



Stockholms
universitet

BESLUT

2022-09-08

Dnr SU FV-3040-22

Handläggare:

Tove Holmqvist, utbildningsledare
Malin Cederth Wahlström, verksamhetsutvecklare
Rektors kansli

Inriktning för arbetet med jämförbarhetsintegrering 2023-2025

Innehåll

Bakgrund.....	2
Ojämförbarhet inom högskolesektorn.....	3
Ansvar och målsättning	4
Jämförbarhetsintegrering 2017-2021	5
Aktiviteter	5
Målgrupper.....	5
Problemområden och planerade aktiviteter 2023-2025.....	6
Karriärvägar och osynliga maktstrukturer – bakgrund och problemformulering	6
Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025	8
Doktoranders studie- och arbetsmiljö – bakgrund och problemformulering	9
Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025	11
Studenters könsbundna studieval – bakgrund och problemformulering	11
Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025	13
Slutnoter	13

Rektors kansli

Stockholms universitet
106 91 Stockholm

Besöksadress

www.su.se

Telefon:
E-post: tove.holmqvist@su.se

Bakgrund

Regeringen gav 2016 samtliga universitet och högskolor i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Stockholms universitet tog fram den första planen för jämställdhetsintegrering 2017 och tar under 2022 fram den tredje planen som bygger vidare på de åtgärder som genomförts de senaste åren.

Uppdraget från regeringen är i regleringsbrevet för 2022 formulerat så här:

Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa. Universitet och högskolor ska senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet). Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Uppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Arbetet med jämställdhetsintegrering, som är en politisk strategi, tar sin utgångspunkt i de sex jämställdhetspolitiska delmålen: 1. En jämn fördelning av makt och inflytande 2. Ekonomisk jämställdhet 3. Jämställd utbildning 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet 5. Jämställd hälsa 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Dessa mål överlappar till viss del kraven på lärosätena som utbildningsanordnare att arbeta med aktiva åtgärder (antagning och rekrytering; examinationer och bedömningar; studiemiljö; studier och föräldraskap; undervisningsformer och organisering) och arbetsgivare (arbetsförhållanden; löner och andra anställningsvillkor; rekrytering och befordran; utbildning och kompetensutveckling; arbete och föräldraskap). Det övergripande arbetet med aktiva åtgärder inom Stockholms universitet sker inom Rådet för arbetsmiljö och lika villkor (RALV).

Jämställdhet och god utbildning för alla är också två av de globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030 och handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser samt ett säkerställande av en inkluderande och likvärdig

utbildning av god kvalitet och ett främjande av livslångt lärande för alla. I beskrivningen av jämställdhetsmålet står bland annat att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Och i beskrivningen av utbildningsmålet skrivs betydelsen fram av att inkluderande utbildning av god kvalitet, som kan möta människors behov av utbildning genom hela livet, är en av de viktigaste grunderna för välbefinnande, hälsa och jämställdhet i varje samhälle. Stockholms universitet kan bidra till hållbarhetsmålen på olika sätt, dels genom mer kunskap om genus och jämställdhet genom forskning och utbildning, dels genom att arbeta med att förbättra jämställdheten inom den egna verksamheten, dels genom att främja jämställdhet inom det livslånga lärandet.

Ojämsställdhet inom högskolesektorn

På ett övergripande plan kan mycket av högskolesektorns ojämställdhetsproblem hänföras till den olika karriärutvecklingen för kvinnor respektive män inom akademien, eller som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) sammanfattade det i en rapport från 2016:

Trots att det sedan 1977 är en majoritet kvinnor som påbörjar högskolestudier, att kvinnor har högre genomströmning i utbildningarna och att fler kvinnor avslutar sina studier med en examen, är det färre kvinnor än män som når de högsta positionerna i den akademiska karriärstegen. Medan kvinnorna är i majoritet på adjunktanställningarna har andelen professorer som är kvinnor, efter många års olika försök att komma tillrätta med ojämställdheten, ökat till 25 procent nationellt (UKÄ Rapport 2016:16 ”Kvinnor och män i högskolan”).

