer ingående i ett eget avsnitt nedan.

En utredare från Jämsliddhetsmyndigheten, med sakkunskaper i frågor som rör jämsliddhet, kön och makt samt metodkunskap om deltagande observation, genomförde observationerna som extern observatör och var även huvudansvarig för rapporten. Vid varje möte deltog även en intern observatör från Fortes genus- och jämsliddhetsgrupp, som bollplank och för att bidra med kunskap om praktiska aspekter av beredningsprocessen.

Observatörerna deltog i totalt 12 möten, två möten per beredningsgrupp. Mötena genomfördes såväl digitalt som fysiskt i anslutning till eller i Fortes lokaler. Sex av mötena var fysiska, vanligtvis det andra mötet där grupperna skulle enas om det slutliga förslaget om vilka ansökningar som skulle beviljas medel. Vid de fysiska mötena fanns det i flera fall också digitalt medverkande (så kallade hybridmöten). Övriga möten hölls digitalt, förutom ett där observatörerna deltog digitalt medan resten deltog fysiskt.

En utmaning med deltagande observationer är att observatören påverkar mötet genom sin närvaro, exempelvis genom att granskarna agerar annorlunda än de hade gjort om observatören inte varit på plats. Granskarnas vetskap om observationernas genomförande kan till exempel ha bidragit till en ökad medvetenhet om jämsliddhetsaspekter, som i sin tur kan ha haft en – medveten eller omedveten – inverkan på granskarnas bedömning och interaktion under beredningsgruppmötet.

Metoden innebär också att observatörens perspektiv eller förståelse i viss mån kommer att färga tolkningarna. Det kan medföra att situationer feltolkas eller att observatören omedvetet fokuserar på vissa delar av situationen och förbiser andra. För att motverka dessa risker har observatörerna haft en löpande dialog kring situationer och möjliga tolkningar. Den externa observatören har också antecknat stora delar av mötet för att i efterhand kunna kontrollera intryck, spåra resonemang eller se samband som inte är uppenbara under mötet. Observationerna har guidats av ett observatörsprotokoll som återfinns i en bilaga till denna rapport (bilaga 1).

Observationsfokus

Resultatet från observationerna av *beredningsgruppernas möten* redovisas i rapportens första del. Mötena har studerats utifrån tre huvudsakliga aspekter.

- **Gruppdynamik och interaktionsmönster.** I fokus står bias som visar sig i interaktionen mellan granskarna, genom deras agerande, språkbruk, status och inflytande under mötena.
- **Bedömning av ansökan och den sökande.** Här undersöks om det förekommer bias i form av föreställningar, värderingar, attityder eller särskilda förväntningar i relation till ansökan eller den sökande.
- **Process och tillvägagångssätt.** Processen observeras utifrån hur hanteringen av bedömningskriterier, ansvarsfördelning och mötesupplägg påverkar fördelningen av makt och inflytande i rummet eller betoningen av vissa perspektiv och teman framför andra.

Analys av fördelningsutfall

Rapportens andra del redogör för observationer relaterade till *fördelningsutfallet i beredningsgrupperna*. Analysen bygger på deskriptiv statistik där utfallet har studerats utifrån:

- **Huvudsökandens kön och namn.** Beviljandegraden för kvinnor och män följs upp baserat på söktryck. Huvudsökandens namn har använts som en proxy för att undersöka om det finns indikationer på diskriminering relaterad till etnisk tillhörighet. Tillvägagångssättet har begränsningar men namnet kan ge ledtrådar om sökandens kulturella eller geografiska ursprung, baserat på dess språkliga eller historiska konnotationer. Namnet i sig kan också påverka bedömningen genom att trigga associationer och bias, utan att bedömaren känner till sökandens verkliga härkomst eller hudfärg.

- **Könssammansättningen i projektgruppen.**

Mönster analyseras i relation till projektens könssammansättning, med samtliga medverkande inräknade. Projekten har delats in i mansdominerade och kvinnodominerade projekt (över 50 procent) respektive projekt med jämn könsfördelning (50/50).

- **Projektens inriktning.** Här undersöks mönster som kan indikera ett systematiskt gynnande av ämnesområden och perspektiv med en specifik könskodning. Med könskodning avses att ett område, perspektiv eller fråga uppfattas som associerat med ett visst kön. Sådana mönster vilar ofta både på en faktisk könsarbetsdelning och på historiskt, socialt och kulturellt formade föreställningar. För att bedöma könskodning har tidigare forskning använts som referensram (se Tidigare studier och teoretiska utgångspunkter nedan).

Etiska överväganden

Metoden har också etiska dimensioner. I syfte att skapa tydlighet och transparens samt säkerställa att beredningsgrupperna är införstådda med observationernas syfte, har de informerats om studien, både före och under det första mötet med hjälp av brev och muntlig information. Ett viktigt budskap har varit att det är processen som står i fokus och inte granskarna själva. De har också givits möjlighet att ställa frågor.

Av etiska skäl, och eftersom det är processen som är av primärt intresse, framgår i denna rapport inga detaljer om beredningsgrupperna eller enskilda granskare som gör det möjligt att identifiera dem. Av samma anledning spelades inte mötena in utan observatörerna förde digitala anteckningar med hjälp av observationsprotokollet. Citat är återgivna på svenska och namn, i den mån de förekommer, är utbytta. Kön framgår när det har bedömts vara relevant för sammanhanget.

Tidigare studier och teoretiska utgångspunkter

Meritokrati och akademiska värden

Relationen mellan forskning, politik och kvalitet är ofta föremål för diskussion. Johansson Wilén (2024) beskriver två olika synsätt. Det ena går ut på att politik och vetenskap är oförenligt och att jämställdhetskrav undergräver forskningens oberoende, hotar den akademiska friheten och forskningskvaliteten genom att föra in politiska värden i forskningen. Det andra synsättet uppfattar kraven som ett sätt att förbättra forskningens kvalitet då ett köns- och genusperspektiv kan leda till mer exakt och omfattande forskning, som inte nödvän-

digttvis står i konflikt med akademiska värderingar utan till och med kan stärka dem.

Det meritokratiska systemet betraktas som akademins fundament och anses främja vetenskaplig kvalitet. I en perfekt meritokrati skulle anställningar och forskningsmedel fördelas strikt utifrån vetenskapliga meriter, vilket skulle göra frågor om kön och andra maktordningar oviktiga. Samtidigt har forskning visat att meritokratiska principer kan vara skenbart objektiva och att bedömningar i praktiken kan påverkas av olika former av bias. Snarare än att säkerställa objektiva bedömningar av forskningskvalitet och kompetens kan systemet i stället bidra till att reproducera ojämlikheter, vilket undergräver idealet om objektivitet, och rättvisa. (Alnebratt & Jordansson 2011; Gemzöe 2010; Jämställdhetsmyndigheten 2021; Powell 2016).

Könskodning och hierarkisering av kunskap

Feministiska och andra kritiska vetenskapsstudier har haft en viktig roll i att problematisera dominerande föreställningar om vetenskapen som universell och objektiv sanning, fri från mänsklig partiskhet och oberoende av sociala och politiska faktorer. De har också utmanat synen på vilken kunskap och vilka vetenskapliga metoder som är värdefulla och tillförlitliga (Se till exempel Lundberg & Werner 2019).

I industrialismens spår etablerades en könsarbetsdelning där mäns arbete knöts till den offentliga sfären och kvinnors till den privata. Denna ordning legitimerades genom samtida religiösa föreställningar och vetenskapliga argument, där könsskillnader framställdes som naturliga och komplementära. Med tiden har dessa idéer institutionaliserats genom utbildningssystem och arbetsmarknadsstrukturer, vilket har förstärkt uppfattningar om vilka yrken och kunskapsfält som är ”naturliga” för kvinnor respektive män (Jämställdhetsmyndigheten 2022; Sommestad 2019).

Processen där olika ämnes- eller yrkesområden associeras med kön benämns ofta i forskningen som ”könskodning” (Wahl & Holgersson, u.å.). Kodningen påverkar både vilka som söker sig till olika fält och hur de värderas hierarkiskt. Historiskt har feminint kodade yrken och akademiska discipliner tenderat att undervärderas, både ekonomiskt och symboliskt. Det hänger samman med att maskulint kodade fält, såsom tekniska, naturvetenskapliga och ekonomiska områden, ofta förknippas med objektivitet, logik och rationalitet vilket stärker deras vetenskapliga trovärdighet. Feminint kodade fält, som humaniora, utbildningsvetenskap och vårdanknutna ämnen, associeras däremot ofta med emotion, kropp och subjektivitet (Faulkner 2007; Hearn 2004; Sjögren 2015).

Denna värdehierarki – där naturvetenskapliga ämnen anses mer prestigefulla än samhällsvetenskapliga, och där kvantitativa metoder uppfattas som mer rigorösa och tillförlitliga än kvalitativa metoder – har sina rötter i västerländsk filosofi och vetenskap. Grunden är ett dualistiskt tänkande, där världen förstås genom motsattpar, som förnuft/känsla, natur/kultur och människa/djur och att egenskaper som rationalitet, förnuft och logik överordnas subjektivitet och erfarenhetsbaserad kunskap. Detta har historiskt förstärkt idéer om hierarki, legitimerat olika maktordningar till exempel baserat på kön, hudfärg, ålder, funktionalitet och sexualitet och bidragit till att kvinnors erfarenheter, kunskaper och vetenskapliga bidrag har osynliggjorts eller undervärderats (Se till exempel Lundberg & Werner 2019)

Inom forskningsfinansiering kan begreppet värde-diskriminering användas för att beskriva situationer där resurser fördelas på ett sätt som systematiskt gynnar vissa discipliner, metoder, grupper eller perspektiv framför andra, baserat på värderingar snarare än kvalitetskriterier. Ett exempel är om forskningsfinansiärer prioriterar forskning inom naturvetenskap, teknik och matematik (där män är i majoritet) framför exempelvis samhällsvetenskap och humaniora (där kvinnor är i majoritet). I en analys baserad på data från 30 länder visar James et al. (2024) att forskare inom kvinnodominerade discipliner har lägre sannolikhet att få forskningsmedel, och att deras forskning bedöms som mindre kvalitativ – oavsett forskarens kön. På liknande sätt visar en experimentell studie av Murrar et al. (2021) att forskning genomförd på kvinnor bedömdes som mer betydelsefull, men samtidigt som mindre publicerbar än identisk forskning på män. Detta kan sammantaget i förlängningen tyda på att forskningsområden som är särskilt relevanta för vissa grupper i samhället, till exempel kvinnor eller minoriteter, riskerar att undervärderas och därmed bli underbeforskade – även när de bedöms som viktiga (Jämför även Vetenskapsrådet 2022).

I en analys av metodinriktningar bland forskningsansökningar inom humaniora och samhällsvetenskap konstaterar Vetenskapsrådet att beviljandegraden för ansökningar med kvantitativa metoder är genomgående och påfallande högre än beviljandegraden för ansökningar med kvalitativa metoder under åren som analyserats. Vetenskapsrådet betonar att det krävs vidare analyser för att fastställa om det rör sig om en systematisk snedfördelning, men menar samtidigt att det tydliga mönstret väcker frågor om det finns en inbyggd preferens i beredningsprocessen för vissa metoder och epistemologiska stilar (Vetenskapsrådet 2024b).

Könskodningen av yrken och kunskapsfält är inte statisk utan förändras över tid och rum, ofta i takt med att arbetsvillkor, löner och status förändras. Det finns också exempel på hur könskodning omförhandlas när nya tvärvetenskapliga fält etableras. Idag har interdisciplinär forskning fått ökad betydelse, vilket också återspeglas i forskningspolitiska prioriteringar och finansieringsstrategier. Viss forskning pekar dock på att ovan beskrivna värdehierarkier – där vissa forskningsområden anses mer prestigefyllda än andra – även är verksamma i interdisciplinära sammanhang. Till exempel betraktas samarbeten mellan matematik och biologi ofta som både positiva och trovärdiga, medan interdisciplinära projekt inom mindre kvantitativa discipliner kan möta motstånd och ifrågasättas utifrån kvalitet (Pfirman & Laubichler 2023).

Partiskhet i bedömningsprocesser

Forskningsfinansiering bygger i regel på kollegial bedömning, en process som har beskrivits som vetenskapens nålsöga, där de bästa bidragen passerar. Samtidigt har processen problematiserats utifrån frågor om partiskhet och hur vetenskaplig kvalitet definieras. Partiskhet i bedömningsprocesser kan ta sig uttryck på flera sätt, från jäv, nepotism och diskriminering, till subtilare mekanismer som underliggande normer och informella nätverk. Som nämnts tidigare kan uppfattningen om kvalitet formars genom bedömarens disciplinära hemvist, men även budgetstorlek, beredningsgruppernas sammansättning och arbetsmetoder har visat sig spela roll för bedömningarna. Dessutom kan faktorer som sökandens kön, akademiska position eller disciplinära och geografiska tillhörighet påverka möjligheterna att få finansiering (Nationella sekretariatet för genusforskning 2015).

Ett mindre antal empiriska studier och rapporter med koppling till forskningsfinansiering har genomförts i Sverige. Fokus har legat på organisationsinterna utvecklingsprocesser, fördelningsutfall, ansökningsbeteende, rutiner eller andra delar av bedömningsprocessen.

