



LUNDS  
UNIVERSITET

2018-01-31

Statsvetenskapliga institutionen

## Plan för jämställdhetsintegrering och likabehandling för perioden 2018-2020

*Universitet och högskolor i Sverige har i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (prop. 2008/09, bet 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska bl.a. beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten. Statsvetenskapliga institutionens plan för jämställdhetsintegrering och likabehandling är ett led i detta arbete. Planen är framtagen av institutions arbetsgrupp för jämställdhet, likabehandling och mångfald, i samråd med institutionens personal, och är fastställd av Statsvetenskapliga institutionens styrelse 2018-01-31. Planen samverkar med Arbetsmiljöpolicy för Statsvetenskapliga institutionen inklusive mål för perioden 2018-2020 och handlingsplan för 2018.*

### Jämställdhetsintegrering och likabehandling – vad är det?

Jämställdhetsintegrering innebär att besluts- och genomförandeprocesser i en verksamhet organiseras, utvärderas och utvecklas så att jämställdhetsaspekter beaktas på alla nivåer och i alla steg av processerna av de aktörer som normalt sett deltar. Arbetet är både målstyrt och processororienterat och tar sikte på att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män. Detta förutsätter en kontinuerlig genomlysning av verksamhetens rutiner och dokumentationsprocesser, jämte en problematisering och utmaning av begränsande normer och informella maktstrukturer.

Arbetet med jämställdhetsintegrering kan emellertid inte isoleras till att enbart avse könsaspekter. Kön, biologiskt eller avseende könsöverskridande identitet/uttryck, tenderar att samvariera med andra maktordningar i samhället – t.ex. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell orientering och ålder – varför det är viktigt att analysera jämställdhetsfrågor intersektionellt och utifrån ett principiellt likabehandlingsperspektiv. Jämställdhetsintegrering ska också förstås som en central del av verksamhetens arbetsmiljö. Så till vida har arbetet med jämställdhetsintegrering tydliga beröringspunkter både med institutionens likabehandlingsarbete – varför dessa områden behandlas gemensamt i föreliggande plan – och med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Mer information om det systematiska arbetsmiljöarbetet och de rutiner som är förknippade med detta, bl.a. institutionens årliga arbetsmiljöenkät som även omfattar frågor om jämställdhet och likabehandling, återfinns i dokumentet *Arbetsmiljöpolicy för Statsvetenskapliga institutionen inklusive mål för perioden 2018-2020 och handlingsplan för 2018*.

---

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Internet	E-post	Internpost
Box 52 221 00 Lund Sverige	Paradisgatan 5 Hus H, Eden	046-222 01 59 (dir) 046-222 00 00 (vx)	046-222 40 06	www.svet.lu.se	bjorn.badersten @svet.lu.se	Hämtställe 35

Den övergripande målsättningen för institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete är att både anställda och studenter, såväl som den som söker arbete eller studieplats vid institutionen, behandlas och bedöms utan ovidkommande hänsyn till kön, könsöverskridande identitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell orientering och ålder. Verksamheten ska därutöver vara fri från sexism, rasism, homofobi, transfobi eller exkludering på grund av ålder eller funktionsvariation, och det råder nolltolerans mot alla former av trakasserier.

Arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling kan förenklat delas in i fyra delvis överlappande faser: 1. Probleminventering, där risker och hinder i verksamheten identifieras jämte en kartläggning av tidigare åtgärder; 2. Analys, där tänkbara orsaker identifieras; 3. Åtgärder vidtas, utifrån identifierade problem/orsaker; 4. Uppföljning och utvärdering av vidtagna åtgärder. Samtliga dessa faser genomförs i samverkan med berörda parter och bör dokumenteras på ett sätt som gör kontinuerlig uppföljning möjlig.