Denna problematik, ”det läckande röret”, kan beroende på vinkel både beskrivas som att kvinnor mer eller mindre försvinner på den akademiska vägen och som att det sker en successiv anrikning av män ju högre upp i hierarkin man kommer. Problematiken rymmer en rad faktorer, processer, beteenden och upplevelser som rör kön, genus och genusmedvetenhet på individuell, organisatorisk och samhällslevellelig nivå, både sådana som grundläggs tidigt och sådana som dyker upp inom själva akademien. Ojämsställdheten inom akademien är vid det här laget ett väl undersökt tema och det finns flera sammanställningar över forskning och olika undersökningar som genomförts.¹

Ansvar och målsättning

Stockholms universitet ser arbetet med jämställdhet som en viktig del av hållbarhetsarbetet, i enlighet med de globala målen i Agenda 2030. Utbildning och forskning främjar tillväxt, ekonomisk jämlikhet och jämställdhet, och är därmed en förutsättning för att utplåna fattigdom, främja demokratiska samhällen och stärka kvinnors ställning.

I ”Strategier för Stockholms universitet 2019-2022” uttrycks målsättningen för universitetets arbete med hållbarhet som följer: ”I en föränderlig och globaliserad värld ska universitet *långsiktigt bidra till det hållbara demokratiska samhället genom en solid och bred vetenskaplig grund*. Denna grund utvecklas ständigt genom forskningens sökande efter ny kunskap och genom att denna kunskap förmedlas, i utbildningen och i samverkan med det omgivande samhället.” (s. 2)

I ”Strategier för Stockholms universitet 2019-2022” lyfts vidare jämställdhet fram tillsammans med jämlikhet och likabehandling. Fokus ligger på att ”Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Medarbetare och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt.” (s. 3)

Ledningsansvaret för planering, genomförande och uppföljning av Stockholms universitets arbete med jämställdhetsintegrering finns sedan 2020 hos rektors beredande organ Områdesövergripande rådet, i vilket universitetets högsta chefer inom akademi och förvaltning ingår, jämte studentrepresentanter. Jämställdhetsintegreringsarbetet samordnas inom Rektors kansli.

I Områdesövergripande rådet diskuteras de övergripande strategiska frågorna inom universitetets verksamhet, vilket innebär att även frågor inom näraliggande områden som rör hållbar utveckling och jämställdhet avhandlas i rådet, t.ex. kvalitetssäkring av utbildning och forskning och styrdokument som rör utbildning och forskning.

Målsättningen för arbetet med jämställdhetsintegrering angavs i planen för 2017-2019 i termer av att en process påbörjades inom universitetet som på sikt ska resultera i att

- jämställdhet blir en del av universitetets ordinarie verksamhet, exempelvis i styrprocesser av olika slag

- centrala styrdokument och berednings- och beslutsprocesser är transparenta och tydliga, och därigenom leder till hög kvalitet i rekrytering och till jämställda studie- och karriärvägar samt rättssäkerhet för personal och studenter
- chefer och ledare aktivt kan förebygga och motverka ojämställdhet och diskriminering, till exempel vid rekrytering av personal och doktorander, och skapa goda arbetsvillkor inom det dagliga arbetet inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd
- medarbetare genom ett genusmedvetet förhållningssätt skapar bättre kvalitet i utbildning, forskning och verksamhetsstöd, både vad gäller innehåll och form, och aktivt förebygger och motverkar ojämställdhet och diskriminering av såväl studenter/doktorander som kolleger.

Jämställdhetsintegrering 2017-2021

Aktiviteter

Stockholms universitet har sedan 2017 genomfört åtgärder och aktiviteter formulerade i två olika handlingsplaner, en för perioden 2017-2019 och en för 2020-2021. Arbetet med jämställdhetsintegrering har hittills omfattat fyra områden som samtidigt utgör kärnan i universitetets verksamhet (totalt antal aktiviteter, delvis överlappande mellan områdena, i parentes).

- organisation och ledarskap (13 aktiviteter)
- berednings- och beslutsprocesser (7 aktiviteter)
- utbildning (9 aktiviteter)
- forskning (3 aktiviteter)

Gemensamt för de olika aktiviteter (ovan) som hittills genomförts inom ramen för de två tidigare planerna för jämställdhetsintegrering är en strävan att öka transparensen inom viktiga berednings- och beslutsprocesser inom universitetet och att öka genusmedvetenheten och förståelsen för problem som rör ojämställdhet hos både studenter och personal.