Vetenskapsrådet har sedan 2011 genomfört jämställdhetsobservationer av möten där forskningsansökningar bedöms, i syfte att följa upp myndighetens arbete och säkerställa en jämställd bedömningsprocess. Observationerna visar på flera könade mönster, även om resultaten varierar mellan olika beredningsgrupper. Bland annat framkommer att informell information om de sökande eller outtalade bedömningskriterier ibland påverkar bedömningen. Det förekommer också att ledamöter använder olika värdeord och omdömen om kvinnor respektive män, även vid jämförbara situationer. Det handlar till exempel om att kvinnors självständighet oftare ifrågasätts än mäns, eller att

ledamöter ibland fäster mer vikt vid forskarens meriter och förväntade kompetens än vid att bedöma den aktuella ansökans vetenskapliga kvalitet. Det senare tenderar att gynna seniora forskare, en grupp som också består av fler män än kvinnor. Vetenskapsrådets observatörer har vidare uppmärksammat att bedömarernas agerande under mötena ibland skiljer sig åt, bland annat när det gäller hur de placerar sig i rummet, vilken taltid och vilket inflytande de får under processen. Därtill har de noterat en tendens hos bedömarerna att betrakta jämställdhet som ett politiskt randvillkor som står i motsats till kvalitetsbedömningen (Vetenskapsrådet 2017; 2020; 2024a).

2014 undersökte Statskontoret hur mycket anslagsmedel och externa forskningsmedel som kommit kvinnor och män till del, vid ett urval lärosäten. Statskontoret konstaterade att kvinnor fått tillgång till forskningsanslaget i mindre utsträckning än män vid de undersökta lärosätena, både i absoluta termer och i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen. Flera faktorer bidrog till utfallet. Mängden tillgängliga forskningsmedel varierar till exempel mellan olika vetenskapsområden och tillsammans med den ojämna könsfördelningen inom olika områden kan detta ge upphov till ojämställda fördelningseffekter. Statskontoret menade också att lärosätenas processer för att fördela forskningsanslag kan gynna eller missgynna olika grupper. Till exempel i de fall då anslagsmedel endast fördelades till professorer, vilket per automatik undantar en stor del av fakultetens eller institutionens kvinnor från möjligheten till anslagsfinansierad forskningstid (Statskontoret 2014).

Studien Under ytan från Tillväxtverket (2015) visar att genusstrukturer spelar stor roll i fördelningen av offentlig finansiering till företag i Sverige. Studien bygger på observationer, intervjuer, enkäter samt data från 18 finansiärer och ett urval av organisationer och företag. Resultaten visar att kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper som påverkar deras chanser att få finansiering. Kvinnor beskrivs ofta som försiktiga och verksamma i branscher utan tillväxtpotential, medan män betraktas som modiga och aktiva i finansieringsvärda sektorer. Trots att resultaten inte visar skillnader i prestation eller tillväxt mellan företagen bedöms mäns entreprenöriella potential högre, vilket synliggör dolda strukturer och könsstereotyper i beslutsfattandet.

Riksbankens Jubileumsfond lät under 2018 studera fondens berednings- och beslutsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv, med hjälp av externa forskare, i syfte att bidra till mer rättvisa och transparenta beslutsprocesser. Genom intervjuer, observationer och analyser belystes hur kön och andra strukturella maktordningar påverkar bedömningarna av ansökningar. Observatörerna drog slutsatsen att medvetenheten och engagemanget varierar mellan beredningsgrupperna samt att det inom Riksbankens Jubileumsfond finns olika förståelser av begreppen jämställdhet och intersektionalitet och hur de ska förstås i relation till beredningsprocessen. Rekommendationerna handlade bland annat om att tydliggöra målet med jämställdhetsarbetet, öka antalet kvinnliga sakkunniga och sträva efter en tydligare struktur för beredningsgruppens möten i syfte att minimera risken för att kön påverkar deltagarnas beteenden och bedömningar (Husu & Callerstig 2018).

Fortes beredningsprocess i korthet

Gruppsammansättning och roller

Fortes beredningsgrupper är tvärvetenskapligt sammansatta och består av vetenskapliga granskare som tillsammans har en bred forskarkompetens inom de områden som gruppen handlägger. I varje grupp ingår även två samhällsrepresentanter som särskilt bevakar allmänintresset och samhällsrelevansen i forskningen. Förslag på granskare tas fram av Fortes forskningssekreterare, granskas av Fortes huvudsekreterare och beslut om förordnande fattas i regel av myndighetens styrelse. En vetenskaplig granskare ska som lägst ha docentkompetens, vara verksam inom Fortes forskningsområden samt ha förmåga att läsa och skriva på både svenska och engelska. Forte eftersträvar en jämn könsfördelning samt en geografisk och kompetensmässig spridning inom beredningsgrupperna. För att undvika jäv bör granskare i en beredningsgrupp inte tillhöra samma institution, men även andra jävförhållanden kan komma att behöva beaktas. Förordnanden gäller ett år i taget och kan förnyas, dock högst i sex år.

De vetenskapliga granskarna ansvarar för att läsa och bedöma ansökningarna i sin helhet utifrån givna kriterier. De är också föredragande för ett antal ansökningar och ansvarar för de yttranden som ska skrivas om ansökningarna efter mötena. Samhällsrepresentanterna fokuserar särskilt på de delar i ansökan som handlar om hur forskningen ska komma till användning i det omgivande samhället och för de som berörs. Det kan till exempel handla om hur samverkan med berörda aktörer och det omgivande samhället ska ske, hur resultat ska kommuniceras och om forskningsfrågor och perspektiv är relevanta för de som berörs. Samhällsrepresentanter varken föredrar ansökningar eller skriver yttranden. Majoriteten av granskarna kommer från Sverige men i varje grupp finns även granskare från andra nordiska länder. Varje grupp bestämmer själva om mötet ska hållas på svenska eller engelska.

Grupperna leds av en ordförande som också är vetenskaplig granskare. Ordföranden leder diskussionen samt ansvarar för att beredningsgruppen kommer fram till ett förslag till beslut. Från Forte medverkar en till två forskningssekreterare samt en forskningshandläggare. Mötena inleds och avslutas med att Fortes personal informerar om beredningsprocessen.

De finns också tillhands under mötet där de bland annat stöttar med tidshållning, jävshantering och summering. De reder också ut frågor som uppstår löpande och tar emot återkoppling på processen i slutet av mötet.

Upplägg för beredning och möten

Beredningsprocessen för projektbidrag inom den årliga öppna utlysningen sker i två steg. Vid det första mötet gör beredningsgruppen en översiktlig bedömning där ett urval av ansökningar väljs ut för fördjupad läsning. Inför detta möte har granskarna tilldelats ett antal ansökningar som de läser och prioriterar enligt kategorierna: avslå (0), diskutera (1) och bevilja (2). Den föredragande granskaren inleder diskussionen för varje ansökan med att presentera huvuddragen i ansökan och den egna bedömningen. Efter en diskussion där övriga granskare som har läst ansökan delger sina bedömningar, föreslår ordföranden ett beslut för varje ansökan. Fortes rekommendation är att i möjligaste mån ta ställning till om en ansökan ska beviljas eller avslås, och därmed hålla antalet ettor så lågt som möjligt. Andelen tvåor rekommenderas i det första steget till omkring 25 procent.

De ansökningar som tilldelats (2) och därmed valts ut för en djupare bedömning ska läsas mer ingående innan beredningsgruppen träffas för sitt andra möte. Bedömningen ska i detta skede ske utifrån samtliga bedömningskriterier nedan. Under det andra mötet diskuteras de kvarvarande ansökningarna och kategoriseras återigen i tre nivåer: avslå (0), reserv (1) och bevilja (2). Eftersom det finns risk för att granskare tolkar bedömningskriterierna och prioriteringssystemet på olika sätt har Forte tagit fram vägledande frågor som stöd i bedömningsarbetet. Det finns också riktlinjer för jävshanteringen och enligt vilken ordning ansökningar som bedömts likvärdiga ska prioriteras. Beredningsgruppen har vidare en summa att förhålla sig till, som bestämmer ungefär hur många projekt som kan finansieras. I övrigt finns det en relativt stor frihet för gruppen att själva lägga upp sitt arbete, exempelvis om de vill arbeta med reservlistor, svagare och starkare (2), om de mot slutet föredrar att rösta mellan de topprankade ansökningarna eller hellre vill diskutera sig fram till ett slutresultat.

Bedömningskriterier

Beredningsgruppens bedömningar vägleds av Fortes krav och generella bedömningskriterier. Kraven inkluderar att forskningen ska vara relevant i relation till Fortes områden och utlysningens inriktning, att ett köns- och genusperspektiv beaktas i forskningen om det är tillämpligt samt att forskningen bedrivs etiskt och att etisk problematik hanteras på ett lämpligt sätt. De generella kriterierna anger att en ansökan, för att beviljas finansiering, måste hålla hög vetenskaplig kvalitet, vara samhällsrelevant och genomförbar. Bedömningen ska vara en helhetsbedömning där kraven ges särskild vikt, medan övriga kriterier viktas lika.

I prioriteringen mellan ansökningar som bedöms likvärdiga kan beredningsgruppen välja ansökningar från sökande av underrepresenterat kön. Med underrepresenterat kön avser Forte det kön som har en lägre beviljandegrad i förhållande till söktryck, det är huvudsökandens kön som avses. I andra hand kan beredningsgruppen prioritera ansökningar som bidrar till en större variation av frågeställningar och teman bland de finansierade projekten.

Rutiner för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen

Granskarna informeras om jämställdhetsaspekter i bedömningen och under beredningsmötet genom det informationsmaterial de får ta del av inför arbetet. Informationen ges även genom särskilda bildspel som Fortes personal visar under förmöten och i inledningen av beredningsmötet.

I Fortes instruktioner ingår en uppmaning om att vara vaksamma på hur, och med vilka ord, som ansökningar och sökanden beskrivs. Det handlar om att undvika problematiska situationer där värdeord, känslorargument eller informell och irrelevant information inverkar på bedömningarna. Värdeladdade omdömen kan ofta vara relaterade till kön men även till andra faktorer såsom etnicitet och ålder. I den informationen som Fortes personal ger i inledningen av beredningsmötena, ingår också en uppmaning om att beviljandegraden för kvinnor och män ska följas upp baserat på söktryck. Uppenbara skevheter ska enligt informationen diskuteras och motiveras.

Bildspelen som Fortes personal gemensamt utgår ifrån har tagits fram av Fortes finansieringsfunktion och jämställdhetsgrupp. Ansvariga forskningssekreterare har fått en genomgång av bilderna och tillhörande talmanus. Det sker även avstämningar med samordnare för utlysningen och med den personal som arbetar med en beredningsgrupp, före, under och efter beredningsarbetet. I dessa forum diskuteras mötesupplägg och underlag som ska förmedlas till granskarna.

Observationer av beredningsgruppernas möten

I detta kapitel presenteras observationer från beredningsgruppernas möten, med fokus på hur olika former av bias yttrar sig genom språkbruk och interaktionsmönster, samt hur dessa faktorer påverkar granskarens status och inflytande i diskussionerna. Vidare undersöks om det förekommer föreställningar, attityder och perspektiv som påverkar bedömningen av både ansökningar och sökande. Slutligen analyseras hur arbetsprocesser, bedömningskriterier och ansvarsfördelning kan påverka maktbalansen i rummet eller betoningen av vissa perspektiv och teman framför andra.

Gruppdynamik och interaktionsmönster bland granskarna

Över lag präglas beredningsgruppernas arbete av professionalitet, respektfullhet, samarbetsvilja och en kollektiv ambition om komma fram till rättvisa och bra beslut med hänsyn till Fortes krav och kriterier för bedömning. Det finns en märkbar vilja att lyssna till andra granskarens kunskaper och resonemang och i de allra flesta fall en beredskap att ompröva egna ställningstaganden. Under flera möten uttrycker granskare uppskattande att mötena genomförs i ”god akademisk tradition” och att det kollegiala samtal som de upplever präglar mötena kan saknas i andra akademiska rum, där konkurrensen i stället är påtaglig.

Även om mötena oftast präglas av ett gott samarbetsklimat, finns det grupper där sammanhållningen är svagare och det gemensamma arbetet inte lika väl utvecklat. Det är inte heller alltid som det goda samtalet involverar alla granskare i lika hög grad. Samtalet förs ibland mellan ett fåtal, medan övriga intar en mindre aktiv roll i beredningen. Det förekommer också att det uppstår en form av antagonistförhållande mellan enskilda granskare. Några mönster gällande roller och samspel har kunnat observeras mer återkommande.

Roller och mönster i samspelet

Ett relativt återkommande mönster är att kvinnliga granskare ofta tar ett stort ansvar för helheten och för att varje ansökan ska få en omsorgsfull bedömning.

De är generellt mycket noggranna med sina formuleringar och anstränger sig för att utveckla resonemangen på ett sakligt sätt, oavsett om de är föredragande för en specifik ansökan eller inte. Denna ansträngning märks även tydligt hos manliga granskare, men i synnerhet då de är föredragande. Männerna är i flera grupper färre till antalet och det är inte ovanligt att de intar en mer tillbakadragen roll, genom att exempelvis uttrycka sig mer kortfattat eller lågmält mellan sina föredragningar.