Därutöver kan, sett utifrån den verksamhet som bedrivs inom ramen för universitet och högskolor, frågan om jämställdhetsintegrering och likabehandling angripas på flera sätt. Ett sätt är att ta utgångspunkt i det som brukar betecknas som en universitetsinstitutionens kärnverksamhet, nämligen forskning, utbildning och samverkan, och därtill knutna regler, lednings- och stödprocesser. Jämställdhetsintegrering och likabehandling skulle följaktligen innebära en genomlysning av och åtgärder relaterade till besluts- och genomförandeprocesser inom respektive kärnområde och därtill knutna regler, lednings- och stödprocesser. Ett annat sätt är att ta utgångspunkt i de två huvudsakliga roller som en universitetsinstitution formellt har – rollen som arbetsgivare respektive rollen som utbildningsanordnare – och utifrån detta organisera arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling. Arbetet skulle då innebära en genomlysning av och åtgärder relaterade till besluts- och genomförandeprocesser relaterade till respektive rollutövning och därtill knutna regler, lednings- och stödprocesser. Möjligen finns det skäl att, inom ramen för ett sådant rollperspektiv, dessutom framhålla en tredje roll eller funktion, i vilken arbetsgivar- och utbildningsanordnarrollen på ett komplext sätt sammanfaller och som kan föranleda särskilda överväganden, nämligen i rollen som huvudman för forskarutbildning.

Ett tredje, delvis överlappande sätt att angripa frågan om jämställdhetsintegrering och likabehandling är att särskilt identifiera ett antal avgörande besluts- och genomförandeprocesser i verksamheten och specifikt rikta arbetet mot dessa, t.ex. olika former av rekryterings- och befordringsprocesser, informella karriärvägar, lönebildnings- och kompetensutvecklingsprocesser, systematiskt arbetsmiljöarbete, organisering av undervisning eller lednings- och kommunikationsprocesser. Sådana processer eller ”fokusområden” kan vara delvis rollöverskridande och beröra olika delar av verksamheten, men förenas av att de är centrala för verksamheten och präglas av liknande problem och utmaningar beträffande frågor om jämställdhetsintegrering och likabehandling.

### **Roller, fokusområden och ”kritiska frågor” – en modell för arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling**

Statsvetenskapliga institutionen har valt att arbeta utifrån en kombination av ett rollorienterat och ett fokusområdeinriktat angreppssätt i sitt arbete med jämställdhetsintegrering och likabehandling. Valet har flera fördelar. Dels ger rollorienteringen bredd i arbetet och det finns en direkt koppling till de regelverk som är styrande för verksamheten och som ofta är tydligt knutna till rollerna, både som

arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Dels ger den betoning på aktivitet och ansvar som följer av ett fokus mot rolltövning förutsättningar att göra arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling mer konkret och därmed skarpare. Parallellt ger identifikationen av några centrala besluts- och genomförandeprocesser i verksamheten som särskilda fokusområden möjlighet att på ett systematiskt sätt prioritera och ge jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på kortare sikt en tydlig inriktning.

Då arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling, som tidigare framhållits, i allmänhet är både mål- och processorienterad och syftar till att organisera, utvärdera och utveckla besluts- och genomförandeprocesser så att jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beaktas på alla nivåer och i alla steg av processerna av de aktörer som normalt sett deltar, har institutionen dessutom valt att arbeta med ett format som vi kallar ”kritiska frågor”. Med detta avses, att verksamheten i centrala besluts- och genomförandeprocesser problematiseras och granskas utifrån en uppsättning kritiska frågor som beaktar jämställdhets- och likabehandlingsaspekter, snarare än att verksamheten föreläggs särskilda, på förhand formulerade åtgärder. Genom sådana återkommande problematiserande och medvetandegörande frågor kan integreringsprocessens olika faser tänkas knytas samman, samtidigt som jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har förutsättningar att bli mer situationsanpassat och därmed mer relevant och kraftfullt. Och i den mån detta problematiserande arbete också dokumenteras med avseende på hur de kritiska frågorna fallit ut och vilka åtgärder detta föranlett, så möts också kravet på dokumentation.

I det följande återfinns en rad exempel på sådana kritiska frågor, som aktörer delaktiga i institutionens besluts- och genomförandeprocesser kan ställa som ett led i arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling. Frågorna ska ses som förslag och kan med fördel kompletteras med andra, mer situationsanpassade frågeställningar; de ska också ses som öppet problematiserande, snarare än som föreläggande. Frågorna kan därvidlag användas som verktyg för reflektion t.ex. i ledningsgruppen, i institutionsstyrelsen, i rekryteringskommittén, i budgetkommittén, i doktorandrådet, vid lärarmöten, i lärarlag och i den enskilda lärarens arbete. De kritiska frågorna är, i enlighet med den modell institutionen valt, strukturerade på två sätt. Dels är frågorna brett organiserade utifrån verksamhetens tre huvudroller (som arbetsgivare, utbildningsanordnare resp. huvudman för forskarutbildning), dels framhålls, inom ramen för de olika rollerna, frågor avseende några centrala besluts- och genomförandeprocesser som bedömts vara särskilt angelägna.

