

2018-05-15

Arbete för lika villkor:

Mittuniversitetets stöddokument för analys av den egna verksamheten

Detta dokument är framtaget av Mittuniversitetets *Strategigrupp för lika villkor*:
miun.se/likavillkor

Innehållsförteckning

DEL I: Ett långsiktigt och strategiskt arbete för lika villkor	2
Bakgrund och syfte	2
Grunder för arbetet med lika villkor	2
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.....	4
Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.....	4
Sex former av diskriminering.....	5
Lika villkor i samtliga verksamheter	6
Lika villkor i utbildning och undervisning	8
Utbildningsinnehåll och kursuppläggning	8
Undervisningssituationer och bemötande	9
Lika villkor i forskarutbildning och forskning	11
Forskarutbildning	11
Forskning.....	11
Del II: Stöd för analys och dialog.....	13
Lika villkor i samtliga verksamheter	13
Möteskultur vid formella sammankomster.....	13
Social miljö: bemötande i ett lika villkorsperspektiv	13
Arbetets organisering – vem gör vad?.....	14
Ledning och styrning.....	15
Rekrytering och karriärvägar	15
Kommunikation och samverkan med andra aktörer.....	15
Mångfald och tillgänglighet	16
Lika villkor i utbildning och undervisning	17
Utbildningsinnehåll och kursuppläggning	17
Undervisningssituationer och bemötande	19
Lika villkor i forskarutbildning och forskning	21
Lika villkor i forskarutbildning.....	21
Lika villkor i forskning	22
Förslag på hur man kan jobba med materialet.....	23
Tips på metodstöd	23
Tips för vidare läsning	23

DEL I: Ett långsiktigt och strategiskt arbete för lika villkor

Bakgrund och syfte

I arbetet med lika villkor på våra avdelningar framförs ofta önskemål om konkreta verktyg och stödmaterial. Syftet med det här materialet är att försöka bidra till att fylla den luckan. Här har samlats ett antal frågeställningar inom teman som rör lika villkor, normer, normalisering, maktordningar, mångfald etcetera. Dessa är tänkta att användas som undersökningsverktyg i den egna verksamheten och man kan själv välja de aspekter eller teman som är av intresse. I de inledande avsnitten beskrivs bland annat de krav som lagstiftningen ställer på vårt arbete för lika villkor samt hur detta arbete bedrivs inom lärosätet. Därefter följer några kortare resonemang och problemställningar kopplade till innehållet i det påföljande diskussionsmaterialet.

Frågeställningarna syftar till att fungera som utgångspunkter för kritiska och lika villkorsrelaterade reflektioner i ett förändringsarbete på både kort och lång sikt. Förhoppningen är att dessa frågeställningar ska utgöra ett stöd i arbetet med att medvetandegöra och synliggöra normer och maktordningar - och därmed lägga grunden till relevanta förändringar - oavsett i vilken del av universitetet arbetet sker.

Frågeområde 1: *Lika villkor i samtliga verksamheter* är tänkt att fungera för alla delar av verksamheten vid Mittuniversitet, oavsett avdelning, funktion eller position. Frågeområde 2: *Lika villkor i utbildning och undervisning* samt frågeområde 3: *Lika villkor i forskarutbildning och forskning* är däremot riktade mot dessa specifika verksamheter. Dock kan man förstås välja att blanda frågeställningar som det bäst passar en själv eller den aktuella gruppen. Självklart fungerar det även utmärkt att addera sådana frågeställningar eller lika villkorsperspektiv, som inte finns med i detta dokument, men som är relevanta för den verksamhet i vilken man arbetar. Förslag på angelägna frågeställningar, som inte finns med i dokumentet, är varmt välkomna med tanke på återkommande uppdatering av materialet.

Grunder för arbetet med lika villkor

Det arbete vi på Mittuniversitetet benämner *Lika villkor* är en del av lärosätets kvalitets- och utvecklingsarbete. Ett strategiskt och långsiktigt arbete för jämställdhet och lika villkor tillför kompetens och kvalitetsutveckling till verksamhetens servicetjänster, utbildning, samverkansarbete och forskning. I ett intersektionellt perspektiv kan ökad mångfald, relaterad till samtliga diskrimineringsgrunder samt klass och social bakgrund, bidra till ytterligare kvalitetshöjning genom bland annat fler frågeställningar, perspektiv, erfarenheter, värderingar, sätt att lösa problem och kritiska förhållningssätt.²

² Definition av **intersektionalitet** – Nationella sekretariatet för genusforskning hemsida (hämtad 180320):

“Intersektionalitet handlar om att maktordningar baserade på kategorier som kön, ras, sexualitet, funktionalitet och klass samverkar med varandra på olika sätt och skapar ojämlikheter, diskriminering och förtryck [...]. Ett annat ord som ibland används är normsamverkan [...]. En enskild maktordning kan inte förstås oberoende av andra. Termen intersektionalitet myntades i en diskussion om hur sociala rörelser tenderar att inte (se fortsättning nästa sida!)

Inom *Lika villkor* samlas sådant som görs i syfte att bidra till arbets- och studiemiljöer fria från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetet för lika villkor består i ett övergripande perspektiv av två delar, dels just att motverka diskriminering och trakasserier, dels att aktivt främja lika möjligheter. Lika villkorsarbetet innefattar studenter såväl som anställda.

Arbetet för lika villkor är lagstadgat, och utgår främst från Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), Arbetsmiljölagen (AFS 1993:17) och föräldraledighetslagen (1995:584). Andra lika villkorsrelaterade riktlinjer finns i exempelvis högskolelagen och högskoleförordningen. Dessa riktlinjer handlar om aktivt främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män samt breddad rekrytering till högskola och universitet.³ Därutöver är jämställdhetsarbetet utökat 2016–2019 i enlighet med regeringsuppdraget JiHU (Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet), vars syfte är att integrera jämställdhetsperspektiv i den ordinarie verksamheten - inte minst i beslutsfattande på alla nivåer.

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering inom olika samhällsområden, däribland hos utbildningsanordnare, samt att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett en eller en kombination av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det arbete som bedrivs för att främja lika rättigheter och möjligheter kallas i lagen för *aktiva åtgärder*.

Kränkande särbehandling innebär enligt *arbetsmiljölagen* "handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning."⁴

Föräldraledighetslagen innebär att det är förbjudet för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande som är, ska vara eller har varit föräldraledig. Skyddet omfattar även tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn (så kallad VAB).