Målgrupper

De främsta målgrupperna för universitetets insatser hittills har varit chefer, handledare och studierektorer. Rekrytering av lärare och befodringsprocesser har varit i fokus för flera aktiviteter, inte minst i form av kartläggningar (som bl.a. har



genomförts av externa experter) och utbildningsinsatser, t.ex. jämställdhetsintegrering av chefskursen, framtagande av ett studierektorsprogram samt inventering av beslut som studierektorer fått delegerade till sig.

Även lärare och studenter har varit målgrupper i och med att flera högskolepedagogiska aktiviteter har genomförts, t.ex. införande av kursmoment om genus och av genusrelaterade lärandemål i forskarhandledarutbildning, i VFU-handledarutbildning, i den högskolepedagogiska utbildningen och i fortbildning av studie- och karriärvägledare, men även genom en översyn av antagningsprocessen för utbildning på forskarnivå och en analys ur könsperspektiv av åtgärder i samband med disciplinärenden. Dock har universitetet identifierat ett behov av mer konkreta aktiviteter med fokus på framför allt studenter/doktorander framöver.

Problemområden och planerade aktiviteter 2023-2025

Under perioden 2023-2025 kommer Stockholms universitet att fortsätta med den tidigare inriktningen på arbetet i och med att jämställdhetsintegrering är en pågående långsiktig process. Aktiviteter planeras dels som en direkt fortsättning av genomförda aktiviteter inom tidigare identifierade problemområden, dels inom nya identifierade problemområden. Några aktiviteter är redan nu kända och förbereds under året, men flera befinner sig på diskussionsstadiet och kommer att föras in i den nya planen för jämställdhetsintegrering 2023-2025. De identifierade problemområdena som aktiviteterna i den nya planen kommer att fokusera beskrivs nedan.

Karriärvägar och osynliga maktstrukturer – bakgrund och problemformulering

Stockholms universitet har, liksom övriga lärosäten, särskilda rekryteringsmål för att öka antalet professorer som är kvinnor.² Men problemet med ”det läckande röret” handlar inte bara om den högsta nivån utan gör sig gällande tidigare under studierna och den akademiska karriären. Det handlar inte heller bara om formella möjligheter till att göra karriär, utan i hög grad även om dolda och informella maktstrukturer som skapar fler svårigheter för kvinnor att göra karriär.

Redan år 2015 gjorde det centrala doktorandrådet vid Stockholms universitet en undersökning som visade att det vid tre av fyra fakulteter sker en relativ minskning av andelen forskare som är kvinnor på postdoktoral nivå (räknat från ca fem år efter examen) jämfört med förhållandena på doktorandnivå.³ Trenden var tydligast

vid det Naturvetenskapliga området. Den relativa minskningen skedde framför allt vid de mansdominerade institutionerna, medan det skedde en viss ökning av andelen kvinnor på postdoktoral nivå vid de institutioner som är kvinnodominerade och vid dem med jämn könsfördelning. Doktorandrådets undersökning visade också att andelen kvinnor fortsätter att minska mellan doktorand/postdoktoral nivå och anställningar som lektor respektive professor. Rapporten konstaterar dock att denna minskning inte är lika tydlig om hänsyn tas till att andelen disputerade kvinnor i den generation som utgör rekryteringsbas var lägre, även om en tydlig skillnad fortfarande kan ses inom samhällsvetenskap och naturvetenskap. Ytterligare en komplicerande faktor är att rekryteringsbasen för dagens lektorer och professorer i hög grad är internationell, särskilt inom vissa områden, vilket försvårar dessa jämförelser.

Rapporten noterar vidare att avhoppet för kvinnors del sker tidigt i karriären i ämnen med generellt sett mindre andel kvinnor och senare i karriären i ämnen med en större andel kvinnor. Rapportens författare konstaterar att "[s]åledes visar denna statistik på att när i den akademiska karriären avhoppet alternativt stagnationen sker har en koppling till ämnesområdets könssammansättning" (2015, s. 6). Slutsatsen i rapporten är att det skett en hel del arbete med jämställdhet när det gäller att rekrytera professorer men att det är önskvärt att öka insatserna på de tidiga nivåerna inom mansdominerade ämnen, dvs. bland doktorander och nydisputerade.