Det förekommer bland både kvinnor och män att de avstår från att uttala sig när en ansökan diskuteras eller nöjer sig med enkla motiveringar i stil med ”jag hade för få tvåor” eller ”min etta är ett uttryck för att det inte är mitt expertområde”, men det framstår som något vanligare bland männen.

De manliga granskarna tycks tillåta sig en lite mer avslappnad hållning till uppgiften generellt och uttrycker sig friare och mer självsäkert. Argumentationen är lite slängigare, lite mer spontan och skämtsam. De tillåter sig ett ojämnare engagemang, växlar mellan tillbakalutat lyssnande och plötsliga utbrott av engagemang kring en viss ansökan eller fråga. Omdömen som ”det här var en rolig ansökan” eller ”jag gillar detta” får stå som ensam motivering, medan det finns en tendens hos kvinnliga granskare att uttrycka sig ursäktande när de inte kan ge en fullödlig beskrivning eller utveckla argumentationen på ett initierat sätt. Mönstren kan relateras till begreppet ”akademiskt hushållsarbete”, som syftar på det osynliga och ofta undervärderade arbete som akademiker, särskilt kvinnor, utför för att upprätthålla ordning och struktur. Männerna kan samtidigt tillåta sig framstå som mindre engagerade eller mer spontana utan att deras kompetens och engagemang ifrågasätts, eller leder till en negativ bedömning av deras arbetsinsats.

Även om både kvinnor och män bekräftar och hänvisar till varandra i uppskattande ton, går det att notera ett visst diskret smicker till männen. ”Bengt är ju expert här”. ”Nu vill jag höra om Hans har sett nåt genialt som jag missat.” En manlig granskare förhåller sig återkommande i sin bedömning till en annan, som inte är närvarande under mötet. Det förekommer också att männen tydligt vänder sig till varandra med förnamn

och senare söker upp den andre i pausen för att bekräfta inlägget. Den här typen av homosociala relationer observeras främst vid de fysiska mötena, och inte vid alla.

Det ska också noteras att flera av de manliga granskarna använder sin ställning på mötet på ett sätt som är positivt för hela gruppen. Det är inte sällan en man som tar på sig rollen att påtala om en granskare inte har kommit till tals, liksom om en bedömning eller ett visst perspektiv verkar väga lättare än andra. Den här balanserande funktionen står även Fortes personal för.

Status och inflytande under mötet

Intrycket att vissa perspektiv och röster tillmäts större vikt under mötena stärks när utfallet granskas. Utöver att vissa ämnen och teman är mer frekventa bland de föreslagna projekten, syns även ett visst mönster gällande vem som har föredragit dem, där några namn återkommer oftare än andra. Ansökningarna är i regel jämnt fördelade mellan granskarna, men ansökningar som föredras av män föreslås oftare för godkännande. Detta gäller för alla grupper utom i en, där det omvända förhållandet råder. Att en granskare presenterar en ansökan, innebär dock inte att samma granskare har drivit igenom, eller ens stöttat, beslutet att föreslå beviljning. Däremot kan det ge en fingervisning om vems och vilket expertområde som ansetts viktigt i bedömningen eftersom ansökningarna har fördelats baserat på granskarnas expertområden. I ett par fall syns det i poängsättningen att manliga granskares bedömningar har slagit igenom starkast oavsett vem som varit föredragande. I gruppen där kvinnliga granskare presenterat de föreslagna projekten var dock de manliga granskarna generellt något mindre positiva till förslagen, sett till poängsättningen.

Liknande könsmonster kan observeras i flera grupper, men inte i alla. Det händer till exempel att relativt traditionella skiljelinjer framträder mellan hur manliga och kvinnliga granskare prioriterar när det gäller ämnesområde. Detta är tydligast i rena röstningssituationer mot slutet av mötet. I några av de observerade grupperna syns ett mönster där män tycks ge lägre poäng till forskning om maskulinitetsnormer och forskning som utgår ifrån feministisk teori. Det avspeglas också i omdömena som de ger på mötena. Eftersom det i flera fall inte framkommer några vetenskapliga argument för varför ansökningen bör avslås kan det tolkas som ett uttryck för svalt intresse för forskningsfrågan som sådan, och i något fall för att granskaren inte anser sig kunna bedöma forskningen. Vid ett tillfälle väljer ordföranden (som är man) att gå till avslag trots att två av de kvinnliga granskarna säger att de inte uppfattat vilka argumenten för avslag var.

Det finns också exempel på motsatsen, där manliga granskare ställer sig positiva till genusforskning och där kvinnliga granskare skarpt motsätter sig projekten. En studie som vilar på feministisk analys möter till exempel hårt motstånd från en kvinnlig granskare som vill se en bredare studiepopulation: ”Jag gillar inte den här ansökan, jag förstår inte varför de bara fokuserar på kvinnor”. Flera andra tar ställning för ansökan och menar att det inte är en brist i sig att ansökan ringar in ett givet fenomen kopplat till en viss grupp och påminner om att beredningsgruppen just bedömt ett projekt med enbart män i studiepopulationen som högintressant. Kritiken riktas då i stället mot ansökans begreppsapparat, som är vanlig i feministisk teori. I Vetenskapsrådets observationsstudie (2020) beskrivs en liknande situation då en kvinnlig granskare framstod som särskilt hård i sina bedömningar av ansökningar från kvinnor. Detta relateras till fenomen som har beskrivits i litteraturen där kvinnor som verkar i en diskurs om könsneutralitet upplever ett behov av att signalera till omvärlden att de är fria från lojaliteter med andra kvinnor (Vetenskapsrådet 2020).

Forskare lyssnar på forskare

I flera beredningsgrupper har samhällsrepresentanterna en tydligt tillbakadragen roll. Deras bedömningar tycks också väga lättare än de vetenskapliga granskarnas i flera grupper, trots uttalade riktlinjer från Forte att bedömningarna ska tillmätas lika stor betydelse. Det tar sig uttryck på flera sätt. I två grupper hinner en timme av mötet passera innan samhällsrepresentanterna, som är både kvinnor och män, yttrar sig för första gången – och utan att någon efterfrågar deras åsikter. Under ett annat möte sitter en av samhällsgranskarna långa stunder utanför mötescirkeln, eftersom hon inte får plats att koppla in sin dator vid bordet. Ingen reagerar. Det finns också exempel på när samhällsrepresentanternas inlägg ignoreras eller förringas. Vid ett tillfälle blir en samhällsgranskare avbruten av en vetenskaplig granskare, varpå ordföranden ger ordet till den vetenskapliga granskaren. Ett annat exempel är när en vetenskaplig granskare just har föredragit en ansökan som hon är kritisk till och säger: ”Då ska vi se om någon gillar denna. Jaa (bebisröst), Åsa gillade den.” När Åsa, som är samhällsgranskare, har redogjort för sina argument ursäktar sig den vetenskapliga granskaren och förklarar att kollegor ibland raljerar över den yrkesgrupp praktiker som ansökan behandlar – något som hon själv tar avstånd ifrån.

Det tydligaste exemplet är att en grupp formaliserar samhällsgranskarnas lägre inflytande genom att införa en ”regel” om att deras bedömningar ska väga mindre än de vetenskapliga granskarnas. Det leder till att samhällsgranskarnas poäng antingen räknas för sig

eller räknas bort helt i bedömningen. Det framgår att gruppen har arbetat enligt denna ordning tidigare år, och det är en av samhällsgranskarna som föreslår arbetssättet på mötet. Under mötet bemöts inte detta av Fortes personal, men till gruppens andra möte har regeln ändrats och ordföranden hänvisar till en diskussion med Fortes personal inför mötet.

Det är inte ovanligt att samhällsgranskarna själva tonar ned vikten av samhällsperspektivet och ändrar sina omdömen i linje med gruppens. Relativt ofta lindar de in sina argument i ord som "kanske", "nog", "men jag är osäker", "om det bara är jag som tycker" och så vidare. Mekanismer som gör att individer bidrar till att upprätthålla och legitimerar sin egen underordning är väl beskrivna i forskningen. De förklaras som en följd av komplexa och subtila processer där individer internaliserar rådande normer, bland annat av plikt-känsla och för att minska kognitiv dissonans, skapa förutsägbarhet och undvika konflikt.⁴

Samtidigt finns exempel på beredningsgrupper där samhällsgranskarnas ställning inte skiljer sig från de vetenskapliga granskarnas. Generellt framstår mönstret inte lika tydligt under de fysiska mötena som vid de digitala. Det händer att vetenskapliga granskare vänder sig till en samhällsgranskare i egenskap av "expert" och det finns samhällsgranskare som framför sina bedömningar med självklart patos och som argumenterar friskt även i motvind. Detta är särskilt tydligt hos de samhällsgranskare, kvinnor som män, vars yrkesroller innebär ledarskap och en vana att ta plats. Motstånd mot samhällsgranskarnas lägre status märks även på andra sätt. I flera grupper tar ordföranden aktivt ställning för och efterfrågar samhällsperspektivet. Fortes personal påminner också ibland på förekommen anledning om vikten av att lyssna in samhällsgranskarna. Samhällsgranskare lyfter också själva vid olika tillfällen att de upplever att det är svårt att veta när deras synpunkter ska komma in och hur dessa ska viktas i förhållande till vetenskaplig kvalitet. En samhällsgranskare väcker frågan om samhällsrepresentanterna behöver vara flera till antalet för att få mer tyngd. Ett annat önskemål handlar om att klargöra skillnaden mellan nyttogörande och samhällsrelevans, så att uppdraget ska bli tydligare för alla granskare.

Även om det inte framträder ett tydligt könsmönster kopplat till ovan beskrivna maktrelation, finns spår av det binära tänkande som inledningsvis beskrivs upprätthålla hierarkier. Genom att upprätta en skiljelinje mellan teori och praktik, med stöd i de formella

rollerna, etableras en ordning där det ena perspektivet kan värderas högre än det andra. Även citatet om hur andra forskarkollegor raljerar över yrkesverksamma praktiker understryker en sådan uppdelning. Att flera av samhällsgranskarna i själva verket är vetenskapligt högt meriterade, visar hur effektivt en sådan tankefigur fungerar, då granskarna inordnar sig i de roller som rummet bjuder. Utifrån observationerna ovan är det tänkbart att detta inverkar på Fortes möjligheter att uppnå helhetsbedömningar och balans mellan vetenskaplig kvalitet och samhällsnytta.

Bedömning av ansökan och den sökande

Det är slående att granskarna är mycket noggranna med att skilja mellan ansökan och sökande under mötena och att de bemödar sig med att beskriva ansökningarna så neutralt och sakligt som möjligt. Ansökningarna omnämns i regel med diarienummer eller med hänvisning till forskningsfrågan, exempelvis "studien om yrkeschaufförerna". Uttryckliga hänvisningar till sökandens namn, kön, ålder, etniska bakgrund eller institutionstillhörighet är ovanliga i alla beredningsgrupper. I slutdiskussionerna blir det något vanligare att de återstående ansökningarna diskuteras med hänvisning till efternamn och ibland disciplin eller kön. Det hänger samman med att vissa grupper strävar efter en bredd i urvalet, detta trots att instruktionen från Forte är att portfolio ska jämföras först efter principen om att gynna underrepresenterat kön. Men troligen också med att ansökningarna i slutskedet är färre och ställs mot varandra på ett annat sätt, se vidare diskussion nedan.

Observatörens sammantagna intryck är att Fortes instruktioner om att undvika känslargument, informell information och värdeladdade omdömen tas på allvar. De tycks bidra både till en form av självgranskning och ett mötesklimat där granskarna hjälps åt för att hålla processen fri från värdeladdade omdömen. Ibland genom att granskarna påminner varandra: "Du får utveckla, man kan inte bara säga att man inte gillar ett projekt".

Det är även troligt att Fortes fokus på balans mellan samhällsnytta och vetenskaplig kvalitet samt positiva syn på tvärvetenskaplig forskning, avspeglar sig i diskussionen genom att motverka strikta hierarkier mellan olika ämnen, vetenskapliga fält och metoder.

⁴ Begrepp som systemrättfärdigande, symboliskt våld och falskt medvetande förklarar hur maktstrukturer framstår som naturliga och legitima, vilket gör att de sällan ifrågasätts, ens av de som missgynnas. Se till exempel Bourdieu (1991); Jost, Banaji och Nosek (2004).

Det märks genom att multidisciplinära och heterogent sammansatta team, "mixed-methods" och samverkan med det omgivande samhället i regel lyfts fram som styrkor av granskarna.

Särskilt positiva omdömen ges till män av män

Samtidigt noteras ett mönster när det gäller ansökningar som mottas med särskilt stor entusiasm. Det gäller ansökningar som omnämns som typiska "high risk – high gain"-projekt och som får omdömen som: "Hett och lovande", "Akademiskt genombrott", "Toppforskning", "Nyskapande och i forskningsfronten" samt "Hög originalitet, innovativt och väldigt spännande". En ansökan lyfts som "ground breaking", "smashing" och "världssensation". Ytterligare en annan får ett brandtal med tillhörande illustrationer på ett ritblock. Gemensamt för de nämnda exemplen är att projekten leds av män och att omdömena kommer från män. Med ett undantag är forskargrupperna också mansdominerade. Det är bara undantagsvis liknande omdömen ges till projekt som leds av kvinnor. Det går inte att utesluta att det är ansökningarnas kvaliteter som kommer till uttryck i ovan exempel, men med undantag för ett av projekten, visar gruppens genomsnittliga poängsättning på ett relativt lågt stöd initialt (mellan 20 och 33 procent ville bevilja). Omdömena hakar också i en diskurs som i litteraturen har beskrivits som "det vetenskapliga manliga geniet" där kompetens, vetenskap och genialitet kopplas samman med föreställningar om maskulinitet (se till exempel Tellhed 2021).