Mittuniversitetets handlingsplaner och övriga lika villkorsrelaterade styrdokument finns samlade på Medarbetarportalen:

<https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/lika-villkor/>

För ytterligare förklaringar och definitioner av olika begrepp kan man gå in på:

<https://www.genus.se/kunskap-om-genus/ordlista/>

uppmärksamma villkoren för personer som faller mellan kategorierna. Ett exempel är hur såväl en vit feministisk rörelse som en svart antirasistisk rörelse, riskerar att missa framför allt rasifierade kvinnors villkor[...]. Ras- och könsdiskriminering sker ofta samtidigt och är svåra att särskilja ifrån varandra. Idag används intersektionalitet som en teoretisk utgångspunkt och en metodologisk hjälp inom forskning, såväl som aktivism och praktiskt förändringsarbete.

³ Se regeringens hemsida: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434

⁴ Definition av kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverkets hemsida (hämtad 180212): <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning><https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Enligt diskrimineringslagen innebär diskriminering enkelt uttryckt att någon missgynnas eller kränks, samt att missgynnandet eller kränkningen står i samband med en eller en kombination av lagstiftningens diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder⁵

I dag omfattas lagens diskrimineringsförbud alltså av sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I det följande återges hur dessa definieras av myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO):

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

⁵ Aktuella definitioner av de sju diskrimineringsgrunderna är citerade från Diskrimineringsombudsmannens hemsida (hämtad 180122): <http://www.do.se/>

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar. Diskrimineringslagens skydd omfattar situationer och förutsättningar som har ett nära samband med den sexuella läggningen, såsom att ha sexuell umgänge eller att bo och leva med någon av samma kön eller av annat kön.

Ålder

Lagen definierar ålder som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons fysiska levnadsålder räknat från hens födelse. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder.

Sex former av diskriminering

Diskrimineringslagen innefattar även följande sex *former av diskriminering*: Direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Här följer DO:s förklaringar av dessa⁶:

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss

⁶ Definitionerna av lagens sex **former av diskriminering** från DO:s hemsida (hämtad 180212): <http://www.do.se/om-diskriminering/former-av-diskriminering/>.

funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier innebär ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för *sexuella trakasserier*. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Instruktioner att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Lika villkor i samtliga verksamheter

Akademien beskrivs ofta som en yrkesvärld präglad av objektivitet och meritokrati, där det är de främsta som får de bästa möjligheterna till meritering och karriär, förvärvar de stora forskningsmedlen, som bedriver den viktigaste undervisningen och har de högsta positionerna.⁷ En rad kritiska granskningar visar dock att denna föreställning inte sällan är en chimär. I stället karakteriseras akademien exempelvis i Universitets- och Högskolerådets redovisning *Jämställdhet i högskolan - ska den nu ordnas en gång för alla?* som "en organisation präglad av normer och värderingar som bekräftar män som överordnade och där olika villkor råder för kvinnors och mäns meritering och karriärutveckling" och här understryks vikten av att ifrågasätta universitets- och högskolevärldens självbild som en "strikt meritokratisk organisation".⁸ I redovisningen visas även att "den särbehandling och diskriminering på grund av kön som råder i akademien är sofistikerad, raffinerad och ligger under ytan, vilket gör att den är svår att få grepp om".⁹ Det är förstås angeläget att analysera normer och värderingar i anknytning till samtliga sju diskrimineringsgrunder, som nämnts och definierats ovan. Därutöver även i samband med andra maktordningar, som exempelvis klass och social bakgrund, vilka i ett intersektionellt perspektiv bidrar till att skapa och upprätthålla över- och underordning.

⁷Nationalencyklopedin, **meritokrati**. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/meritokrati> (hämtad 2018-03-20): "[S]amhällsordning i vilken individer rangordnas och sociala belöningar (inkomst, status) fördelas efter förmåga och förtjänster, oftast värderade efter utbildningsmässiga meriter. Termen myntades av sociologen Michael Young med boken "The Rise of the Meritocracy 1870–2033" (1958)."

⁸ Universitets- och högskolerådet, *Jämställdhet i högskolan - ska den nu ordnas en gång för alla?*, 2014, s. 9.

⁹ *Ibid.*, s. 9

Att verka för lika villkor innebär att reflektera och agera normkritiskt i syfte att synliggöra, problematisera och bidra till förändring av diskriminerande och exkluderande normer och maktstrukturer när det gäller bland annat arbetets organisering, arbetsfördelning, ledning, styrprocesser och formell såväl som informell organisationskultur. Ett konstruktivt jämställdhets- och lika villkorsarbete bör ge akt på detta arbetes komplexitet och parallellt involvera flera perspektiv på olika analytiska nivåer av verksamheten: den strukturella, den organisatoriska och den relationella. Eva Mark skriver:

[i] det praktiska jämställdhetsarbetet innebär användandet av ett ensidigt relationellt perspektiv att man stirrar sig blind på hur människor förhåller sig till varandra och tappar kopplingen till vad samhället och organisationskulturen tillåter, accepterar, uppmuntrar och påbjuder. Ett ensidigt strukturellt perspektiv bortser från skillnader inom gruppen män respektive kvinnor och individers personliga förhållningssätt. Vad som i praktiken krävs är att betrakta samspelet mellan strukturellt och relationellt utövad makt.¹⁰

Detta gäller alltså även andra maktordningar - och kombinationer av sådana - än kön. Det är alltså i ett förändringsarbete nödvändigt att fokusera på frågor om makt och inflytande. Parallellt med övergripande insatser, såsom synliggörande av maktstrukturer i och utveckling av styrdokument, ledningsstrukturer och beslutsprocesser, krävs ett blottläggande av hur villkor skapas och ser ut i den konkreta vardagen; hur organiseringen av arbetsvardagen (arbetsfördelning etcetera) är märkt av kön och andra maktrelaterade faktorer.

I arbetet med lika villkor är det således centralt att beakta flera olika maktordningar samtidigt, såsom till exempel etnisk tillhörighet, sexuell läggning och ålder, då dessa – och andra – samverkar i skapandet av privilegier och över- och underordning. I förändringsarbete hamnar ofta fokus på de grupper som är underrepresenterade och underordnade, vilket kan leda till att dessa uppfattas som problemet. För att undkomma detta kan vi istället fokusera på grupper som är överrepresenterade och överordnade, det vill säga de som på olika sätt blir privilegierade i den rådande strukturen. Ett sätt att synliggöra denna överordning är att analysera de strukturer som möjliggör och reproducerar att vissa grupper blir överordnade och får mer makt och större möjligheter än andra grupper. Ett annat sätt är att analysera olika typer av normer som kan genomsyra både strukturer och organisationskultur.