En genomförd kartläggning vid en naturvetenskaplig institution vid Stockholms universitet för några år sedan bekräftade den bild som ges av bl.a. Jonas Lindahl i hans doktorsavhandling, att könsskillnader i vetenskaplig produktivitet börjar redan under doktorandstudierna. Lindahl visar dessutom att könsskillnaderna kan förklaras av faktorer relaterade till möjligheter till nätverkande och samförfattande med handledaren under doktorandtiden.⁴ Det förra en faktor som intressant nog torde kunna slå olika mot kvinnor och män vid bedömning av självständighet i samband med ansökningar om projektbidrag. Vetenskapsrådet har i sina återkommande jämställdhetsobservationer i olika bedömargrupper konstaterat att det i yttranden som rekommenderar avslag är vanligare att kvinnor bedöms som osjälvständiga än att män gör det.⁵

En åtgärd som föreslås i doktorandrådets rapport är att undersöka om kvinnor som fortsätter inom akademien efter disputation i högre grad än sina kolleger som är män tenderar att arbeta med undervisning och administrativa göromål, samt om detta i



så fall är ämnesberoende (2015, s. 7). En kartläggning vid en av de naturvetenskapliga institutionerna bekräftade denna bild, där kvinnor i större utsträckning än män tenderade att stanna kvar vid hemmainstitutionen efter doktorsexamen för att jobba med undervisning eller administration.

Flera av universitetets aktiviteter i tidigare jämställdhetsintegreringsplaner har av nödvändighet rört detta problemområde. De tidigare insatserna kommer också att generera nya aktiviteter, något som kommer att framgå av den nya planen.

Det identifierade problemet med ”det läckande röret” kan uttryckas som

Ojämsstäldhetsproblem 1: Andelen kvinnor på högre akademiska positioner är lägre än andelen män.

Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025

Aktivitetserna inom detta problemområde bör syfta till att komma närmare identifierade – och framför allt – informella maktstrukturer inom universitetet, t.ex. genom att undersöka förekomsten av akademiskt hushållsarbete på några institutioner och att vid behov vidta åtgärder för att motverka eventuell ojämställdhet som missgynnar karriärutvecklingen. Andra aktiviteter syftar till att motverka genusbias inom formella maktstrukturer, främst vid rekrytering och befordran, t.ex. genom att använda genusobservatörer i lärarförslagsnämndernas arbete och genom att undersöka hur olika mentorsprogram för forskande och undervisande personal fungerar i praktiken och att vid behov vidta åtgärder som stärker jämställdheten.

Långsiktig effekt: Kvinnor och män har samma möjligheter till akademisk karriär
Andelen kvinnliga professorer fortsätter öka

Indikatorer: Professorer (kvinnor/män)
Nyrekryterade professorer den senaste 5-årsperioden (kvinnor män)
Befordrade professorer (kvinnor/män) i relation till potentiella målgruppen

Doktoranders studie- och arbetsmiljö – bakgrund och problemformulering

Dåvarande Högskoleverket undersökte 2012 avhopp från forskarutbildningen.⁶ Det vanligaste skälet för avhopp på utbildning på forskarnivå var sociala eller andra faktorer, dvs. i första hand privata skäl,⁷ (35%) medan själva forskarutbildningen kom på andra plats (31%). För kvinnors del kom sociala skäl på första plats (43%) och därefter själva forskarutbildningen (knappt 31%). För männen var forskarutbildningen det främsta skälet (knappt 32%) och därefter sociala skäl (knappt 28%).

Om man tittar närmare på de specifika skäl som angivits som bidragande orsaker till avhopp som beror på någonting i forskarutbildningen, framträder några intressanta könsskillnader. De svarande kunde generellt välja att ange ett eller flera bland 34 svarsalternativ och för faktorer som rör själva forskarutbildningen fanns tio svarsalternativ.⁸

Både kvinnor och män angav att utbildningsrelaterade faktorer bidrog till avhopp. Otillräckligt stöd från handledaren var den vanligaste faktorn för både kvinnor och män. För männen var otillräckligt stöd och tappad motivation ungefär lika vanligt (drygt 38% respektive knappt 38%) och på tredje plats kom bristfällig psykosocial arbetsmiljö (19%). För kvinnornas del kom brister i psykosocial arbetsmiljö på andra plats. Det var betydligt vanligare att kvinnor slutade på grund av upplevda brister i den psykosociala arbetsmiljön än att män gjorde det (drygt 38% jämfört med 19%).

Bland de sociala faktorerna till avhopp var vantrivsel med att doktorera det vanligaste skälet. Nära var tredje kvinna (31%) hade hoppat av studierna delvis därför att de inte trivdes med att doktorera, jämfört med de 19% av männen som angav detta skäl. Kvinnor angav också oftare än män sjukdom som hinder för fortsatta studier (12% jämfört med 4%). Däremot var familjen ungefär lika stor faktor för avhopp för både kvinnor och män.