På ett liknande sätt kan andra omdömen relateras till diskurser som förknippar kvinnors framgång med hårt arbete, snarare än begåvning (Jämför Öhrn & Holm 2014; Tellhed 2021). En ansökan, skriven av en kvinnodominerad forskargrupp beskrivs som "habil och vacker". Forskarna är "jätteduktiga" och kan "sköta det här görbra", men ansökan är "inte så originell". Omdömen där ansökningar beskrivs som välskrivna, men inte nytänkande, är relativt vanliga. Ofta, som i följande exempel, gäller omdömena projekt som leds av kvinnor: "De har bra med erfarenhet, relevant ansökan men ganska traditionell och inte så innovativ", "Välskrivna, välgrundad, men vad är nytt?", "Projektet är rimligt, de har kompetensen, men inte originaliteten". I några fall blir omdömena mindre sakliga: "Hög genomförbarhet, erfaren forskare som kan bidra med ny kunskap, men jag kände inte att jag ville prioritera det här projektet". Eller "otroligt spännande frågeställning, men jag vet inte om de är de bästa att forska på den."

Vid ett tillfälle när en kvinna ger omdömet att en ansökan med kvinnlig projektledare står för något

"nytt och otroligt spännande," får hon inledningsvis medhåll från gruppen. Men därefter går diskussionen över till att fokusera på brister i ansökan, och mot slutet är samtliga granskare, inklusive den första, tveksamma till att bevilja. I en liknande situation, där projektledaren är man, lägger flera granskare däremot ner extra ansträngning för att hitta positiva aspekter efter ett särskilt positivt omdöme, trots egna tvivel: "Jag vill verkligen gilla den här, men jag är osäker". Även om detta kan vara tillfälligheter, speglar det vad många kvinnliga akademiker beskrivit: att deras arbete ofta granskas hårdare och bedöms enligt andra måttstockar (se till exempel SULF, 2022)

Både hög och låg ålder förknippas ibland med risker

Under de observerade mötena förekommer diskussioner relaterade till sökandens ålder och karriärålder, definierat som tiden en forskare varit verksam efter sin doktors-examen. Vid några tillfällen blir det tydligt att en låg karriärålder uppfattas som en riskfaktor. Följande citat illustrerar detta: "Begränsningen för mig är etisk, det är en väldigt ung forskare och en väldigt sårbar situation för målgruppen." Trots att ansökan i övrigt bedöms som innovativ och intressant av samma granskare, vill granskaren avslå eftersom forskarens ålder inte är "rätt för metoden och målgruppen".

Liknande observationer har gjorts i tidigare rapporter från Vetenskapsrådet (2012; 2023; 2024), där låg karriärålder ofta kopplas till brist på erfarenhet och lyfts som en orosfaktor, även när ansökan i övrigt bedöms som stark. Tidigare studier har också pekat på att bedömare har svårt att bortse från karriärålder eftersom den ofta korrelerar med ämneskunskap och vetenskaplig kvalitet (Husu & Callerstig 2018; Vetenskapsrådet 2022; 2024). Följande citat från en av Fortes beredningsgrupper kan tolkas som ett exempel på en sådan situation, där granskaren vill förklara potentiella svagheter i ansökan med sökandens ålder: "Först tyckte jag det var bra, sen läste jag igen. Det är skrivet av en väldigt ung doktor, kanske inte erfaren nog att fokusera och avgränsa på ett bra sätt."

Samtidigt finns en viss ambivalens kring om låg karriärålder ska ligga en ansökan till last. Under ett möte diskuterar granskarna om juniora sökande borde bedömas generösare, då det hör till lärandet att göra misstag i början av karriären, eller om de tvärtom borde bedömas hårdare, då de har tiden framför sig och bör förstå avvisandet som en del av lärprocessen. Liknande resonemang om att det bör ställas högre krav på exempelvis en professor, som redan bevisat sin förmåga att leverera, återfinns bland annat i rapporten från Riksbankens jubileumsfond (Husu & Callerstig 2018).

Men hög karriärålder ses inte enbart som en fördel av granskarna. Precis som Vetenskapsrådet tidigare noterat (2012) framförs även risker med att bevilja bidrag till sökande som passerat pensionsåldern. Granskarna diskuterar till exempel fördelningen av arbetstid i projekten och lyfter farhågan att juniora forskare, doktorander eller forskningsassistenter riskerar att få för lite stöd i arbetet. Vissa granskare framhåller i sammanhanget att det är ett vanligt och ofta framgångsrikt upplägg att seniora forskare bidrar med sin expertis på en begränsad tid i ett projekt. Men det förekommer också uppfattningar om att seniora forskare eller emeritusforskare ibland lånar sitt namn till ansökan, medan forskningsassistenter eller doktorander står för det huvudsakliga arbetet. Vid ett sådant tillfälle uppfattar ordföranden att diskussionen är problematisk utifrån ett åldersdiskrimineringshänseende och avbryter den. Detta är ett tydligt exempel på när en ordförande griper in med stöd i Fortes instruktioner kring hur dylika situationer ska hanteras.

Något som däremot saknas i Fortes riktlinjer är vägledning för hur granskarna bör förhålla sig till karriärålder. Riksbankens jubileumsfond anger exempelvis att karriärålder ska analyseras i relation till samtliga finansierade projektdeltagare, medan Vetenskapsrådet föreskriver att meriter ska bedömas relativt karriärålder, och att avräkningsbar tid såsom föräldraledighet, sjukdom eller andra akademiska uppdrag ska beaktas i bedömningen.

Även om det i de observerade mötena inte gick att urskilja några tydliga könsmonster i diskussionerna om ålder, finns skäl att uppmärksamma granskare på att en betoning av karriärålder och ackumulerade meriter kan ha ojämsställda effekter, eftersom män är överrepresenterade i gruppen seniora forskare.

Process och tillvägagångssätt påverkar deltagande på lika villkor

Flexibla ramverk och skilda gruppkulturer

På Forte finns en medvetenhet om att en trygg, positiv gruppdynamik och ett gott samtalsklimat är viktiga kvaliteter i beredningarna. I syfte att värna detta har myndigheten valt att undvika detaljstyrning av processen och det finns en tillåtande inställning gällande både mötesformer, rutiner och tillämpning i beredningen. Det kan handla om vilket språk som ska talas, om mötet hålls digitalt, fysiskt eller i hybrid-

form, men också om olika bedömningsstrategier, hur prioriteringen görs och reserver utses.

En baksida av denna flexibilitet kan vara att det etableras skilda kulturer, värdesystem och logiker i olika grupper, ibland subtila och svåra att sätta fingret på. Detta är också något som sker i de observerade beredningsgrupperna. Det yttrar sig genom att olika saker blir viktiga under mötets gång, vissa frågeställningar eller teman blir återkommande och tillmäts större vikt än andra. Det händer även att grupperna ställer upp egna regler för mötet, som inte återfinns i Fortes krav eller kriterier för bedömning. Ett exempel har beskrivits ovan när en grupp inledningsvis bestämmer att samhällsrepresentantens bedömning endast ska vägas in om de vetenskapliga granskarna inte kommer överens. I andra grupper märks en prioritering av till exempel vissa metodologiska perspektiv. Medan en grupp ger etiska perspektiv och överväganden stort utrymme i diskussionen har en annan genomgående fler diskussioner än övriga grupper om hur genusperspektivet hanteras i relation till ansökningarna. I en av grupperna etableras ett ifrågasättande förhållningssätt som gör att ansökningarna genomgående bedöms väldigt ingående och hårt. I slutet av mötet behöver granskarna återvända till redan refuserade ansökningar för att hitta projekt som ska finansieras.

Forskningssekreterarens roll för struktur och inkludering

En viktig uppgift för Fortes personal under mötet är att inleda och avsluta det med information. De flesta av forskningssekreterarna använder det gemensamma bildspelet som stöd och går noggrant igenom varje bild, inklusive bedömningskriterier, exempel på olika former av bias och vad granskarna bör vara observanta på för att undvika att bedömningarna påverkas av ovidkommande information. I ett fall har informationen i stället skickats ut i förväg till gruppen. Det leder till att granskarna varken får del av ansökningsstatistiken gällande kön i början av mötet eller att de följer upp den i slutet av mötet, eftersom denna ordning stötts av bildspelet. Den gemensamma informationen är inte bara viktig som information och för att följa en bestämd agenda, utan fyller också en funktion genom att ge tillfälle till frågor och reflektioner kring exempelvis innebörden av jämställd forskningsfinansiering och kriterier som rör jämställdhet.

Som regel flyter mötena på utan större inblandning från Fortes personal, men det förekommer att forskningssekreteraren bryter in i diskussionen. Ofta är det för att reda ut och guida i en svår fråga eller för att föreslå en lösning eller paus när mötet ser ut att låsa

sig. Det är vanligt att Fortes personal engagerar sig i jävshanteringen i slutet av mötet, och för att förtydliga den särskilda ordning som innebär att ansökan först i steg två får jämföras med andra ansökningar utifrån portfölj, för att åstadkomma en större spridning bland forskningsfrågor och vetenskapliga fält. Innan ansökan får jämföras utifrån portfölj ska könsfördelningen ha beaktats utifrån principen att underrepresenterat kön kan gynnas vid likvärdiga ansökningar. Detta diskuteras vidare nedan.

Forskningssekreterarens involvering har ofta en balanserande funktion på mötet och bidrar i flera fall till struktur i samtalet och att fler röster kommer till tals. Som framgått ovan förekommer det att ordföranden behöver stöd i att fördela ordet på ett rättvist sätt. Det händer regelbundet att forskningssekreteraren uppmärksammar ordföranden på när någon räcker upp handen, inte har yttrat sig på länge eller befinner sig i rummet trots jäv. Att en forskningssekreterare är aktiv på detta sätt sker oftare på vissa möten än andra. Det tycks bero på hur forskningssekreteraren uppfattar sin roll, snarare än på att dessa situationer är vanligare under vissa möten. En del kommunikation pågår även digitalt mellan Fortes personal och med ordföranden, både under, innan och mellan mötena. Det betyder att det troligen förekommer mer involvering från Fortes sida än vad som är märkbart i själva mötesrummet.

Mötesformens betydelse för deltagande på lika villkor

Under observationerna blir det tydligt att mötesformen har en påtaglig inverkan på hur väl arbetet fungerar och på villkoren för deltagandet. Generellt verkar fysiska och helt digitala möten fungera smidigare, med färre avbrott och ett mer jämlikt deltagande. Samtidigt som hybridmöten underlättar för de som annars hade haft långa resvägar, var de mer utmanande, med återkommande tekniska problem såsom ljud- och bildstörningar.

Det framstod också som en utmaning att hitta balansen mellan att låta samtalet i rummet pågå ostört och att säkerställa att deltagarna på länk kunde följa och delta i diskussionen. Det hände vid flera tillfällen att digitala deltagare tillfälligt glömdes bort, vilket påverkade deras möjlighet att delta aktivt. Det framgick också att många digitala deltagare på hybridmöten deltog mindre aktivt i samtalet än de gjorde vid fysiska möten. Svårigheten att följa diskussionen i rummet från länk blev uppenbar vid det tillfälle då observatörerna deltog digitalt vid ett i övrigt fysiskt möte.

Annat som kan spela in under processen är språket. Det verkar exempelvis inge särskild respekt att tala mycket bra engelska. Vid ett par möten framstod det som att granskarna inte haft en gemensam bild av

vilket språk som skulle användas, vilket ledde till missförstånd och behov av improviserad översättning av synpunkter och bedömningar. Att några talar sitt modersmål och andra inte tycks också påverka hur delaktig en granskare blir i mötet. Detta blir särskilt tydligt om något eller några av följande faktorer sammanfaller: personen är samhällsgranskare, inte talar sitt modersmål och befinner sig på distans när övriga finns i ett fysiskt möte.

Hanteringen av krav på köns- och genusperspektiv

Det varierar hur aktivt beredningsgrupperna förhåller sig till kravet att ett köns- och genusperspektiv ska beaktas i forskningen där det är tillämpligt. I hälften av beredningsgrupperna tas kravet upp relativt genomgående i relation till ansökningarna, medan kön och genus i den andra hälften inte ingår som en del av argumentationen mer än undantagsvis. Sett till helheten kan det konstateras att kravet om relevans för Fortes områden beaktas mer frekvent och systematiskt, än kraven om etik respektive köns- och genusperspektiv.

När kravet om köns- och genusperspektiv tas upp i relation till en ansökan så leder det i regel till ett kort konstaterande om det finns med i ansökan eller inte. Det diskuteras sällan mer ingående. Det förekommer att ett bristande, eller väl beaktat genusperspektiv används som en del av argumentationen för att motivera ett avslag eller lyfta en ansökan vidare i processen, men det är relativt sällsynt att det får ett avgörande utslag. Det tyder på att ett köns- eller genusperspektiv inte uppfattas som ett krav nära knutet till övriga kvalitetskriterier, utan som mer eller mindre valbart.