Exempel på normer kan vara:

- mansnorm – män och mäns vardagsvillkor är utgångspunkten för hur arbete organiseras
- heteronorm – antagandet att alla personer är heterosexuella
- funktionsnorm – antagandet att alla personer t. ex. kan se, höra och röra sig obehindrat
- vithetsnorm – antagandet att 'normal'-personen är ljushyad

¹⁰ Eva Mark, s. 139

- medelklassnorm – antagandet om att alla har en medelklassbakgrund med tillhörande kultur och kunskaper
- tvåkönsnorm – bygga verksamheten utifrån att det bara finns två kön.

Mångfald på arbetsplatser innebär att många olika kunskaper och erfarenheter kommer till uttryck och tillvaratas. Med mångfald menas här olikheter i anknytning till de sju diskrimineringsgrunderna som beskrivs i inledningen samt även andra nämnda variabler, som exempelvis klass och social bakgrund.

Lika villkor i utbildning och undervisning

I enlighet med Mittuniversitetets centrala handlingsplan för lika villkor är avdelningschefer och ämnesföreträdare ansvariga för att ett arbete bedrivs med att belysa, analysera, förändra och följa upp utbildningar och undervisning i ett lika villkorsperspektiv. Detta arbete syftar till att synliggöra rådande normer och möjliggöra förändring av sådana normer som inte är önskvärda samt fortsatt kunskapsutveckling inom området normkritisk pedagogik¹¹.

Förslag på fokus när det gäller analys av utbildningsinnehåll och kursuppläggning är till exempel kursplaner, kurslitteratur, teoretiska perspektivval, examinationsformer, bedömning och betygsättning samt utformningen av kursvärderingar.

Utbildningsinnehåll och kursuppläggning

De flesta av frågorna i den checklista som rör utbildning och undervisning relaterar till kursplaner, såsom kurslitteratur, undervisningsformer och examination. Det kan dock vara viktigt att också analysera själva *kursplanen*. Utifrån perspektivet tillgänglighet är det viktigt att formuleringarna i kursplanen (syfte, målsättningar och kursinnehåll) är tydliga. Aspekter av *kurslitteratur* som kan analyseras är litteraturlistornas sammansättning (författarna till litteraturen), samt innehåll och exempel i kurslitteraturen.

Teoretiska perspektivval handlar alltså om de teoretiska utgångspunkter som mer eller mindre uttalat ligger som utgångspunkter i den valda kurslitteraturen och i den undervisning som genomförs. Då alla teorier ju vilar på vissa antaganden om världens beskaffenhet, människors plats i den världen, vad människor kan veta om världen etcetera, kan det vara en bra idé att börja med att synliggöra vilka antaganden som ligger till grund för den kunskap som framförs, om detta inte är tydligt – för att sedan kunna diskutera detta. Vidare bygger teorier ju ofta (men inte alltid) på mer eller mindre tydliga, men ofta förgivettagna och ibland problematiska, utgångspunkter,

¹¹ Begreppet normkritisk pedagogik definieras exempelvis i Viktorija Kalonaitytė, *Normkritisk pedagogik - för den högre utbildningen*, Lund: Studentlitteratur, 2014, s. 13: "Att göra normer och normativa system synliga är mer än en övning i analytisk skicklighet. I den mån normer utgör ett vedertaget sätt att göra saker i praktiken, utgör de också en "undertext", det vill säga en referensram eller en förståelse som vägleder vårt dagliga handlande. Normkritisk pedagogik kan därför närmast ses som en intervention i normativa "undertexter" i undervisningen, som litteraturlistor, föreläsningar, studentuppgifter och samspelet i klassrummet. Att på så sätt överföra teoretiska insikter till praktisk undervisning, ser jag som den normkritiska pedagogiska metodutvecklingens huvudsakliga ambition."

som till exempel eurocentrism¹², koloniala/neokoloniala relationer¹³, androcentrism¹⁴, antropocentrism¹⁵, och heteronormativitet¹⁶.

När det gäller *examinationsformer* kan sådana ibland försvåra för vissa studenter att delta. Det kan handla exempelvis om examinationer som är förlagda vid tillfällena som försvårar för föräldrar att delta, som är förlagda vid exempelvis muslimska eller judiska religiösa högtider (om studenter med dessa religiösa trosuppfattningar finns i studiegruppen) eller examinationsformer som ibland kan försvåra för studenter med psykiska, neuropsykiatriska och/eller fysiska funktionsvariationer att delta.

Beträffande *bedömning och betygsättning* kan det vara väsentligt att se över över vilka kriterier som används vid bedömningar, liksom om lärarna i ett kollegium har samma bedömningsgrunder eller om dessa till viss del skiljer sig åt. Som i många andra arbetsområden inom den akademiska världen, kan så kallad *unconscious bias* även finnas med och påverka bedömning och betygsättning. Exempelvis kan det vara viktigt att reflektera över om kvinnliga och manliga studenter ges samma betyg för likvärdig prestation. En liknande reflektion kan med fördel göras även ifråga om andra underliggande strukturer och normer som eventuellt kan missgynna vissa studenter när det kommer till bedömning och betygsättning.

Undervisningssituationer och bemötande

Beträffande undervisningssituationer och bemötande kan sökarljuset förslagsvis riktas mot till exempel *språk, talutrymme, arbetsformer samt tydliggjorda och dolda maktstrukturer och hierarkier*. Frågor som rör *språk* kan handla dels om det språk som formellt sett talas i kursen (till exempel svenska eller engelska) och språket i den valda kurslitteraturen, dels om användning av ord, förkortningar och akademiska eller andra specialuttryck som kan utestänga och skapa hierarkier genom att vissa förstår och andra inte. Strävan efter ett tillgängligt språk behöver dock även balanseras mot vikten av att problematisera och fördjupa kursinnehållet, det vill säga att inte förenkla, utan att istället visa på komplexitet. En strävan efter att skriva "enkelt" kan därför inte alltid sägas vara på sin plats. Frågor om språk kan även riktas mot

¹² **Eurocentrism** kan dels beskrivas som egenskapen att betrakta Europa och Västvärlden som viktigast och dels som en universalisering av europeiska och västerländska karaktäristika (t.ex. eurocentrism i forskning) (Wikipedia 180211).