### 1. *Arbetsgivare*

Arbetsförhållanden

Bestämmelser och praxis beträffande löner och andra anställningsvillkor

Rekrytering och befordran av forskare, lärare och teknisk-administrativ personal

Informella karriärvägar

Utbildning och övrig kompetensutveckling av anställda

Möjligheter att förena förvärvsarbete med olika livssituationer

Ledning, kommunikation och stödprocesser

### 2. *Utbildningsanordnare*

Rekrytering och antagning av studenter i grundutbildningen

Undervisningens innehåll

Undervisningens form

Examination och bedömning av studieprestationer i grundutbildningen

Kursvärdering och studentinflytande

Möjlighet att förena studier med olika livssituationer

3. *Huvudman för forskarutbildning*

Rekrytering och antagning av studenter i forskarutbildningen

Doktoranders arbetsförhållanden

Forskarutbildningens form och innehåll (inkl. handledning)

Examination och bedömning av studieprestationer i forskarutbildningen

Möjlighet att förena forskarstudier med olika livssituationer

## Jämställdhetsintegrering och likabehandling i tre roller – kritiska frågor att ställa som arbetsgivare, utbildningsanordnare och huvudman för forskarutbildning i några centrala besluts- och genomförandeprocesser

### 1. Arbetsgivare

#### *Arbetsförhållanden*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, samtliga anställda, JLM-gruppen)*

- Beaktas frågor om jämställdhet och likabehandling i det systematiska arbetsmiljöarbetet? Behöver ytterligare kompetens beträffande kön, makt och intersektionalitet knytas till det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns det en tydlig handlägningsordning beträffande arbetsmiljörelaterade händelser/problem? Hur sker dokumentation och hur säkerställs att problem/händelser vägs in i en övergripande analys av verksamhetens arbetsmiljö? Kan problem/händelser förstås som ett möjligt uttryck för en ojämsälld/öjämlik organisationskultur?
- Finns det en tydlig handlägningsordning beträffande trakasserier?
- Kan förekomsten av ohälsa bland anställda förstås som ett uttryck för en öjämställd/öjämlik arbetsmiljö?
- Integreras jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv när det gäller frågor om värdering av arbete och arbetsinnehåll, makt över den egna arbetstiden och utvecklingsmöjligheter inom ramen för den egna anställningen?

#### *Bestämmelser och praxis beträffande löner och andra anställningsvillkor*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, samtliga anställda, JLM-gruppen)*

- På vilket sätt kartläggs och analyseras löneskillnader och vilka åtgärder vidtas för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader?
- Problematiseras jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beträffande fördelning av uppdrag av karaktären "academic housekeeping"?
- Hur beaktas jämställdhets och likabehandlingsaspekter i frågan om fördelning av tid mellan undervisning, forskning, samverkan och administration bland institutionens medarbetare?
- Har fördelningen av statsanslag för forskning som kommer institutionen till del analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Vilka samverkansinsatser med forskningsfinansiärer och andra aktörer kan stärka arbetet med att motverka öjämställda/öjämlika villkor i akademien?

- Är anställningsvillkoren för teknisk-administrativ personal jämställda/jämlika?
- Hur analyseras krav och förväntningar på tillgänglighet för teknisk-administrativ personal med avseende på jämställdhet och likabehandling?
- Är anställningsvillkoren för visstidsanställd personal jämställda/jämlika?
- Finns det ”anställningszoner” som inte nås av institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete?