UKÄ gav 2016 ut en doktorandspegel⁹ som visade att negativ stress var vanligare bland kvinnor i forskarutbildning (59%) än bland män (50%). Sjukskrivningar längre än 14 dagar var också vanligare bland kvinnor än bland män (13% jämfört med 5%) och likaså var det vanligare att kvinnor jobbade fastän de var sjuka (63%) jämfört med 54% av männen.



De senaste åren har flera undersökningar fokuserat ohälsa hos studenter och doktorander. Bland annat har Stockholms universitet genomfört en medarbetarundersökning specifikt riktad till doktorander, som tillkom eftersom det visat sig att sjukfrånvaron vid universitetet är högre bland kvinnor än bland män. När materialet analyserades närmare, visade det sig att kvinnor som är doktorander stack ut i gruppen kvinnor. Likaså pågår en nationell prevalensstudie, "Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet", som omfattar studenter, doktorander och personal vid svenska lärosäten. Nämnas kan även en internationell pilotstudie om psykisk ohälsa, "World Mental Health International College Student Initiative", i vilken Stockholms universitet deltar. Den riktar sig enbart till nybörjarstudenter, men resultaten från den kan tänkas ha bäring på de aktiviteter som universitetet planerar att rikta till studenter (se vidare nedan), i synnerhet som den hittills har bekräftat bilden av att den mentala hälsan skattas som sämre av kvinnor än av män.

Den nationella prevalensstudien visar inte på alarmerande ojämställdhetsproblem vid just Stockholms universitet, utan universitetets resultat ligger ungefär på samma nivå som det nationella genomsnittet. Siffrorna är låga överlag och skillnaderna mellan grupper är små, men det finns ändå tecken på upplevd ojämställdhet. Slutsatsen från studien är att de upplevelser som undersökts i enkäten är generellt vanligare hos kvinnor och framför allt hos doktorander som är kvinnor jämfört med undersökningsgruppen som helhet.

Till exempel upplever kvinnor vid Stockholms universitet, framför allt doktorander, något oftare än män att de har blivit mobbade det senaste året. Kvinnor, framför allt doktorander, upplever också oftare obekväma eller obehagliga frågor, blickar eller kontakter, jämfört med män. När det gäller det psykosociala området i undersökningen är det vanligare att kvinnor som är doktorander, jämfört med andra grupper, upplevt att någon person i studie- eller arbetsmiljön uttryckt sig kränkande eller med en respektlös kommentar. Upplevelsen av sexuella anspelningar är dubbelt så vanlig hos kvinnor jämfört med män. Omkring tio procent av kvinnor som är anställda eller doktorander har upplevt i arbetet eller studierna att någon tagit i dem på ett sexuellt sätt genom att ta tag i, hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obekvämt eller obehagligt sätt vid minst ett tillfälle. Att kvinnor upplever sexuella anspelningar är också dubbelt så vanligt som hos män. Att ha upplevt att man angripits med ilska eller vredesutbrott vid minst ett tillfälle är också dubbelt så vanligt hos kvinnor som är anställda eller doktorander jämfört med hela undersökningsgruppen.



Det identifierade problemet för doktorander kan uttryckas som

Ojämsställdhetsproblem 2: Ohälsa hos doktorander är vanligare bland kvinnor än bland män.

Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025

Aktiviteterna inom detta problemområde bör syfta till att motverka ohälsa, framför allt bland kvinnor som är doktorander. Det kan t.ex. handla om att på olika sätt stärka och utveckla det doktorandprogram som genomförs sedan några år tillbaka, för att på det sättet förebygga ohälsa och förbättra studie- och arbetsmiljön för både kvinnor och män.

Långsiktig effekt: Doktorandernas sjukfrånvaro ligger på samma nivå som annan akademisk personal vid Stockholms universitet

Andelen doktorander som fullföljer sin doktorandutbildning ökar

Indikatorer: Sjukfrånvaro bland doktorander (kvinnor/män)

Antal doktorander som fullföljer doktorandutbildningen (kvinnor/män) inom åtta år

Studenters könsbundna studieval – bakgrund och problemformulering

Universitetets uppdrag att arbeta med breddad rekrytering anknyter delvis till arbetet med jämställdhetsintegrering. Kön och genus är perspektiv som för samman de båda uppdragen. Det gäller bland annat problemområdet kring könsbundna studieval.