¹³ Nationalencyklopedin, **kolonialism**. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kolonialism> (hämtad 2018-02-11): [E]rövring, kontroll och exploatering av områden utanför kolonistatens primära territorium. Termen används ibland om t.ex. antikens Grekland och det romerska riket, men i dag oftast som samlingsbegrepp för de europeiska nationalstaternas utomeuropeiska erövringar

¹⁴ Nationalencyklopedin, **androcentrism**. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/androcentrism> (hämtad 2018-02-11): [S]ystem där det manliga utgör centrum och norm. Det kvinnliga blir det annorlunda, det avvikande. Även om man talar om komplementaritet mellan könen, är mannen det första, det överordnade och normgivande. Feministforskningen har särskilt analyserat och kritiserat detta perspektiv .

¹⁵ Nationalencyklopedin, **antropocentrism**. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/antropocentrism> (hämtad 2018-02-11): övertygelsen att människan är centrum i universum. Detta till skillnad från *ekocentrism* där naturens samspel står i centrum, människan utgör en del av detta samspel. (NE och Wikipedia).

¹⁶ Ett **heteronormativt** samhälle har heterosexualitet som norm för människors sexualitet. Det tas för givet att alla människor är heterosexuella och allt annat än heterosexualitet blir avvikande. Definitionen hämtad från nationella genussekretariatets ordlista 180211: <https://www.genus.se/ord/heteronormativitet/>

nedsättande termer av något slag, antingen i kurslitteratur eller i undervisningssituationer.

I de olika undervisningssituationer som förekommer i en kurs fördelas *talutrymmet* – det totala utrymmet då någon kan säga någonting – ofta mycket olika, och vissa talar mer än andra. Om det är i en undervisningssituation kan det verka självklart att läraren talar mer än studenterna, men det kan finnas orsak att fundera över hur talutrymmet fördelas både mellan lärare och studenter och mellan studenterna. Talutrymme kan ha att göra med personlighet och vilja att synas och höras, men det kan också handla om maktordningar och härskartekniker. Så kallade härskartekniker är sätt att osynliggöra, förlöjliga, förminska eller på andra sätt utestänga andra och minska deras möjlighet att delta aktivt.¹⁷ Om det alltid är samma personer som tar plats riskerar andra att få minskat utrymme. Detta kan också riskera att påverka studenternas betyg, varför det är extra viktigt att lärare går in och ser till att alla ges möjlighet och utrymme att tala. Svenska studier om kön i akademiska rum (från föreläsningar på A-nivå till forskarseminarier) visar att män talar och kvinnor tiger i större utsträckning, att mäns frågor oftare följs upp, män oftare försöker och lyckas avbryta än kvinnor samt att män oftare stöds i sina anföranden av manliga såväl som kvinnliga lärare.¹⁸

Arbetsformer handlar om olika sätt att samarbeta under den aktuella kursen - till exempel föreläsningar, lektioner där studenterna förväntas ta plats och diskutera, seminarier där studenterna avkrävs deltagande, grupparbeten, projektarbeten, workshops med mera. Olika arbetsformer passar olika bra eller dåligt beroende på vars och ens lärstilar.¹⁹ Problem inom området arbetsformer relaterar även till talutrymme och hierarkier.

Maktordningar och hierarkiska strukturer förekommer i nästan alla sociala grupperingar, men hierarkier finns inte bara, utan de skapas och upprätthålls, alternativt utmanas, rubbas och förändras i mänskliga handlingar. Med ordet "hierarkisering" menas att hierarkier skapas eller reproduceras genom vissa ageranden. Hierarkier i undervisningssituationer kan "göras" mellan studenter och lärare, eller mellan olika studentgrupperingar, till exempel mellan ambitiösa och mindre ambitiösa studenter, mellan studenter från studievana respektive studieovana hem, mellan män och kvinnor, med etnicitet, ålder etcetera som grund. När det gäller lika villkorsarbete är hierarkisering som har samband med någon eller en kombination av diskrimineringsgrunder av primärt intresse. Som lärare har man en formell makt att godkänna och underkänna studenterna, och den hierarkin finns alltid närvarande i undervisningssituationer.

¹⁷ För en introduktion till området härskartekniker - se exempelvis (hämtad 180320): <https://www.jamstallt.se/docs/ENSU%20bekraftartekniker.pdf>

¹⁸ Se Fredrik Bondestam, *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare - en introduktion och bibliografi*, Uppsala: Jämställdhetsfunktionen och Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI), 2003, s. 11

¹⁹ Hur man bäst tar in kunskap - brukar grovt delas in i visuellt, auditivt och kinestetiskt/taktilt lärande. Se exempelvis (hämtad 180320): <http://pedagogiskamagasinet.se/larstil-ger-alla-ratt/>

Lika villkor i forskarutbildning och forskning

Många av de aspekter som beskrivits ovan är även giltiga inom forskning och den forskarutbildning som bedrivs vid Mittuniversitet. Emellertid finns några aspekter som är annorlunda till sin karaktär. Det handlar dels om forskarutbildningen, som innehåller element som inte är lika framträdande inom grundutbildningen, dels om villkoren för själva forskningen. Dessa villkor kan upplevas som något som i stor utsträckning ligger utanför den enskilde forskaren, forskargruppen eller det ämne en tillhör. Samtidigt finns det en del saker man kan reflektera över och där man kan ha viss påverkan.

Forskarutbildning

Som doktorand är man ofta i en ambivalent situation, som både anställd och student. Man är dessutom i en tydlig beroendeställning till både sin handledare och det kollegium man tillhör. Detta gör att ämnet och avdelningen bör hålla ett extra öga på doktorandernas situation samt deras inbördes relationer. En väsentlig aspekt här är det beroendeförhållande som gäller kön. Forskning visar att kvinnliga doktorander är särskilt utsatta. Hur hanteras detta i kollegiet? Finns det diskussioner och medvetenhet kring dessa aspekter i handledningen av doktorander?

Som i alla sociala situationer så kan vissa individer bli privilegierade eller marginaliserade och därför är det viktigt att hela kollegiet är medvetna om att detta kan ske. En annan aspekt är hur mångfald/heterogenitet ser ut gällande representation av de grupper som finns i samhället. Detta gäller både rekrytering och karriärvägar. Hur ser fördelningen av olika (faktiskt existerande) grupper ut i den egna verksamheten? Hur välkomna känner sig olika individer att söka till en doktorandtjänst i den verksamhet du avser att studera? Vilka grupper eller personer ges möjlighet att avancera eller fortsätta sina studier eller sin karriär? Forskning visar att det finns informella strukturer och 'gatekeeping'-funktioner, som gör att vissa grupper gynnas mer än andra. Denna kunskap gör att det kan vara av vikt att se över doktoranders situation vid den egna enheten.