I vissa grupper leder den inledande informationen till en viss osäkerhet om vad jämställd forskningsfinansiering innebär. Det yttrar sig genom att granskarna ställer frågor om vad man får och inte bör säga. Den initiala tvekan kan till en början verka något hämmande, men allteftersom mötet fortgår hittar granskarna i regel en balans. Det finns dock situationer där det uppstår frågor under mötes gång. Ett sådant exempel är den tidigare beskrivna situationen där meningarna går isär om det talar emot en ansökan att studiepopulationen är enkönad. Det är tydligt att processen hade vunnit på ett klagande från Forte, särskilt med tanke på att en ansökan med enbart kvinnor i studiepopulationen vid det aktuella tillfället sorterades bort av detta skäl, medan forskning som enbart riktades till män inte problematiserades på samma sätt och gick vidare i bedömningen.

Samma grupp utmärker sig genom att genusperspektivet oftare diskuteras mer ingående i relation till forskningens innehåll. Granskarna går då och då in

på detaljer och diskuterar hur perspektivet behandlas, vad som saknas och vilka styrkorna är. Genusperspektivet bärs av såväl kvinnliga som manliga granskare under mötet och inte uteslutande av de granskare som har en genusvetenskaplig bakgrund. Däremot är granskarna inte alltid överens om hur kravet på köns- och genusperspektiv ska tolkas och diskussionerna leder inte till en större variation bland de föreslagna projekten. I stället utgörs gruppens slutliga förslag av projekt som primärt syftar till att utveckla kunskap till nytta för män eller som rör mansdominerade branscher och arbetsplatser.

Detta kan jämföras mot en annan beredningsgrupp som inte har fått någon muntlig information från Fortes personal vid mötets början om hur köns- och genusperspektivet ska behandlas och inte heller diskuterar perspektivet i relation till ansökningarna i någon större utsträckning. Resultatet är trots detta en bredd av beviljade projekt, visserligen till övervägande del mansdominerade projekt, men från olika discipliner och med en variation av teman och med lika många kvinnliga som manliga huvudsökanden.

Uppföljning av könsfördelning och prioritering av underrepresenterat kön

Majoriteten av grupperna får information vid mötets början om att beviljandegraden för kvinnor och män ska följas upp baserat på söktryck samt att uppenbara skevheter ska diskuteras och motiveras. De flesta grupperna gör också i något skede en uppföljning av utfallet utifrån kön. I samtliga fall stannar det vid att andelarna kvinnor och män bland projektledarna jämförs med utgångsläget. I ett par fall väcker det frågor från granskare om förändringen föranleder en åtgärd. Fortes personal signalerar i dessa fall att mötet endast ska notera skillnaden, justeringar till fördel för det underrepresenterade könet ska bara göras om det gäller likvärdiga ansökningar. Vid ett tillfälle vill en granskare då byta ordning på de föreslagna reserverna, med motivationen att det inte finns en uppenbar skillnad i kvalitet och att ett beviljande av förstareserven skulle öka könsskillnaden ytterligare, men får inget gehör från övriga gruppen.

Under de observerade mötena tillämpas aldrig principen om att gynna det underrepresenterade könet vid likvärdiga ansökningar. Det är också sällan som könsskillnaderna i utfallet ”diskuteras och motiveras”, även om Fortes personal i några fall efterfrågar reflektioner kring vilka möjliga förklaringar som kan finnas till utfallet. Det sker exempelvis i den grupp där samtliga föreslagna projekt har en projektledare som är kvinna. Detta leder inte till någon reflektion utifrån kön, men öppnar för en bredare diskussion där

gruppen funderar över om andra typer av bias inverkat på processen, bland annat om sökanden med ickesvenska efternamn har klarat sig mindre bra eller om fördelning över olika lärosäten, forskningsinstitutioner och discipliner borde beaktas, något Forte idag inte instruerar granskarna att göra.

Flera grupper tar upp liknande frågeställningar. En grupp noterar till exempel att nationalekonomiska argument och metoder haft ett stort genomslag under mötet, även då det kan ha funnits andra mer effektiva sätt att mäta. Ytterligare en grupp reflekterar över en tendens att favorisera kvantitativa metoder över kvalitativa under mötet och noterar att utfallet visar att processen inte har varit objektiv utan gynnat en viss typ av forskning. En grupp diskuterar om gruppens sammansättning riskerar att bidra till att missgynna juridiska ansökningar. Det förekommer att granskarna själva gör en summering av vilka ämnen och teman som förslagits inför slutdiskussionen för att kontrollera om det finns en övervikt åt något håll bland ämnen och teman. Detta trots att instruktionen från Forte är att portfolio ska jämföras först efter principen om att gynna underrepresenterat kön.

Det framstår som svårt att föra en diskussion med utgångspunkt i könsfördelningen bland huvudsökanden som enskild faktor, medan ovan exempel visar att det finns en öppenhet för att diskutera hur olika slags bias hos granskarna kan påverka processen och ge ett partiskt urval. Att en sådan partiskhet också kan ha könade effekter, genom att exempelvis förstärka en värdehierarki där forskning inom traditionellt maskulint kodade områden gynnas, diskuteras inte på något uttalat vis. Det är däremot sannolikt att en sådan diskussion skulle vara värdefull. Med tanke på att en jämn könsfördelning bland huvudsökanden inte utesluter en ojämn könsrepresentation inom projektgruppen i stort eller att forskningen ensidigt gynnar vissa grupper, perspektiv och frågeställningar, väcks frågan om kraven på att i första hand följa upp projektledarnas kön till och med riskerar att stå i vägen för andra jämställdhetssträvanden.

Risk för partiskhet i slutet av mötet

I slutet av en lång mötesdag ska beredningsgruppen enas om det slutliga förslaget på beviljade och reserver. Beroende på hur många som gruppen redan har enats om att bevilja, ska nu slutlistan minska eller öka med hjälp av reserverna. Detta är en erkänt kritisk del av processen. Samtidigt finns ingen bestämd rutin för hur slutdiskussionen ska gå till. Fortes personal blir i de observerade mötena mer aktiva i att vägleda gruppen under slutdiskussionen, men i princip är det upp till varje grupp att välja strategi utifrån det unika läget.

Under de möten som observeras används flera olika strategier. Vanligen genomför gruppen någon form av omröstning där varje granskare rankar ansökningarna. Diskussion om kvaliteten på ansökningarna sker sällan vid dessa omröstningar, även om det händer att granskare efterfrågar diskussion och förespråkar konsensus. Observatören uppfattar att det föreligger en viss risk för att omröstningen blir en fråga om personliga favoriter och preferenser när argumenten inte längre redovisas och bemöts på ett transparent sätt, utan ersätts av rankning och sifferexercis. I något fall syns också en skiljelinje mellan hur kvinnor och män röstar, där kvinnorna lägger sina röster på projekt som leds av kvinnor medan männen röstar på projekt som leds av män.

Jävshanteringen kan också påverka omröstningen och är i detta skede särskilt komplicerad. Antalet jäviga granskare avgör hur många som kan tala för eller emot en ansökan. För att kompensera ansökningar som bedöms av färre granskare provar en grupp att vikta rösterna, men måste efterhand välja en annan strategi när ingen tydlig rangordning framträder. Under de observerade mötena händer det att jäviga ibland är kvar i rummet medan röstningen pågår, även om de inte får lägga sin röst på vissa ansökningar. Det är då i princip möjligt att gynna en ansökan genom att rösta ned en konkurrent. Även om en jävig har lämnat rummet tillfälligt kan en sådan situation uppstå. En del grupper löser detta genom att helt utesluta jäviga granskare från slutdiskussionen. Det minskar risken för partiskhet men kan samtidigt innebära att det är få granskare kvar i den slutgiltiga bedömningen.

Observatören ser inte någon uppenbar situation där partiskhet påverkar själva slutdiskussionen. I den mån det går att misstänka att en viss typ av studier har gynnats under ett möte så är detta snarare ett resultat av den samlade bedömningsprocessen. Däremot framstår slutdiskussionen ofta som relativt rörig, svåröverblickbar och förenad med vissa risker för partiskhet.

Även granskare tycks uppleva slutdiskussionen på ett liknande sätt. Olika lösningar diskuteras och ibland uppstår en frustration i gruppen. I de fall då processen går smidigt beror det antingen på att antalet ansökningar som gruppen enats om före slutdiskussionen redan överensstämmer med det antal som de får föreslå,

eller på att ingen av reserverna har jäv. I de efterföljande reflektionerna kring processen märks i flera fall en självkritisk inställning och oro för att processen inte har gått helt rätt till. Det handlar i några fall om en farhåga att någon form av bias har influerat bedömningsprocessen, men också om att processen som helhet kan ha gått för snabbt, samt att poängsättningen innebär en kvantifiering som inte värderar argumenten och diskussionen tillräckligt högt.

Granskare i olika grupper lyfter att det vore rimligt att i slutskedet jämföra spridningen mellan exempelvis frågeställning, ämne, disciplin och lärosäte – i den händelse att bias blir synliga först på slutet. Granskarna har i uppdrag att, efter att vid likvärdiga ansökningar där det underrepresenterade könet har prioriterats, prioritera ansökningar som bidrar till en större variation av forskningsfrågor och tematik. Ämne, disciplin och lärosäte får inte tillmätas betydelse i bedömningen. Som beskrivits ovan förekommer det också att några av grupperna tar initiativ till en sådan diskussion kring det slutliga urvalet.

I en av grupperna blir den här diskussionen särskilt känslig. Några ansökningar har sparats till slutdiskussionen eftersom gruppen är oenig och vill undvika en lösning. På slutet visar det sig att tillräckligt många projekt redan är beviljade och att det inte behövs en ny diskussion av de parkerade ansökningarna. Nu uppfattar några av granskarna att det slutliga urvalet är alltför likriktat och menar att det tyder på att processen inte har varit neutral. De tycker sig uppfatta en konsensus om ”10 000 data är bättre än 20 kvalitativa intervjuer” och varnar för att vissa vetenskapliga fält kan ha gynnats i processen, då det kan vara lättare att relatera till konkreta fysiska risker än exempelvis sociala risker. Liksom andra grupper har gjort reser de frågan om att det behöver finnas en möjlighet för gruppen att väga in nya hänsyn när de ser att urvalet har blivit snedvridet. Gemensamt för de grupper där slutdiskussionen har varit utmanande är att granskarna efterfrågar regler för slutdiskussionen, alternativt en uppsättning av olika modeller att arbeta efter i slutskedet av bedömningsprocessen.

Fördelningsutfall i de observerade beredningsgrupperna

Detta kapitel redovisar fördelningsutfallet i beredningsgruppernas förslag till beslut, med fokus på: huvudsökandens kön och namn, könssammansättningen i projektgrupperna samt projektens inriktning. Könsfördelningen i projekten och spridningen mellan forskningsfrågor, ämnen och perspektiv lyfts fram för att identifiera möjliga mönster av systematisk favorisering eller exkludering baserat på kön. Genom att använda namn som en proxy undersöks även tecken på diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet.

Sökande projekt leds oftast av kvinnor med nordiska namn

De observerade beredningsgrupperna hade totalt 569 ansökningar att hantera mellan sig. Mängden ansökningar per grupp varierade mellan 63 och 130. Sett till helheten var kvinnor i majoritet bland de huvudsökande (58 procent). I en av beredningsgrupperna var en knapp majoritet av de huvudsökande män och i en var könsfördelningen helt jämn medan kvinnor var i majoritet i de övriga fyra. En tydlig majoritet av projektens huvudsökande hade nordiskt klingande namn (68 procent). En mindre andel namn kunde associeras till övriga Europa (20 procent), medan det var minst vanligt att huvudsökanden bar namn med utomeuropeiskt ursprung (11 procent). Detta mönster var genomgående i samtliga beredningsgrupper.

När ansökningarna i stället kategoriseras utifrån könssammansättning, där inte bara projektledaren utan samtliga medverkande räknas, framkommer att kvinnor var i majoritet (det vill säga utgjorde mer än 50 procent av projektgruppen) i 51 procent av de sökande projekten. Män var i majoritet i 30 procent av projekten, medan 19 procent hade en helt jämn könsfördelning. I en beredningsgrupp var projekt med män i majoritet den största kategorin. Sammanfattningsvis var det typiska projektet, i de observerade grupperna, antingen mans- eller kvinnodominerat till sin sammansättning och leddes av en kvinna med nordiskt namn.

Små skillnader i beviljandegrad

Av de 569 sökande beviljades 41 projekt i de sex beredningsgrupperna, där antalet beviljade projekt varierade mellan fyra och nio per grupp. Baserat på projektledarens kön syns inga tydliga mönster när det gäller beviljandegrad i den mening att förändringen mellan andelen sökande och andelen beviljade ser olika ut i beredningsgrupperna. Det går därför inte att dra slutsatsen att projektledare av ett visst kön alltid premieras. Däremot har kvinnor en något högre beviljandegrad totalt sett. I fyra av sex beredningsgrupper motsvarar könsfördelningen bland de beviljade projekten de sökandes fördelning, antingen helt eller med en marginell skillnad som pekar åt olika håll. Störst skillnad mellan andel sökande och andel beviljade finns i två av beredningsgrupperna, där kvinnorna ökar sina andelar bland de beviljade med cirka 30 procentenheter vardera. I två av grupperna förändrades könsfördelningen från relativt jämn bland de sökande till en övervikt av kvinnor bland de beviljade. Totalt sett ökar kvinnorna sin andel bland de beviljade projekten med 14 procentenheter medan männen minskar sin andel med motsvarande siffra, jämfört med andelarna bland de sökande projekten.