UKÄ presenterade i februari 2022 resultatet av en tematisk utvärdering av breddad rekrytering vid svenska lärosäten. I granskningen finns en del rekommendationer som kan ha bäring även på arbetet med jämställdhetsintegrering. UKÄ rekommenderar bland annat universitetet att i större utsträckning ta fram kunskap



och statistik om studentpopulationen på programnivå för att bättre kunna precisera mål och målgrupper.

Gällande könsbundna studieval nämner UKÄ att svenska lärosäten generellt i mycket större utsträckning fokuserar på att rekrytera kvinnor till mansdominerade utbildningar än att rekrytera män till de utbildningar där majoriteten är kvinnor. Det gäller särskilt lärarutbildning för de lägre skolåldrarna.

Utöver denna utvärdering är även UKÄ:s lärosätesgranskning av kvalitetssäkringsarbetet för utbildning relevant. I december 2021 publicerades resultatet av denna granskning, där ett av bedömningsområdena rör jämställdhet. Universitetet fick omdömet ”tillfredsställande” för det bedömningsområdet. UKÄ lyfter fram styrkor och föreslår utvecklingsområden inom jämställdhetsområdet. Granskningen visade t.ex. att jämställdhet ingår som ett kvalitetskriterium när nya utbildningar etableras vid universitetet och i de utbildningsgranskningar som genomförs, något som bedömdes som en styrka. Även ledningens engagemang i jämställdhet lyftes fram som en styrka, liksom det faktum att jämställdhetsaspekten tas systematiskt tillvara vid rekrytering och befordran.

De utvecklingsområden som bedömargruppen lyfte fram var följande:

- Lärosätet bör problematisera och diskutera jämställdhetsbegreppet för att öka förståelsen för att jämställdhet är mer än antalet eller andelen kvinnor och män.
- Lärosätet bör införa mer utbildningsfokuserade uppföljningsinstrument för att kartlägga, riskbedöma, analysera, planera åtgärder för och följa upp den upplevda jämställdheten hos både studenter och doktorander.
- Lärosätet bör säkerställa att föreslagna åtgärder genomförs genom uppföljning och återkoppling.

Utvecklingsområdena i lärosätesgranskningen liksom i den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering kommer att vävas in i det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Därutöver kommer det examensmål som rör att visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer att inkluderas i arbetet.

Det identifierade problemet för studenter kan uttryckas som

Ojämsställdhetsproblem 3: Det är svårt att rekrytera och behålla män på vissa kvinnodominerade yrkesutbildningar.

Planerade aktiviteter: syfte och mål 2025

Aktiviteterna inom detta problemområde bör syfta till att öka genusmedvetenheten både hos lärare och studenter om de problem som drabbar främst män inom kvinnodominerade yrkesutbildningar, och att förbereda studenterna på de ojämställdhetsproblem som även kan finnas inom det kommande arbetslivet, t.ex. våld och trakasserier. Ett mål med dessa aktiviteter är att på sikt även kunna påverka rekryteringen till dessa yrkesutbildningar genom att rikta åtgärder till framför allt unga män.

Långsiktig effekt: Fler män väljer att gå utbildning i kvinnodominerade yrkesutbildningar

Fler män fullföljer påbörjad utbildning i kvinnodominerade yrkesutbildningar så att könsobalansen minskar

Indikatorer: Antal/andel män som påbörjar respektive yrkesutbildning

Antal/andel män som tar ut examen från respektive yrkesutbildning

Slutnoter

¹ En tidig undersökning av tillståndet inom akademien utifrån ett genusperspektiv är slutbetänkandet från utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning, "Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning" (SOU 1995:110), där det bl.a. refereras till "Många är de utredningar och rapporter som om och om igen analyserar och slår fast att universitetsstrukturen är könsdiskriminerande." (s.8) Bland annat påtalas att statsmakterna under de senaste 20 åren öronmärkt medel för att lösa särskilt besvärliga situationer. Ett sådant tillfälle var medel som i prop. 1992/93:169, "Högre utbildning för ökad kompetens", föreslog avsättas för att "korrigerar studenternas tidigare felval", dvs. att kvinnor inte läser teknik och naturvetenskap.