Forskning

En stor del av vardagen som forskare är villkorad av strukturer i ett fält som existerar långt innan man själv inträder, vilket gör det svårt att föreställa sig att man på något sätt kan påverka själva forskningen. Det finns dock några saker man kan reflektera över, och som kan möjliggöra förändring på både kort och lång sikt.

En sådan sak är hur man i forskargruppen tänker på/praktiserar sådant som homogenitet och heterogenitet respektive inklusion och exklusion. Det förstnämnda begreppsparet handlar om hur den egna forskargruppen är konstituerad. Vilka ingår i gruppen och hur är de utvalda - hur kommer det sig att gruppen ser ut som den gör? Är det (utifrån ett kunskapsproduktions-perspektiv) en bra grupp? Det andra begreppsparet handlar istället om hur gruppen uppfattas utifrån, från de som eventuellt skulle söka sig till gruppen/forskningen. Skulle alla typer av individer/grupper känna att de vore välkomna i sammanhanget? Skulle de känna att 'en sådan som jag' skulle passa in här? Det är två olika typer av frågeställningar som är relevanta att ställa sig som forskare. Detta handlar i stor utsträckning om normer, där frågan om hur den ideala (eller typiska) forskaren ser ut, står i centrum, och har

både kort- och långsiktiga konsekvenser för den forskning som bedrivs vid Mittuniversitetet.

En annan väsentlig aspekt i sammanhanget är vilka som får resurser av olika slag. Vilka forskare eller vilken forskning får möjligheter/resurser till forskning eller meritering, och vilka får det inte? Finns det mönster gällande detta som bör analyseras vidare? Just frågan om meritering kan vara både känslig och upplysande när man studerar kopplingen mellan forskning och ekonomi. Det är (som i många andra teman här ovan) inte ovillkorligen en fråga om hur forskningen/arbetet bedrivs i den egna verksamheten, utan man kan få syn på strukturer och processer utanför det egna systemet. Detta behöver inte nödvändigtvis vara ett problem, utan kan istället öppna för möjligheter att utarbeta interna strategier för att hantera eller förändra de villkor, strukturer eller processer som påverkar den egna verksamheten.

Del II: Stöd för analys och dialog

Lika villkor i samtliga verksamheter

Möteskultur vid formella sammankomster

- Talutrymme: Vilka talar? Vilka tiger? Vilka lyssnas på? Vilka lyssnar man *inte* på?
 - Finns det mönster på gruppnivå eller på individnivå?
 - Har några mer talutrymme än andra - hur ser det ut vid möten? (Förekommer *osynliggörande*?)
 - Finns det mönster ifråga om:
 - vem som avbryts och vem som avbryter?
 - vem bedöms som mer trovärdig bedöms som mindre trovärdig?
 - vem har tolkningsföreträde eller vem/vilka som inte har det?
- Vilka inkluderas i *sättet att tala*?
 - Vilka menas till exempel med *vi* i olika situationer?
- Hur bemöts personal/medarbetare när olika personalkategorier möts?
 - Existerar stereotypa föreställningar om andras kompetens eller agenda?
 - Tar man för givet att en verksamhet är viktigare än en annan?
- Finns medvetenhet om det egna språkbruket?
- Förekommer härskartekniker?
 - en kort introduktion till området härskartekniker finner du här: <https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/lika-villkor/bekraftartekniker/>
- Hur är representationen av olikheter (i relation till diskrimineringsgrunderna)?
 - på möten
 - bland anställda, gästlärare/gästforskare, inbjudna gäster på möten?
 - Finns det något i mötesformerna som kan exkludera vissa grupper eller individer?
 - Kan alla känna sig inkluderade?

Social miljö: bemötande i ett lika villkorsperspektiv

- Vilka grupperingar finns?
 - Vad skapar dessa grupper – vad 'bygger' de på?
- Finns det en särskiljning av eller någon hierarki mellan olika grupper?
- Finns det mönster gällande samtalsämnen, skämt, metaforer eller jargong i relation till t. ex. kön, etnicitet, sexualitet etc. (i relation till diskrimineringsgrunderna eller annat)?
 - Hur talar man med varandra? Vilket språk används? Finns det en intern jargong?
 - Vilken typ av metaforer används? Vad får det skämtas om? Vem eller vilka "sätter" stämningen? Är samtalsklimat och jargong acceptabla?

- Vad pratar man om och vad pratar man *inte* om?
- Finns det mönster gällande t. ex. kön, etnicitet, sexuell läggning etc?
- Interaktion i fikarum eller andra informella situationer: Vilka deltar och vilka deltar *inte* (eller sällan)? Vilka känner sig bekväma? Vilka är i centrum i social bemärkelse?
- Arbetar man medvetet för att alla (oavsett kön, etnicitet, sexualitet etc.) ska kunna känna sig välkomna och inkluderade i den sociala miljön?
- Vilka normer är verksamma (styr eller påverkar den sociala miljön).
 - T. ex. heteronorm, tvåkönsnorm, mansnorm, vithetsnorm etc.
 - Är vissa normer begränsande i verksamheten? Om ja – vilka?
- Förekommer diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier eller finns det risk att sådant kan ske?
 - Finns det en samsyn kring vad som anses vara okej och vad som inte är lämpligt?
 - Finns det en jargong som kan upplevas kränkande?
- Finns det beredskap för att hantera kränkande eller diskriminerande handlingar?
 - Vad gör man om någon agerar olämpligt, eller säger något rasistiskt/sexistiskt?

Arbetets organisering – vem gör vad?

- Vem eller vilka utför *inte* osynliga och outtalade arbetsuppgifter:
 - trivselsarbete (sköta disken, städa/pynta fikarum)
 - gemenskapsarbete (se till att alla är informerade, bjuds in till fest etc.)
 - informationshjälp till studenter/besökare
- Vem gör vad? (i relation till kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder etc.)
 - Går det att urskilja några mönster när det gäller fördelning av olika typer av arbetsuppgifter och uppdrag?
 - Hur är det kopplat till positioner, meritering, yrkesutveckling, karriär?
 - Hur är det kopplat till vilka resurser man har tillgång till?
- Hur värderas olika uppgifter och uppdrag?
 - Vilka utför dem?
- Finns det mönster gällande närvaro och frånvaro på jobbet?
 - Kan det påverka arbetsfördelning och karriärmöjligheter?
 - T. ex: kan vissa jobba hemifrån och därför undvika vissa rutinarbeten på jobbet?
- Hur är beslutsmandat fördelade i ett lika villkorsperspektiv?
- Hur är individer fördelade i organisationen respektive i det fysiska rummet?
 - T. ex: Hur ser könsfördelningen ut inom och mellan olika yrkeskategorier?
- Förekommer någon form av könsmärkning i arbetet med tjänsteplanering/fördelning av arbetsuppgifter?
 - Hur ser det ut gällande andra maktordningar och hur påverkar dessa i så fall organiseringen av arbetet?