Även när det gäller projektgruppernas sammansättning är könsmönstren relativt små. Projekt med en majoritet av män har en något lägre beviljandegrad, jämfört med projekt som har en jämn könsfördelning eller som där kvinnor är i majoritet. Sett till totalen ökar kvinnodominerade projekt och projekt med jämn könsfördelning med cirka åtta procentenheter vardera när fördelningen mellan samtliga beviljade projekt och ansökningar jämförs. Samtidigt minskar andelen mansdominerade projekt i motsvarande utsträckning. Det förklaras främst av att inget projekt ur kategorin mansdominerade projekt beviljades i två av beredningsgrupperna, där också samma kategori var liten bland de sökande.

De fördelar som syns för antingen kvinnor eller män i några av beredningsgrupperna förklaras inte av att granskarna skulle gynna det egna könet. De båda beredningsgrupper där beviljandegraden var högre för

kvinnodominerade projekt och projekt ledda av kvinnor hade samtidigt den jämnaste könsfördelningen bland granskarna (50 respektive 55 procent kvinnor) och de leddes av ordföranden med olika kön. I beredningsgruppen där mansdominerade projekt och projekt ledda av män hade en högre beviljandegrad utgjorde kvinnor en majoritet av granskarna.

Skillnaderna i beviljandegrad baserat på projektledarens namn är, liksom fallet när det gäller kön, små. Totalt sett ökar projektledare med nordiskt klingande namn sin andel bland de beviljade projekten med 12 procentenheter, jämfört med andelen bland de sökande. Samtidigt minskar andelarna för projektledare med namn av europeiskt och utomeuropeiskt ursprung med åtta respektive fyra procentenheter. De lägre beviljandegraderna förklaras främst av att de senare kategorierna har få antal ansökningar och därmed beviljade i varje beredningsgrupp, något som ger en stor effekt på utfallet. Fem av sex beredningsgrupper har endast beviljat en huvudsökande med europeiskt namn och två av sex beredningsgrupper har beviljat två respektive ett projekt där huvudsökanden har utomeuropeiskt namn.

Sammanfattningsvis verkar könsfördelningen i projekten inte haft någon entydig eller avgörande betydelse för beviljande i de observerade grupperna. Mönstret baserat på namn är dock tydligare än könsmönstren i den meningen att det är liknande i samtliga beredningsgrupper. Det vill säga att huvudsökanden med namn av nordiskt ursprung har en något högre beviljandegrad än projekt där huvudsökandens namn har ett ursprung utanför Norden i alla observerade beredningsgrupper. Det kan därför vara motiverat att analysera detta mönster mer fördjupat och i relation till fler beredningsgrupper och utlysningar. Kategorisering baserat på namnens ursprung är en osäker metod men det kan indikera att det finns omedvetna bias eller preferenser som påverkar bedömningarna. Ytterligare förklaringar kan vara att forskare med nordiskt ursprung är mer bekanta med de specifika förväntningar och kriterier som Forte använder. Även om ansökningarna är av hög kvalitet, kan språkbarriärer eller kulturella skillnader i kommunikation påverka hur de uppfattas. Forskare med nordiskt ursprung kan också ha större nätverk inom den svenska forskningsvärlden, vilket kan ge dem bättre tillgång till resurser, mentorskap och stöd och därmed öka deras chanser att få projekt beviljade.

Mansdominerade projekt beviljas mest forskningsmedel i snitt

I de undersökta beredningsgrupperna sökte mansdominerade projekt i genomsnitt minst forskningsmedel, men de beviljades mest. Detta gäller i alla de fyra beredningsgrupper där mansdominerade projekt beviljades. I dessa grupper beviljades också projekt med jämn könsfördelning mer medel än kvinnodominerade. Projekt med jämn könsfördelning ansökte om de högsta beloppen och beviljades ungefär lika mycket som de mansdominerade projekten i snitt. Kvinnodominerade projekt sökte däremot högre belopp än de mansdominerade projekten men beviljades märkbart mindre. Kvinnodominerade projekt beviljades medel i alla sex grupper men minst medel i fyra av sex grupper. I de övriga två grupperna beviljades projekt med jämn könsfördelning minst medel i snitt. Skillnaderna är visserligen små och det ska tilläggas att enstaka beviljade belopp kan påverka medelvärdet mer i kategorin mansdominerade projekt, eftersom den utgör en liten andel av de beviljade projekten (15 procent) medan kvinnodominerade projekt är betydligt fler (59 procent). Men mönstret är tydligt.

När det kommer till resurstilldelning verkar projektgruppens könssammansättning ha större betydelse än huvudsökandens kön. Projekt med kvinnliga projektledare både söker och beviljas mest forskningsmedel i snitt när vi ser till totalen, även om det ser olika ut i de olika beredningsgrupperna. Det syns ingen skillnad gällande resursfördelning utifrån projektledarens namn, vilket ska förstås utifrån att det är så få sökande och beviljade projekt med projektledare som har utomeuropeiska och europeiska namn.

Enligt Nationella sekretariatet för genusforskning (2015) finns en relativt stor samstämmighet inom forskningen om att kvinnors och mäns ansökningsbeteende skiljer sig åt, även om vissa studier påvisar motstridiga resultat. En vanlig slutsats är att kvinnor söker forskningsmedel i lägre uträkning än män och enligt vissa studier även andra slags bidrag, och lägre belopp. Skillnaden gällande beviljade bidrag i de observerade beredningsgrupperna förklaras dock inte av att kvinnor har sökt i lägre grad eller lägre belopp. Ovan konstateras att projekt ledda av kvinnor är i majoritet och att kvinnodominerade projekt utgör ungefär hälften av de sökande i de observerade beredningsgrupperna. Det är också de mansdominerade projekten som har sökt längst belopp i snitt, även om skillnaderna är små.

Eftersom Fortes rutiner innebär att granskarna generellt inte ändrar i de sökta projektens budgetar, utan beviljar det sökta beloppet, betyder det att det är de mer kostsamma mansdominerade projekten, och de mindre kostsamma kvinnodominerade projekten, som har beviljats. Möjliga förklaringar, exempelvis relaterade till könsegregeringen inom olika akademiska ämnesområden som också kan vara olika resurskrävande, har inte undersökts inom ramen för den här studien. Men det kan vara av vikt att följa upp om mönstret upprepas i flera beredningsgrupper och utlysningar, eller återkommer över tid.

Tematiska mönster bland de beviljade projekten

Mot bakgrund av resultatet ovan finns en poäng med att översiktligt analysera de beviljade projekten utifrån forskningsområden, metoder och samhällsnytta. Mönster i utfallet skulle kunna indikera att resurser fördelas ojämnt eller att vissa grupper gynnas mer av kunskapsutvecklingen.

I de observerade beredningsgrupperna framträder sammantaget frågor som ligger i linje med nationella eller politiska prioriteringar bland de beviljade projekten, något som sannolikt också återspeglar en återkommande tematik bland ansökningarna generellt. En hög andel av de beviljade projekten handlar om digitalisering, AI, brottsbekämpning, krisberedskap samt migration. Detta är teman som ofta kan associeras till områden där män är verksamma i större utsträckning än kvinnor.

Att beskriva olika områden som könskodade kan fungera som ett verktyg för att synliggöra maktstrukturer och ojämlikheter. Samtidigt innebär det en risk för förenkling och att föreställningar om manligt och kvinnligt befästs som stabila och oföränderliga kategorier. Det kan därmed bidra till att upprätthålla en tudelad ordning som begränsar möjligheterna att utforska och ompröva relationen mellan genus, makt och ämne (Mellén 2021). I en av beredningsgrupperna blir denna komplexitet särskilt tydlig. Samtliga beviljade forskningsprojekt handlar om digitalisering, automatisering, AI, ledarskap och krisberedskap samt brottsbekämpning – teman som ofta förknippas med manligt dominerade områden. Samtidigt representerar projekten en mångfald av forskningsfält och discipliner, såsom Samhällsvetenskap, Humaniora, Kulturvetenskap, Beteendevetenskap, Tillämpad IT samt Ekonomisk och industriell utveckling. Det finns

en mix av kvantitativa och kvalitativa ansatser, och flera av projekten befinner sig i skärningspunkten mellan nämnda teman och kvinnodominerade sektorer och branscher, där exempelvis effekterna av en viss teknisk utveckling ska studeras. Att projekten spänner över områden som traditionellt förknippas med både maskulint och feminint kodade domäner illustrerar hur könskodning inte är entydig eller självklar och visar på behovet av en mer nyanserad förståelse av hur kön, makt och ämnesområden samverkar. I denna grupp har samtliga projektledare dessutom i någon utsträckning angett att ett genusperspektiv är tillämpligt i forskningen och hur det ska behandlas.

I en annan beredningsgrupp är könskodningen mer entydig i den mening att de beviljade projekten tydligt knyter an till teman och miljöer som traditionellt förknippas med manlig yrkesverksamhet. Det gäller även frågan om vilka som kan förväntas ha nytta av resultaten, eftersom de fokuserar på kunskap som främst rör män och mansdominerade arbetsplatser. Projekten i denna grupp handlar företrädesvis om exponering för hälsofarliga ämnen som främst förekommer i miljöer där män är verksamma, även om studierna i de flesta fallen inkluderar både män och kvinnor. Ett projekt skriver uttryckligen att det inte kommer att finnas ett köns- eller genusperspektiv i forskningen och att inga könsuppdelade analyser kommer att utföras gällande exponeringen – däremot vad gäller hälsoeffekter när det är möjligt. Även om hänsyn till andra bedömningskriterier är viktiga vid bedömningarna, framgår det under de observerade mötena att teman och ämnen spelar en stor roll för huruvida ett projekt uppfattas som intressant och relevant.

Bland de beviljade projekten märks också frågor som rör jämställdhetspolitiska problemområden. Några projekt rör kvinnors sexuella och reproduktiva hälsa, våldsutsatthet i olika former eller kan knytas till fältet mäns våld mot kvinnor. Andra projekt handlar om inträde på arbetsmarknaden för kvinnor med migrationsbakgrund, men det finns även projekt som specifikt fokuserar på, eller som i sin beskrivning av forskningens genusperspektiv, särskilt adresserar pojkar och mäns fysiska och psykiska hälsa samt exempelvis studieresultat.

Sammantaget framträder bilden av att närmare hälften av de beviljade projekten rör maskulint kodade teman, intresseområden och arbetsplatser eller i huvudsak fokuserar på samhällsnytta som främst män får del av, medan en dryg fjärdedel av de beviljade projekten rör specifikt feminint kodade områden och forskning som i huvudsak gynnar kvinnor. En fjärdedel av projekten syftar till att undersöka fenomen där

varken män eller kvinnor är överrepresenterade, utgörs av jämförande studier mellan branscher med olika könskodning eller befinner sig i skärningspunkten mellan ämnen på ett sätt som gör att forskningsfrågan inte kan könskodas på ett enkelt sätt. Fortes betoning på balansen mellan samhällsnytta och vetenskaplig kvalitet, tillsammans med deras positiva syn på tvärvetenskaplig forskning, bidrar sannolikt till en större variation i teman och frågeställningar.

Samtidigt väcker fördelningsutfallet i de observerade grupperna frågan om huruvida vissa kunskaper, forskningsområden och målgrupper i högre grad uppfattas som relevanta och angelägna i bedömningsprocessen. En sådan prioritering skulle delvis kunna spegla tidigare studier om hur kön påverkar uppfattningen om forskningens värde – där exempelvis forskning inom kvinnodominerade discipliner eller med fokus på kvinnor har bedömts som mindre viktig, oavsett kvalitet (se till exempel James et al. 2024; Murrar et al. 2021).

Slutsatser och rekommendationer

En beredningsprocess med många styrkor

Baserat på observationerna och utfallet bland de föreslagna forskningsprojekten kännetecknas beredningsprocessen av många styrkor. Mötena präglas av ett professionellt och respektfullt klimat där samarbete och en ambition att fatta rättvisa och välgrundade beslut står i centrum. Granskarna visar som regel en tydlig vilja att värna saklighet och transparens, och Fortes personal bidrar aktivt till att stödja processen genom att skapa struktur, förtydliga regler och främja balans i diskussionerna. Mötesformer och rutiner är dessutom flexibla och kan anpassas efter gruppens behov, vilket skapar utrymme för olika arbetssätt.

Det är positivt att Fortes instruktioner och informationsmaterial för granskare är förankrade i myndighetens jämställdhetsmål, och tydligt att de ger avtryck i beredningen. Fortes ställningstagande för multidisciplinär forskning och samverkan med det omgivande samhället avspeglas också i beredningsprocessen, vilket troligen bidrar till en variation av forskningsansatser bland de beviljade projekten. Det är relativt små skillnader i beviljandegrad som kan noteras avseende kön, könsfördelningen bland de beviljade projekten och de överensstämmer i huvudsak med andelen sökande i de flesta beredningsgrupperna. Detta tillsammans med att granskare är noga med att bedöma ansökan utan att gå in på sökandes kön, etnicitet eller andra personliga faktorer, tyder på att Fortes riktlinjer och instruktioner stödjer granskarnas bedömningar och bidrar till ett könsbalanserat utfall och sakligt mötesklimat.