*Rekrytering och befordran av forskare, lärare och teknisk-administrativ personal*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, rekryteringskommitté, samtliga anställda, JLM-gruppen)*

- På vilket sätt beaktas frågor om jämställdhet och likabehandling i rekryterings- och befordringsprocesser beträffande forskare, lärare och teknisk-administrativ personal? Finns det risker för att olika berednings- och beslutsprocesser skapar eller upprätthåller ojämlikheter?
- Analyseras verksamhetsbeskrivningar och texter vid utlysning av tjänster utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- På vilket sätt beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter vid utnämning av sakkunniga vid rekrytering till lärartjänster och vid befordran? Hur säkerställs jämställdhets- och likabehandlingskompetens i beredningsgrupper och i valet av sakkunniga?
- Problematiseras meritvärderingprinciper och förekomsten av kollegial bedömning utifrån frågor om jämställdhet och likabehandling vid rekrytering till lärartjänster och vid befordran? Är bedömningskriterier konsekvensneutrala sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- På vilket sätt beaktas jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i kommunikationen mellan institutionen och lärarförslagsnämnden i rekryteringsärenden? Görs uppföljning av bedömningsutfall utifrån jämställdhets- och likabehandlingsaspekter?
- På vilket sätt påverkar tillgången på och formen för meriteringstjänster (postdoktor, biträdande lektor, etc.) verksamheten sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- På vilket sätt beaktas jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i rekryteringen av visstidsanställd personal (vikarierande lärare, forskare, projektassistenter, visstidsanställd administrativ personal, etc.)?
- Vilka konsekvenser har internationell rekrytering för verksamheten sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Vilka rutiner finns för att underlätta mobilitet och internationalisering och hur motverkar det ojämlikheter?

- Kan krav och förväntningar på tillgänglighet för administrativ personal påverka möjligheten till rekrytering?

#### *Informella karriärvägar*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, handledarkollegium, samtliga anställda, JLM-gruppen)*

- På vilket sätt beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i fördelningen av olika förtroendeuppdrag på institutionen (ledningsuppdrag, utvecklingsuppdrag, opponentskap, representationsuppdrag etc.)?
- Hur sker fördelningen av handledare i forskarutbildningen och vilka konsekvenser har detta sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Hur ser fördelningen av externa uppdrag (sakkunniguppdrag, betygsnämndsuppdrag, uppdrag som fakultetsopponent etc.) ut och hur värderas sådana uppdrag internt?
- Har tillgången till formella och informella nätverk bland institutionens medarbetare och vilken betydelse detta har för karriären analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Har benägenheten att söka och erhålla forskningsmedel bland institutionens medarbetare analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Har fördelningen av statsanslag för forskning som kommer institutionen till del analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Har förekomsten av ”starka forskningsgrupper” och möjligheten att via dessa utöva informell makt på institutionen analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?

#### *Utbildning och övrig kompetensutveckling av anställda*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, samtliga anställda, JLM-gruppen)*

- Hur sker planeringsarbetet beträffande anställdas kompetensutveckling inom tjänst?
- Har fördelningen av kompetensutvecklingstid och andra resurser kopplade till kompetensutveckling analyserats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?

#### *Möjligheter att förena förvärvsarbete och karriär med olika livssituationer*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, JLM-gruppen)*

- Finns det strategier – t.ex. rutiner för personalplanering, förläggning av möten och seminarier – som underlättar kombinationen av en akademisk karriär med olika livssituationer (föräldraskap, anhörigvård, etc.)?
- Vilka rutiner finns för att underlätta mobilitet och internationalisering och hur motverkar det ojämställdhet/ojämlikhet?

### *Ledning, kommunikation och stödprocesser*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, JLM-gruppen)*

- Hur präglas det akademiska ledarskapet av normer kring kön och vilka konsekvenser får det för forskning, undervisning och samverkan när det gäller t.ex. arbets- och studiemiljöer, rekrytering och karriärvägar?
- Hur kommuniceras arbetet med jämställdhetsintegrering och likabehandling internt och externt?
- Är det känt bland medarbetarna att jämställdhet och likabehandling ska integreras i den ordinarie verksamheten?
- Har medarbetarna kunskap om handläggningsordningen för trakasserier på arbetsplatsen?
- Vilka kanaler används för kommunikation kring forskning, undervisning och samverkan och hur säkerställs att innehållet (text och bilder) är konsekvensneutrala sett ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Är de administrativa stödsystemen konsekvensneutrala sett ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Vilka konsekvenser får det ekonomiska styrningen (basanslag, utbildningsanslag, medfinansieringsmodeller, interna utvecklingsåtgärder, etc.) för eventuellt ojämlika villkor i forskning, utbildning och samverkan?
- Vilka funktioner är involverade i planerings- och uppföljningsarbetet i verksamheten och hur tillgodoses behoven av kunskap om jämställdhet och likabehandling i detta arbete?