- Vilka mönster och normer kan urskiljas när det gäller vem som gör vad på avdelningen? Hur skulle dessa kunna förändras?
- Vilka intresserar sig för eller utför jämställdhets- och lika villkorsarbete? Vem har ansvar för det? Förekommer något slags *motstånd* vid arbete för jämställdhet och mångfald?
- På vilket sätt har studenter inflytande över och är delaktiga i arbetet för lika villkor?

Ledning och styrning

- Hur leder, stödjer och inspirerar man i olika ledningsorgan universitetets arbete för lika villkor, jämställdhet och ökad mångfald?
 - Hur möjliggörs detta arbete (resurstilldelning)?
 - Hur skulle detta arbete kunna vidareutvecklas?
- Hur ser sammansättningen i universitetets olika ledningsorgan ut med tanke på mångfald?
- Hur kommer det sig att vi (trots gällande policy) i stor utsträckning fortsätter att skapa slutenhet och homogena miljöer?
 - Hur skapas förändring?
- Hur integreras lika villkors- och jämställdhetsperspektiv i universitetets styrdokument och beslutsprocesser?

Rekrytering och karriärvägar

- Vilka strategier finns för att anställa fler personer från underrepresenterade grupper?
- Hur kan fler personer från underrepresenterade grupper komma ifråga för ledningsuppdrag?
- Hur ser strategierna för rekrytering ut i er del av verksamheten?
- Vilka metoder för rekrytering används för en ökad mångfald bland medarbetare och chefer?
 - Hur utses sakkunniga och hur genomförs deras granskningar?
 - Vilka intervjufrågor ställs?
 - Försöker man undvika *unconscious bias* (partiskhet)?
 - Vilka metoder för bedömning av reell kompetens används?
 - Hur kan dessa förbättras?

Kommunikation och samverkan med andra aktörer

- Hur presenterar sig organisationen/verksamheten utåt och inåt? Hur påverkar det vilka som söker sig till organisationen/verksamheten?
 - Vilka attraheras och vilka attraheras inte?
 - Vilka signaler sänder vi till andra utanför organisationen?
- Vilka normer och värderingar präglar verksamhetens informationsmaterial?
 - Vilka budskap förmedlas?
 - Vem/vilka syns/är representerade (utifrån diskrimineringsgrunderna samt andra maktordningar inklusive den akademiska hierarkin)?

- Vad och vilka finns porträtterade och avbildade i informationsmaterial (hemsidor, broschyrer, upplysningsskyltar och annan information)?
 - I språk, på webben, på väggar?
 - Vem/vilka riktar man sig till?
 - Vilket språk (ord/metaforer) används?
- Vad finns på väggarna? Vilka bilder eller symboler används?
 - Vilka grupper representeras eller representeras inte?
 - Finns det en mångfald av förebilder när det gäller kön, ålder, etnicitet, hudfärg, funktionalitet, kärlek, familjebilder, religion?

Mångfald och tillgänglighet

- Hur ser mångfalden ut bland medarbetare och studenter i verksamheten?
 - Vilka grupper/personer utgör majoriteten i organisationen?
 - Vilka utgör normen?
 - Är det skillnad mellan vilka som är i toppen av verksamheten och vilka som är i basen i verksamheten?
 - Vilken grupp har makten över resursfördelning/makten att bestämma?
 - Får det konsekvenser för arbetskulturen?
- Hur ser inom- och utomhusmiljöer i verksamheten ut utifrån ett tillgänglighetsperspektiv?
 - Uppfyller samtliga lokaler gällande lagstiftning med avseende på exempelvis dörrknappar, tillgängliga toaletter, hörslingor etc?
- Tillgänglighet: skyltning/tydlighet när man ska hitta till hur, salar och personal.
- Hur fungerar våra IT-system och digitala plattformar i ett tillgänglighetsperspektiv?
- Hur fungerar stöd till studenter med funktionsnedsättning i den egna verksamheten?
- Hur ser bibliotekets litteraturbestånd ut ur ett mångfaldsperspektiv?
 - Vem beslutar om inköp av litteratur och med vilka "glasögon"?

Lika villkor i utbildning och undervisning

- Vilket universitetspedagogiskt utvecklingsarbete bedrivs i er verksamhet med fokus på lika villkor, normkritik, jämställdhet och mångfald?
 - Vilka möjligheter finns till vidareutveckling av detta arbete?

Utbildningsinnehåll och kursuppläggnig

Kursplaner

- Se över formuleringar gällande syfte, lärandemål, kursinnehåll, examination etcetera i ett lika villkorsperspektiv.
 - Är de tydliga? Har de ett tillgängligt språk? Finns det risk att de på något sätt kan verka exkluderande?
 - Vissa ord är starka markörer, som genusmarkörer eller markörer av andra normer. Kan vissa grupper attraheras eller exkluderas genom de begrepp som används?

Kurslitteratur

- Hur ser fördelningen av kön och etnicitet ut i kurslitteraturen?
 - Är all litteratur skriven av vita västerländska män eller finns det en mångfald av kön och etnicitet?
 - Är både för- och efternamn med i litteraturlistan (ett sätt att synliggöra)?
 - Hur ser innehållet i litteraturen ut gällande diskrimineringsgrunderna?
 - Förekommer könsstereotypa exempel i litteraturen (som kan befästa traditionella genusmönster)?
 - Till exempel där män företrädesvis relateras till teknologier medan kvinnor förutsätts intressera sig för eller syssla exempelvis med relationsinriktade aktiviteter?
 - Förekommer stereotyper gällande etnicitet på något sätt? Det vill säga visas t. ex. enbart vita människor upp i exemplen eller förutsätts människor med olika etniska härkomster ha olika egenskaper, göra och intressera sig för olika saker, eller befinna sig i olika positioner i samhället?
 - Är exemplen heteronormativa?
 - Det vill säga förutsätts de inblandade vara heterosexuella vid exempel som rör familjebildning och sexualitet?
 - Används exempel som är nedsättande/diskriminerande eller som uttrycker ålderdomlig syn på könsidentitet, könsuttryck, och/eller andra sexuella läggningar än heterosexualitet?
- Är språket i kurslitteraturen tillgängligt för alla? Se över litteraturen avseende onödigt avancerat eller krångligt språk där det är rimligt.