Samtidigt visar resultaten att det finns flera områden där beredningsprocessen kan utvecklas ytterligare med hänsyn till kön och andra maktordningar.

Områden som kan förbättras

Observationerna visar att vissa könsmonster fortfarande reproduceras under mötena. Kvinnliga granskare tenderar att ta ett större ansvar för helheten, medan manliga granskare oftare intar en mer tillbakalutad hållning mellan sina föredragningar. Ytterligare ett mönster är att ansökningar som föredras av män

oftare rekommenderas för beviljning, vilket kan spegla en omedveten viktning av vissa ämnesområden, kompetenser eller sätt att argumentera som oftare företräds av de manliga granskarna. Granskare bemödar sig generellt med att skilja mellan ansökan och den sökande och beskriver ansökningarna neutralt och sakligt. Samtidigt antyder vissa omdömen och prioriteringar att föreställningar om kön, ålder och forskningsfält påverkar bedömningarna. Projekt ledda av män fick ibland särskilt entusiastiska omdömen kopplade till ”hög originalitet”, medan projekt ledda av kvinnor ofta beskrevs som ”välskrivna men inte innovativa”. Det förekommer också att både låg och hög karriärålder förknippas med vissa risker och begränsningar. Dessa mönster behöver inte vara uttryck för medveten partiskhet, men pekar på hur normer kring auktoritet, kompetens och vetenskaplig kvalitet också kan vara könade, vilket kan påverka processen genom att förstärka hierarkiska uppfattningar om vad som är nyskapande och framstående forskning – och vem som producerar den.

Samhällsrepresentanters roll i beredningen är ett annat område där en obalans i inflytande under mötet framträder. Deras bidrag tillmäts inte alltid samma vikt som de vetenskapliga granskarnas, vilket kan spegla en inbäddad värdediskriminering där erfarenhetsbaserad kunskap och samhällsperspektiv underordnas traditionellt akademiska meriter. I förlängningen kan det få konsekvenser för Fortes strävan efter balans mellan vetenskaplig kvalitet och samhällsnytta.

Även valet av mötesform – fysiskt eller digitalt – påverkar möjligheten till delaktighet. Särskilt under hybridmöten hamnar deltagare på distans, ofta från andra nordiska länder, lätt i periferin av samtalen, särskilt när språket skapar ytterligare barriärer. Denna typ av strukturella hinder kan begränsa mångfalden av röster och perspektiv i bedömningen liksom möjligheten till diversitet mellan olika akademiska fält och forskningsfrågor i utfallet.

Slutskedet av beredningsmötena framstår som ett särskilt kritiskt moment, sårbart för partiskhet. Flera granskare uttrycker osäkerhet kring slutprocessen och efterlyser tydligare ramar och en mer enhetlig hantering. Observationerna tyder på att otydligheten i denna fas kan bidra till att bedömningarna i högre grad påverkas av subjektiva preferenser eller informella hierarkier.

Det framgår också att riktlinjen som möjliggör prioritering av sökande av underrepresenterat kön vid likvärdiga ansökningar sällan används. Det kan tyda på ett begränsat behov, men utesluter inte att riktlinjen fyller en normerande funktion. Samtidigt kan den låga användningen spegla en tveksamhet inför dess förmåga att fånga mer komplexa dimensioner av ojämställdhet, utöver den rent kvantitativa. I flera fall tar granskare initiativ till att analysera spridning och variation i det samlade urvalet vilket visar på en öppenhet för att diskutera hur olika former av bias kan påverka bedömningen. Enligt nuvarande ordning får sådana hänsyn dock tas först efter att riktlinjen om underrepresenterat kön har beaktats – något som riskerar att begränsa utrymmet för bredare analyser av strukturell snedfördelning, såsom könade värderingar av ämnen, metoder eller forskningsmiljöer, samt andra maktrelationer kopplade till exempelvis ålder eller etnicitet. Det finns också en risk att kön reduceras till en administrativ kategori, snarare än att jämställdhet förstås som en integrerad aspekt av forskningskvalitet. Sammantaget kan detta i förlängningen leda till att riktlinjen inte får avsedd effekt, samtidigt som den riskerar att stå i vägen för andra jämställdhetsambitioner.

Bedömningskriteriet att beakta ett köns- och genusperspektiv i forskningen när det är relevant, tillämpades i varierande grad. I de fall det användes skedde det oftare som ett komplement snarare än som ett centralt kvalitetskriterium. I vissa grupper noterades också en osäkerhet kring innebörden av jämställd forskningsfinansiering. Vissa projekt som grundades i feministisk teori, fokuserade på maskulinitetsnormer eller enbart inkluderade kvinnor i studiepopulationen mötte motstånd, vilket tyder på att vissa kunskapsfält fortfarande betraktas som mindre legitima. Detta speglas även i hur olika metoder, teman och miljöer värderas. Fortes betoning av samhällsnytta och tvärvetenskaplig forskning tycks motverka strikta hierarkier mellan olika ämnen, vetenskapliga fält och metoder. Det märks genom att multidisciplinära och heterogent sammansatta team, ”mixed-methods” och samverkan med det omgivande samhället i regel lyfts fram som styrkor av granskarna. Samtidigt syns ett mönster i vissa grupper där maskulint kodade teman, intresseområden och arbetsplatser favoriseras. Det samma gäller metod, där det i vissa grupper framträder ett tydligt mönster av att kvantitativa metoder gavs en fördel – eller att forskningen ensidigt gynnar vissa grupper, perspektiv och frågeställningar. Sammantaget pekar detta på ett behov av ökad tydlighet och förankring i hur köns- och genusperspektiv ska förstås och tillämpas i bedömningen.

Slutligen visar analysen av fördelningsutfallet i de observerade grupperna att huvudsökandens kön inte tycks vara en avgörande faktor för beviljning, men att andra mönster bör undersökas vidare. Det gäller till exempel att projekt med jämn könsfördelning eller kvinnlig dominans har något högre beviljningsgrad, men att mansdominerade projekt i snitt tilldelas mer medel – trots att de söker mindre. Det finns också indikationer på att sökanden med nordiskt klingande namn hade en något högre beviljningsgrad än sökanden med namn som indikerade ett utomnordiskt ursprung i alla observerade beredningsgrupper.

Förslag för en stärkt beredning med hänsyn till kön och andra maktordningar

Sammantaget visar resultaten att Forte redan har flera arbetssätt som stöttar en jämställd beredningsprocess. Samtidigt pekar resultaten på utvecklingsmöjligheter, särskilt i relation till könade mönster och andra tolkningsföreträden under mötet, samt hur olika perspektiv och teman får genomslag. Arbetet med jämställdhetsintegrering av beredningsprocessen skulle kunna utvecklas ur ett mer kvalitativt perspektiv och omfatta hela processen – från värderingen av vilka forskningsfrågor som bedöms intressanta, till hur samhällsrelevans och nyttiggörande tolkas, samt hur bedömningskriterier används och viktas. Det fortsatta arbetet med jämställdhet bör också bygga på en intersektionell förståelse, där flera maktordningar – såsom kön, etnicitet och ålder – ses som ömsesidigt förstärkande.

För att stärka beredningen rekommenderas att Forte fördjupar och systematiserar det som redan fungerar väl, samtidigt som vissa delar utvecklas vidare. Utifrån studiens resultat föreslås följande insatser:

1. Värna och vidareutveckla det strukturbärande ledarskapet i mötet

Fortes personal och beredningsgruppernas ordförande bidrar redan idag till tydliga ramar, förankring av bedömningskriterier och ett respektfullt och sakligt samtalsklimat där olika perspektiv får utrymme. Deras strukturbärande funktion kan stärkas ytterligare genom ett betonat mandat och riktad träning i att identifiera och hantera könsmönster, informella hierarkier och annan tyst kunskap. Förmågan att läsa av gruppdynamik, skapa trygghet, hantera subtila maktspel och avgöra när och hur ett samtal bör styras är svår att förmedla enbart genom skriftliga instruktioner. Ett särskilt fokus bör läggas på att bevaka

samhällsgranskarnas ställning, inkludera distansdeltagare i hybridmöten samt hantera normer kopplade till kön, ålder, etnicitet och ämnesområde – särskilt i mötets kritiska faser, såsom beredningens slutskede där risk för partiskhet kan uppstå.

2. Stärk samhällsgranskarnas roll och inflytande

Samhällsgranskarens bedömningar väger inte alltid lika tungt som de vetenskapliga granskarnas, vilket kan motverka Fortes ambition att balansera vetenskaplig kvalitet med samhällsrelevans. Samhällsgranskarnas mandat kan stärkas genom att förtydliga uppdrag och förväntningar, inklusive ett klagörande av begreppen samhällsrelevans och nyttiggörande, i såväl skriftlig som muntlig information och genom att säkerställa att de är kända av samtliga granskare. Överväg att öka antalet samhällsgranskare i grupperna för att minska risken för marginalisering.

3. Skapa tydligare struktur för slutskedet av bedömningen

Slutfasen av beredningen präglas av otydlighet, vilket kan öka risken för partiskhet i bedömningen. För att motverka detta föreslås tydligare rutiner och vägledning för hur slutdiskussion och rangordning ska genomföras. Eftersom en viss flexibilitet är nödvändig, kan en uppsättning alternativa arbetsmodeller erbjudas, med ramar som stöttar gränsdragningar och minimerar risken för otydlighet och för att subjektiva preferenser spelar in i bedömningen. Ett tydligare ramverk för slutskedet kan samtidigt bidra till större trygghet, ökad transparens och en större enhetlighet mellan grupperna.

4. Följ upp beviljandegrad utifrån fler maktaspekter

Fortes bör fortsätta följa upp beviljandegrad utifrån projektledarens kön, men kan med fördel låta uppföljningen omfatta fler dimensioner, såsom karriärålder och forskargruppens sammansättning. Det är också angeläget att analysera om det finns informella hinder kopplade till sökandes bakgrund, såsom ursprung, hudfärg eller namn. I de observerade beredningsgrupperna är skillnaderna i beviljandegrad mellan kvinnor och män små, och de varierar mellan grupperna. Däremot framträder ett mer konsekvent mönster när det gäller projektledarens namn, där sökande med nordiskt klingande namn beviljas medel i något högre utsträckning. Om detta mönster återkommer i flera utlysningar och beredningsgrupper finns anledning att analysera fördjupat var i processen snedrekryteringen uppstår och hur hindren kan motverkas.

5. Utveckla bedömningskriteriet om samhällsrelevans och nyttiggörande

Samhällsrelevans och nyttiggörande behöver ges en tydligare innebörd och plats i bedömningen. Studien pekar också på att det finns anledning att särskilt betona jämställdhet som en av flera aspekter av samhällsrelevans och nyttiggörande. Detta kan göras genom att förtydliga hur samhällsrelevans ska förstås och värderas utifrån ett jämställdhetsperspektiv i de skriftliga instruktionerna. Det kan inkludera vägledande frågor som stöttar reflektion kring könade kunskapsområden och vilka grupper, perspektiv och frågeställningar som forskningen gynnar respektive exkluderar.

6. Förtydliga bedömningskriteriet om köns- och genusperspektiv och systematisera tillämpningen

Tillämpningen av kravet på att ett köns- och genusperspektiv ska beaktas i forskningen behöver bli mer systematisk och likvärdig i beredningsgrupperna. Instruktioner och vägledande frågor kan kompletteras med exempel och scenarier som förtydligar vad ett integrerat genusperspektiv kan innebära i relation till olika forskningsfält, och som besvarar konkreta frågor som när en enkönad studiepopulation utgör ett problem, och inte. Tillämpningen av kriteriet kan också stärkas genom att lyftas fram som en integrerad aspekt av forskningens kvalitet, samt genom att det tydligare framgår hur frånvaron av ett köns- eller genusperspektiv ska vägas in i bedömningen – och när det är rimligt att det saknas.

7. Utveckla riktlinjen om prioritering av underrepresenterat kön

Observationerna visar att det i slutskedet av beredningsprocessen även kan vara relevant att väga in andra aspekter av spridning, såsom variation i frågeställningar, ämnesområden och discipliner – vid sidan av könsfördelningen bland sökande. I dagsläget får dessa hänsyn tas först efter att riktlinjen om prioritering av underrepresenterat kön har tillämpats. En utveckling av riktlinjen så att den öppnar för fler parallella hänsyn eller där prioriteringsordningen ses över, skulle tillsammans med en fortsatt betoning av samhällsnytta och tvärvetenskap kunna minska risken för att jämställdhet reduceras till en fråga om kvantitativ representation. Det skulle även kunna öka träffsäkerheten i Fortes samlade jämställdhetssträvanden.