En forskningsöversikt som kom 15 år senare är Drude Dahlerups ”Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt” från 2010, framtagen på uppdrag av den dåvarande Delegationen för jämställdhet i högskolan. Delegationens slutbetänkande, ”Svart på vitt – om jämställdhet i akademien” publicerades 2011 (SOU 2011:1). Universitets- och högskolerådet hade därefter ett uppdrag att sammanställa och analysera den samlade verksamheten (projektet) som fått stöd från delegationen. Detta resulterade 2014, dvs. nästan 20 år efter att SOU 1995:110 publicerats, i rapporten ”Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?”.

UKÄ och dess föregångare Högskoleverket följer upp jämställdhet både inom specialområden, t.ex. forskarutbildning, och mer allmänt. Redan 2005 publicerade Högskoleverket rapporten ”Dold diskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt” (Liisa Husu, rapport 2005:41). År 2016 publicerade UKÄ rapporten ”Kvinnor och män i högskolan” (Rapport 2016:16) med statistik om jämställdhet inom högskola och arbetsliv mellan 2004/05 och 2014/15. Och i år kom rapporten ”Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan. Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022” (Rapport 2022:6) som innehåller flera avsnitt om jämställdhet.

Även Vetenskapsrådet (VR) följer upp jämställdhet, bl.a. genomför man regelbundet jämställdhetsobservationer i olika beredningsgrupper sedan 2012. År 2021 publicerade VR även rapporten ”Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning” (VR 2106).

Likaså följer de fackliga organisationerna upp jämställdhet inom akademien, t.ex. gav SACO 2020 ut ”Lönar sig högre utbildning? Livslönerapport 2020” och i år publicerades rapporten ”Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt”, som sätter ljuset på fortsatta brister rörande jämställdhet inom akademien med fokus på arbetsmiljö och förutsättningar för hälsa och karriär.

² Rekryteringsmålet för Stockholms universitet är 48 procent kvinnor bland nyrekryterade professorer. De senaste tre åren har genomsnittet legat på 40 procent. För hela universitetet fanns det år 2021 35 procent kvinnor bland professorerna (Årsredovisning 2021). Inom universitetet varierar könsfördelningen bland professorer stort mellan fakulteterna (siffror från 2020): Naturvetenskapliga fakulteten 74 procent män, Samhällsvetenskapliga fakulteten 73 procent män, Juridiska fakulteten 65 procent män och Humanistiska fakulteten 46 procent män. Variationer finns även inom respektive fakultet, dvs. mellan olika institutioner.

³ ”Postdoktoral karriär vid Stockholms universitet ur ett jämställdhetsperspektiv” (Centrala doktorandrådet vid Stockholms universitet 2015).

⁴ ”In search of future excellence: bibliometric indicators, gender differences, and predicting research performance in the early career” (Umeå universitet, Sociologiska institutionen 2020).

⁵ Några rapporter som kommenterar den skilda bedömningen av självständighet är ”Jämställdhet i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2011-2012” (VR, 2014) och ”En

jämställdprocess – jämställdhetsobservationer i Vetenskapsrådets bedömningsgrupper 2016” (VR, Rapport 1619, 2017).

⁶ ”Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen – en uppföljning av nybörjarna på forskarnivå läsåren 1999/2000 och 2000/01” (HSV Rapport 2012:1 R).

⁷ De sociala faktorerna var: trivdes inte med att doktorera, svårighet kombinera med familj, sjukdom, föräldraledighet, flytt inom Sverige, flytt utomlands, militärtjänstgöring, och annat.

⁸ Faktorerna som rör själva forskarutbildningen var: otillräckligt stöd av handledaren, tappade motivationen, bristfällig psykosocial arbetsmiljö, villkoren stämde inte med vad som utlovats, fel inriktning, bristfällig fysisk arbetsmiljö, utbildningen var för svår, blev diskriminerad, blev sexuellt trakasserad, och annat.

⁹ ”Doktorandspegeln. En enkät om doktorandernas studiesituation” (UKÄ 2016:18).

Detta beslut är fattat av rektor, professor Astrid Söderbergh Widding, i närvaro av prorektor, professor Clas Hättestrand, och planeringschef Karin Lindén Fürstenbach. Studeranderepresentanter har informerats och haft tillfälle att yttra sig. Övrig närvarande har varit Ulf Nyman, Ledningssekretariatet (protokollförare). Föredragande i ärendet har varit Malin Cederth Wahlström, Ledningssekretariatet.