Teoretiska perspektiv

- Förekommer det teoretiska perspektiv som premierar vissa perspektiv, synsätt eller sätt att förstå världen och därmed osynliggör andra?
 - Vilka osynliggjorda antaganden ligger till grund för de teoretiska perspektiv som finns i litteraturen? Kan dessa på något sätt verka exkluderande eller diskriminerande utifrån diskrimineringsgrunderna?
- Finns jämställdhetsperspektiv integrerat i era kurser och utbildningar?
 - Hur kan detta göras, eller vidareutvecklas?

Examinationsformer

- Se över aktuella examinationsformer och fundera över om det finns en risk att vissa studenter riskerar att utestängas eller missgynnas, t.ex. avseende funktionshinder, etnicitet, språk eller andra diskrimineringsgrunder.
- Vilka andra examinationsformer skulle man kunna variera med, för att skapa bästa möjliga förutsättningar för så många som möjligt?
 - Finns alternativa examinationsformer som mäter kursmålen lika bra, eller till och med bättre?
 - Inkluderas olika lärstilar (visuell-auditiv-kinestetisk-taktil)?
- Hur är tentamensfrågor formulerade med avseende på kön, etnicitet och andra diskrimineringsgrunder?

Bedömning - betygsättning

- Se över vilka kriterier som används vid bedömningar av tentamina?
 - Kan det finnas underliggande normer som kan missgynna vissa studenter när det gäller bedömning?
 - Kan det finnas eventuell *unconscious bias* (partiskhet) vid bedömning/betygsättning?
 - Får kvinnliga och manliga studenter samma betyg för likvärdig prestation? Samma fråga är även central gällande övriga diskrimineringsgrunder och andra maktordningar.

Kursutvärderingar

- Finns lika villkorsrelaterade frågor med i mallen för kursutvärderingar (i de fall man har egna lokala utvärderingar)?
 - Exempel på frågor:
 - Vad anser du om seminarieklimatet på kursen i ett lika villkorsperspektiv?
 - Hur upplever du studiemiljön i ett lika villkorsperspektiv?

Undervisningssituationer och bemötande

Språk

- Förekommer i undervisningssituationen uttalanden som utgår ifrån att alla i rummet delar vissa erfarenheter, åsikter eller livssituation?
- Används i undervisningen exempel som utmanar heteronormativa antaganden?
- Används i undervisningen nedsättande generaliseringar eller stereotypa exempel?
 - Från lärarens sida?
 - Från studenternas sida?
- Om det är studenterna som använder stereotypa och nedsättande generaliseringar, fundera över hur du som lärare kan bemöta detta.
- Hur fungerar undervisningen utifrån ett tillgänglighetsperspektiv?
 - Hur kan undervisningsmaterial anpassas till olika funktionsvariationer som t. ex. dyslexi, nedsatt syn etc?

Talutrymme

- Fördelas talutrymmet jämnt mellan studenterna, och mellan lärarna om där är flera?
 - Eller är det vissa studenter eller lärare som tar och ges mer plats och talutrymme än andra?
- Finns det några samband mellan fördelningen av talutrymme och någon/några av de sju diskrimineringsgrunderna?
 - Om det är tydligt att talutrymmet mellan studenterna är ojämnt fördelat, fundera över vad du som lärare kan göra för att hantera detta och försök sprida talutrymmet mer jämnt mellan studenterna.
- Hur ser dina egna erfarenheter ut av att vara kvinna eller man? (här kan du förstås lägga till en rad andra variabler som etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuella läggning, ålder, könsidentitet eller könsuttryck).
 - Någon situation där du har tänkt att kön (eller annan/kombination av variabler) har betydelse?
 - Hur tror du att du skulle hantera denna situation om den uppstod i dag?
 - Hur skulle du vilja hantera den?

Tydliggjorda och dolda maktstrukturer och hierarkier

- Hur ser arbetet med högskolepedagogisk utveckling ut från ett lika villkorsperspektiv (tillgänglighet, normkritik, jämställdhet, intersektionalitet) ut hos er?
- Vilka (om några) rangordningar/hierarkiseringar (med kopplingar till diskrimineringsgrunderna) skapas i undervisningssituationen?
 - Mellan studenterna? Mellan lärare och studenter?
 - På vilka sätt är dessa problematiska?

- Hur kan dessa synliggöras, påverkas eller förändras?
- Vad gör ni om en kursdeltagare blir marginaliserad vid exempelvis grupparbeten?
- Hur och för vem anpassar jag gruppindelningar, uppgifter, arbetssätt och så vidare?
- Tillgodoses såväl kvinnliga som manliga studenters lärande genomgående i utbildningen?
- Synliggörs och problematiseras betydelser av kön och andra makthierarkier i utbildningen?
- Reflektera över vad i en lärares attityd som gör att man som student känner sig inkluderad (alternativt exkluderad)?
- På vilket sätt har kön betydelse i undervisningssituationen?
- Vilka möjligheter till förändring ser du när det gäller könsmedveten undervisning?
- Förekommer diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier eller finns det risk att sådant kan ske?
 - Finns det en samsyn kring vad som anses vara okej och vad som inte är lämpligt?
 - Finns det en jargong som kan upplevas kränkande?

Arbetsformer

- Varieras undervisningsformerna inom kursen?
 - Finns det till exempel möjlighet att inkludera fler lärstilar (visuell-auditiv-kinestetisk-taktil) i undervisningen?
- Hur gör ni gruppindelningar när det är ojämn fördelning i gruppen gällande kön, etnicitet, ålder etc?
- Vad gör ni för att underlätta kombinationen föräldraskap och studier?
 - T.ex: Hur förläggs undervisningstider och grupparbeten?
- Tas det hänsyn till högtider och liknande som står i samband med religioner och andra trosuppfattningar än kristendomens, och i så fall hur?
- Hur säkerställs medvetenhet om lika villkor hos handledare utanför universitet, t. ex. gällande praktik och VFU (verksamhetsförlagd utbildning)?

Lika villkor i forskarutbildning och forskning

Lika villkor i forskarutbildning

Rekrytering av doktorander

- Hur rekryteras doktorander?
- Hur formuleras annonser vid rekrytering?
- Uppmuntras underrepresenterat kön att söka doktorandtjänster?
 - Finns det strategier för att öka mångfalden i doktorandgruppen?
- Vilka uppmuntras att bli doktorander?
- Får sakkunniga instruktioner eller utbildning i jämställdhets- och lika villkorsfrågor?