Referenser

- Ainebratt, K., & Jordansson, B. (2011). *Jämställdhet, meritokrati och kvalitet: Ett triangeldrama i den akademiska vardagen*. Tidskrift för genusvetenskap, 2–3(2–3), 7–29.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power* (J. B. Thompson, Red.; G. Raymond & M. Adamson, Övers.). Harvard University Press.
- Brax, D. (2024). *Utsatthet vid universitet och högskolor – en undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare*. Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. (2010). *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt* (Rapport 2010:1). Utbildningsdepartementet.
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. (2011). *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1). Fritzes.
- European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Publications Office of the European Union.
- Faulkner, W. (2007). 'Nuts and bolts and people': Gender-troubled engineering identities. *Social Studies of Science*, 37(3), 331–356.
- Gemzöe, L. (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt* (Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010). Vetenskapsrådet. Hearn, J. (2004). *Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations*. I European Commission (Red.), *Gender and excellence in the making* (s. 57–67). Office for Official Publications of the European Communities.
- Husu, L., & Callerstig, A.-C. (2018). *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv* (RJ rapport 2018:1). Riksbankens Jubileumsfond.
- Johansson Wilén, E. (2024). *Sex and gender perspectives as quality? On the controversy about gender and science in the Swedish research debate*. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4), 334–347.
- Jost, J. T., Banaji, M. R. & Nosek, B. A. (2004). *A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo*. *Political Psychology*, 25(6), 881–919.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021). *Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien* (Rapport 2021:5). Jämställdhetsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Med siktet inställt på 2025. Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (Rapport 2023:9). Jämställdhetsmyndigheten.
- Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet & Nationella sekretariatet för genusforskning. (2022). *Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*. Karolinska institutet.
- Kalm, S. (2019). *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*. *Sociologisk Forskning*, 56(1), 5–26.
- Lundberg, A., & Werner, A. (Red.). (2016). *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Mellén, J. (2021). *Kön utbildning och val – Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet*. Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport *Val efter eget kön*. Jämställdhetsmyndigheten.
- Murrar, S., Johnson, P. A., Lee, Y. G., & Carnes, M. (2021). *Research conducted in women was deemed more impactful but less publishable than the same research conducted in men*. *Journal of Women's Health*, 30(9), 1259–1267.
- Nationella sekretariatet för genusforskning. (2015). *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Pfirman, S., & Laubichler, M. (2023). *Tvårvetenskap, genus och vetenskapernas hierarki*. *Kvantitativa vetenskapsstudier*, 4(4), 898–901.
- Powell, S. (2016). *Gender equality and meritocracy: Contradictory discourses in the academy* (Doktorsavhandling, Sveriges lantbruksuniversitet). Sveriges lantbruksuniversitet.

- Regeringen. (2016). *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* (Prop. 2016/17:50). Regeringskansliet.
- Sjögren, F. (2015). *Technoscience, Gender and Value: A Study of the Doing of Gender and Technoscience in Four Swedish ICT Research Organizations* (Doktorsavhandling). Luleå tekniska universitet.
- Socialdepartementet. (2016). *Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* (Skr. 2016/17:10). Socialdepartementet.
- Sommestad, L. (2019). *Agrarian Women, the Gender of Dairy Work, and the Two-Breadwinner Model in the Swedish Welfare State*. Routledge.
- Statskontoret. (2014). *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv* (Rapport 2014:27). Statskontoret.
- Sveriges universitetslärare och forskare. (2022). *Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt*. SULF.
- Tellhed, U. (2021). *Könsskillnader i utbildningsval – Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen*. Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport *Val efter eget kön*. Jämställdhetsmyndigheten.
- Tillväxtverket. (2015). *Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna II?* Tillväxtverket.
- Universitetskanslersämbetet. (2022). *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan – Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022* (Rapport 2022:6). Universitetskanslersämbetet.
- Universitetskanslersämbetet. (2025). *Universitet och högskolor. Årsrapport 2025* (Rapport 2025:11). Universitetskanslersämbetet.
- Vetenskapsrådet. (2017). *En jämställd process: Jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2020). *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet (2024a). *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2023*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2024b). *Spelar metod roll? En analys av metodinriktningar bland forskningsansökningar i tre beredningsgrupper inom humaniora och samhällsvetenskap 2015–2023*. Vetenskapsrådet.
- Wahl, A., & Holgersson, C. (u.å.). Text: *Jämlikhet, jämställdhet och genus – en introduktion*. Kungliga Tekniska högskolan. <https://intra.kth.se/styrning/jamstallldhet/necessaren/om-jml/vill-du-veta-mer-en/jamstallldhet-jamlik/text-jamlikhet-jamstallldhet-och-genus-en-introduktion-1.1193731>
- Wikander, Ulla (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789–1950*. Atlas.
- Öhrn, E., & Holm, A.-S. (Red.). (2014). *Att lyckas i skolan. Om skolprestationer och kön i olika undervisningspraktiker*. Liber.

Bilaga 1. Observationsprotokoll

Beredningsgrupp: _____

Observatör: _____

Datum: _____

Plats: _____

Om fysiskt möte, rita en karta över hur ledamöterna sitter i rummet.

Om digitalt möte, finns det något annat intressant att notera, t.ex. gällande kameror?

Statistik

| | KVINNOR | MÄN |
|--|---------|-----|
| Ledamöter (antal + andel) | | |
| Ordförande (kryss) | | |
| Vice ordförande (kryss) | | |
| Sökande (antal + andel) | | |
| Förslag beviljade (antal + andel) | | |
| Förslag beviljade medel (kr i snitt) | | |
| Förslag beviljad projekttid (år i snitt) | | |

Generella kommentarer och reflektioner

Gruppdynamik och interaktion

Status

Har ledamöter olika status, tar olika mycket plats, får någon oftare än andra igenom sina favoritansökningar? Vad ger dem status (t.ex. ålder, titel, kön, expertområde, lärosätstillhörighet, nationalitet)?

Vilka ledamöter har låg status (om några)? Hur märks det? Vad ger lägre status (t.ex. ålder, titel, kön, expertområde, lärosätstillhörighet, nationalitet)?

Härskartekniker

Finns det tecken på härskarstrategier? (till exempel osynliggörande, förlöjligande, tolkningsföreträde, stereotypisering). Vilka är i sådana fall dessa, vem/vilka använder dem och hur bemöts de av den/de drabbade och övriga ledamöter?

Samspel

Hur agerar gruppen, samspekar man väl eller gnisslar det? Finns det någon som är kritisk till hur gruppen bedömer, t.ex. med avseende på jämställdhet och kön?

Bekräftanden

Bekräftar ledamöterna varandra med nickar, hummanden, refererar till tidigare uttalanden etc.? Får någon/några oftare bekräftelser än andra? Om digitalt möte, ersätts hummanden av någon annan form av bekräftelser, t.ex. digitala "tumme upp" eller "applåder", och finns det skillnader i vem som utför och/eller tar emot dem?

Övriga observationer om gruppdynamik

Bedömning av ansökan och den sökande

Ansökan vs. den sökande

Notera om det är ansökan som diskuteras i första hand ("den", "forskningen", "projektet", "idén", "tesen" osv.) eller den sökande som diskuteras (återkommande "han/hon är...") "en duktig/dålig/bra/lovande... forskare." Skiljer sig detta mellan olika kategorier av sökande?

Benämning av den sökande – hon/han/hen, egennamn eller diarienummer?

Notera om de sökandes kön uttryckligen nämns. "En duktig kvinnlig forskare", "en lovande kille".

Namedropping

"Namedropping" / Kända forskare: var det vanligt förekommande, hände några enstaka gånger eller aldrig? Vilken påverkan fick detta beteende (om något)?

Irrelevant information och spekulationer

Notera om en ledamot säga sig känna/käna till/ha träffat personen, och den "verkar vara..." "gav ett X intryck", "väl ansedd i sitt fält" osv.

Bedömdes den sökandes moraliska egenskaper: hängivenhet, hårt arbete, ödmjukhet, djupt engagemang (forskningen som ett kall)?

Förekom diskussioner om de sökandes familjrelationer, eller relationer till andra forskare? Diskuterades detta oftare för vissa kategorier av sökande?

Avbrott i forskningen

Förekom diskussioner om eventuella avbrott i de sökandes forskarkarriärer, t.ex. på grund av föräldraledighet eller sjukskrivning? Vilken påverkan fick det på bedömningen av ansökan och skiljde sig detta för olika kategorier av sökande?

Känslargument vs. sakargument

Användes känslargument? "jag känner starkt för...", "min magkänsla är att...". Var det vanligt förekommande, hände några enstaka gånger eller aldrig? Blev ledamoten ombedd att precisera sin kritik/åsikt i sakligare termer?

Kompetens

Hur beskrivs hög kompetens, ser du könsskillnader eller skillnader mellan andra kategorier av sökande?

Hur beskrivs låg kompetens, ser du könsskillnader eller skillnader mellan andra kategorier av sökande?

Fanns det "gudalika" kvaliteter i ansökningarna, tecken på excellens, knutna till informella kriterier där den sökande beskrivs med ord som artikulerad, kompetent, intelligent eller begåvad?

Självständighet

Var diskussioner om självständighet: vanligt förekommande, hände några enstaka gånger eller aldrig? Diskuterades självständighet oftare för vissa sökande och/eller för vissa bidragsformer?

Notera om personens handledare för doktorsexamen nämns samt diskussion om beroende/självständighet osv.

Diskrimineringsgrunder

Notera särskilt om några av diskrimineringsgrunderna (utöver kön) nämns eller diskuteras i relation till en sökande och vilken påverkan (om någon) det fick på bedömningen av ansökan.

- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Jämställdhetskompetens i beredningsgruppen

Finns en kompetens och/eller intresse för jämställdhetsaspekter bland granskarna? Hur kommer detta till uttryck? Hur mottar gruppen att någon uttrycker sig om dessa aspekter?

Diskuteras frågor som uppmärksammas i utbildningsmaterial av ledamöterna eller Fortepersonalen? Finns det tecken på en medvetenhet kring jämställdhetsaspekter och potentiella fallgropar?

Process och tillvägagångssätt

Jäv

Uttalade sig någon som var jävig på en ansökan?

Fick någon som var jävig på en ansökan ta del av information från diskussionen kring den ansökan?

Hur hanterades eventuellt delikatessjäv i den slutliga prioriteringen av ansökningar?

Bedömningskriterierna

Håller sig granskarna till bedömningskriterierna? Tillämpas kriterierna likadant på olika kategorier av sökande? Hittar granskarna på egna kriterier eller krav som de använder för att höja eller sänka en ansökan (t.ex. att en ansökan är "elegan skriven") och finns det skillnader i hur det mottas av resten av gruppen (med avseende på t.ex. kön eller lärosätetstillhörighet)?

Slutet av mötet

Könsfördelning och tidspress i slutdiskussionerna – Blev det svårt för gruppen att föreslå en lista som gav ett jämställt utfall? Hur hanterade man detta?

Hade gruppen haft en medveten hållning visavi kravet om jämställdhet i beviljningen under processen, eller blev det aktuellt först i och med slutet av mötet?

Kunde en rättssäker process upprätthållas även på slutet av mötet där "shortlistade" ansökningar ställs mot varandra? Fanns det olika förslag på upplägg och vems/vilkas förslag fick i sådana fall mest genomslag?

Positiv särbehandling

Tillämpades positiv särbehandling dvs. när två ansökningar bedömdes vara av likvärdig kvalitet och det underrepresenterade könet prioriterades?

Notera om jämställdhetsaspekten nämns under diskussionen. "Bra för jämställdheten om X kommer med", "vi har få män hittills, bra att vi tar X vidare", osv.

Förekom diskussioner om utfallet vad gäller kön/jämställdhet? Hur utföll dessa?

Roller och ansvarsfördelning

Var rollerna tydliga under mötet? Ingrep ordförande, vice ordförande, ledamot, Fortepersonal eller observatör under mötet om det fanns anledning?

Övriga observationer om processen

Språkbruk

Notera om granskarna använder ett visst språkbruk för olika kategorier av sökande och om/hur det påverkar utfallet. Nedan ges exempel på ord och teman att hålla särskild koll på.

Buzz words

Ord som laddats genom sina uttalade förväntningar.

- Lovande (promising)
- Potential (potential)
- Duktig (finns ingen direkt översättning)
- Excellent/excellens (excellence)
- Produktiv (productive)
- Djärv/ambitiös (brave/ambitious)

Dikotomier

| | |
|-------------------------------|---|
| Smal (narrow) | Bred (broad) |
| Djup (deep) | Ytlig (superficial) |
| Stark (strong) | Svag (weak) |
| Självständig (independent) | Osjälvständig (unoriginal, derivative) |
| Gediget (solid) | Tunt (patchy) |
| Rationellt (rational) | Irrationellt (irrational) |
| Tydlig (clear) | Diffus (diffuse) |
| Logisk (logical) | Ologisk (illogical) |

Synonymer

Med olika laddning, såsom positiv/negativ, manlig/kvinnlig

| | |
|--------------------------|--|
| Bred | Utspridd/spretig |
| Tematiskt koherent | Ensidig/Enkelspårig |
| Välskriven/välformulerad | Trevlig att läsa |
| Kompetent/skicklig | Duktig |
| Djäv/modig | Ambitiös |
| Stort nätverk | Osjälvständig |
| Fokuserad | Nischad |
| Erfaren | "haft sin chans", "gammaldags forskning" osv |
| Lovande/potential | Oerfaren/oprövad/ung/ ej bevisat sig ännu |



www.forte.se