Handledning av doktorander

- Har handledarna utbildning i jämställdhets- och lika villkorsfrågor?
 - Finns det fortbildning och/eller stödfunktioner för handledare?
- Hur sker handledning?
 - Individuellt eller i grupp?
 - Diskuteras beroendesituationen mellan handledare och doktorand?
 - Kan vissa grupper av individer vara mer utsatta än andra?
- Får doktorander information om jämställdhets- och lika villkorsfrågor i början av sin utbildning?
- Är rätten att byta handledare känd och tillämpningsbar?

Doktorandernas arbetsmiljö

- Förekommer diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier eller finns det risk att sådant kan ske?
 - Finns det en samsyn kring vad som anses vara okej och vad som inte är lämpligt?
 - Finns det en jargong som kan upplevas kränkande?
- Hur ser arbetskulturen ut på avdelningen gällande relationen mellan doktorander och seniora forskare?
- Tar den lokala lika villkorsplanen hänsyn till doktoranders särskilda ställning och miljö?
- Följs avhopp från forskarstudier upp?
 - Vilka avbryter sina studier och varför?
- Vilka får förlängd tid för att disputerar - och vilka får det inte?
 - Blir vissa personer eller grupper privilegierade?

Möjligheter efter disputationen

- Vilka karriärmöjligheter finns för den disputerade?
 - Skiljer sig dessa beroende på kön, etnicitet, ålder etc?
- Vilka ges möjlighet att delta på viktiga konferenser och/eller presenteras för andra ledande forskare?

- Hur sprids information om stipendier, postdokortjänster etcetera till doktoranderna?
- Vem följer upp var nydisputerade tar vägen och könsfördelningen bland dem som fortsätter i akademien?

Lika villkor i forskning

Lika villkor i forskargruppen

- Hur ser forskargruppen ut ur ett mångfaldsperspektiv?
 - Hur ser fördelningen ut gällande kön, etnicitet, ålder, religion, funktionsvariation, sexuell läggning, könsöverskridande identitet?
 - Skulle en person från en underrepresenterad grupp känna sig välkommen i gruppen?
 - Vilken grupp/kategori är i majoritet?
 - Varför?
- Finns det mönster gällande vilka som har möjlighet att meritera/publicera sig?
 - Har alla samma möjligheter att lägga tid på forskning?
 - Finns det personer/grupper som får ta på sig extra arbete eller ansvar som tar tid i anspråk?
- Hur ser könsfördelningen ut gällande docenter och professorer?
 - Hur ser det ut gällande andra kategorier som etnicitet, religion, funktionsvariation etc?
- Vad kännetecknar en god forskarseminariemiljö ur ett lika villkorsperspektiv?
 - Behöver seminariemiljön förändras – och i så fall hur?

Normmedveten forskning

- Vad forskar man om - vilka forskningsområden har status hos er?
 - Vilka teorier/teoretiska perspektiv används?
 - Är dessa analyserade ur ett mångfalds- och lika villkorsperspektiv?
- Vilka forskarkontakter har man i ämnet/gruppen?
 - Finns det tydliga mönster gällande kön, etnicitet, etc.
- Hur värderas förhållandet mellan det egna ämnet och tvärvetenskapliga samarbeten?
 - Finns det könade eller andra lika villkorsrelaterade effekter eller konsekvenser av förekommande värderingar?
 - Effekter skulle kunna vara sådant som t. ex. resurstilldelning eller status.
 - Finns det liknande problem/processer när det gäller t. ex. relationen teori/praktik eller undervisning/samverkan?

Förslag på hur man kan jobba med materialet

- Tillsätta en analysgrupp i ämnet/på avdelningen.
- Göra en egen individuell spaning.
- Använda materialet vid ämnesdagar/avdelningsdagar.
- För mer stöd - kontakta något av lika villkorsombuden.

Tips på metodstöd

- *Gendertimer* (observera gärna även vilka som lyssnas på): <http://se.gendertimer.com/sv/start-2/>
- *Genusspaning* och intersektionell observation.
- *Film- och diskussionsmaterial* (från Chalmers): "Från härskarteknik till bekräftarteknik": <https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/lika-villkor/bekraftartekniker/>
- *Auskultation* - att som kollegor observera varandras undervisning i lika villkorsperspektiv i syfte att medvetandegöra och möjliggöra förändring av önskade maktordningar, hierarkiska strukturer och andra lika villkorsrelaterade aspekter.

Tips för vidare läsning

Amundsdotter, Eva, *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad forskning för jämställda organisationer*, Stockholm: Gestalthusets förlag, 2010

Andersson, Susanne & Amundsdotter, Eva, *Genusmedvetet akademiskt ledarskap. En redovisning från projektet Genusmedvetna chefer - ett villkor för ett genusmedvetet universitet*, Stockholms universitet, 2013

De los Reyes, Paulina, *Att segla i motvind: en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2007

Engwall, Kristina, *Mötas av hinder - en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning*, Rapport 2014:2, Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen & Myndigheten för delaktighet, 2014

Haj Brade, Lovise m.fl. (red.), *i normens öga: metoder för en normbrytande undervisning*, Stockholm: Friends, 2008

Husu, Liisa, *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*, Högskoleverket, Stockholm, 2005

Kalonaityte, Viktoria, *Normkritisk pedagogik*, Lund: Studentlitteratur, 2014

Kumlin, Johanna, *Delar av mönster - en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer*, Rapport 2014:1, Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen, 2014

Lindholm, Kristina *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Lund: Studentlitteratur, 2011

Mark, Eva *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur, 2007

Sandell, Kerstin (red.), *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, Göteborg: Makadam förlag, 2014

Thomsson, Heléne & Elvin-Novak, Ylva, *11 nyanser av tystnad. Maktspel och konflikter på arbetsplatser*, Stockholm: Bonnier Existens, 2010

Vinthagen, Rebecka (red.), *Normkreativ*, Stockholm: Premiss, 2014

På nätet:

Diskrimineringslagen i sin helhet samt tillgängliga beskrivningar av det lagstadgade arbete för lika villkor som ska bedrivas på universitet och högskolor finns på DO:s hemsida: <http://www.do.se/>

På Nationella sekretariatet för genusforskning hemsida finns en lista över vanligt förekommande begrepp inom genusvetenskap: <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/ordlista/>. Här finns även bland mycket annat den femte skriften i *Skriftserie för genusvetenskap: "En introduktion till genusvetenskapliga begrepp"*, 2016.