## 2. Utbildningsanordnare

### *Rekrytering och antagning av studenter i grundutbildningen*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, studievägledning, JLM-gruppen)*

- Finns det könsrelaterade mönster vad gäller studenternas studieval? Om sådana mönster finns, hur ser arbetet med studentrekrytering ut för att bryta sådana mönster? Vilka samverkansinsatser genomförs med andra aktörer för att bryta dessa mönster?
- Finns det andra maktordningar som tenderar att påverka studenters studieval och hur samverkar dessa med kön?
- Hur sker arbetet med breddad rekrytering och görs jämställdhetsanalyser inom ramen för detta arbete?



- Finns det könsrelaterade mönster avseende genomströmning och avhopp bland studerande i grundutbildningen?
- Finns det andra maktordningar som tenderar att påverka genomströmning och avhopp bland studerande i grundutbildningen?

### *Undervisningens innehåll*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, lärare, JLM-gruppen)*

#### Kursplaner och andra styrdokument

- Problematieras lärandemål, kursinnehåll och kvalitetskriterier med avseende på jämställdhet och likabehandling i grundutbildningen?
- Har kursplaner och andra styrdokument setts över med avseende på jämställdhet och likabehandling och har detta synliggjorts för studenterna i grundutbildningen?
- Hur ser utbildningsplaner, kursplaner och olika examens- och kursmål ut i forskarutbildningen när det gäller jämställdhet och likabehandling?
- Hur beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i de kurser som ges inom forskarutbildningen?

#### Kurslitteratur

- Är författarna av kurslitteratur av olika kön, och har mångfaldsaspekter övervägts i valet av kurslitteratur?
- Används litteratur som explicit analyserar det aktuella ämnet ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- När litteratur används som saknar jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv, problematiseras detta i undervisningen?
- Är kurslitteraturen fri från uttryck för sexism, homofobi och rasism (i den mån detta inte utgör kursens studieobjekt)?

#### Lärares kompetens

- Har lärare genomgått utbildning avseende jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i undervisning?
- Har lärare kunskap om jämställdhet, likabehandling och mångfald som begrepp, perspektiv och forskningsområde och på vilket sätt kommer detta till uttryck i undervisningen?
- Är lärare bekanta med forskning med avseende på jämställdhet och likabehandling som knyter an till det aktuella ämnet och hur kommer detta till uttryck i undervisningen?

#### Perspektiv i undervisningen

- Problematieras etablerade begrepp, teorier och metoder med avseende på jämställdhet och likabehandling?

- Används konkreta exempel i undervisningen som direkt eller indirekt aktualiserar jämställdhets- och likabehandlingsfrågor?

### *Undervisningens form*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, lärare, JLM-gruppen)*

#### Rummet

- Hur motverkas genuskodning av och andra ojämlikheter i studiemiljön?
- Beaktas samtalsklimatet (samtalston och talutrymme) med avseende på jämställdhet och likabehandling?
- Finns det en medveten och systematisk strategi för varierande gruppindelning?
- Uppmuntras studenter att uppmärksamma jämställdhets- och likabehandlingsfrågor vid föreläsningar och seminarier och i andra lärsituationer?

#### Lärare i undervisningen

- Vilka förutsättningar och vilket handlingsutrymme har lärare, individuellt och kollegialt, att jämställdhetsintegrera undervisningen? Varierar förutsättningar och utrymme beroende på ämnesområde?
- Reflekterar läraren över sin och studenternas roll ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv (vem läraren är i relation till studenterna och vilken makt och möjlighet hen har att påverka uttryck för maktstrukturer i undervisningssituationer)?
- Reflekterar läraren över hur olika personers frågor och kommentarer tas upp och bemöts?

#### Läraktiviteter

- Används varierande undervisningsformer/läraktiviteter för att tillgodose studenters skilda lärtilar?
- Tas studenters erfarenheter tillvara i undervisningen?
- Används varierande personliga pronomen i exempel och resonemang?
- Vilket språkligt tilltal och val av ord, liknelser och modeller används i undervisningen? Är dessa könsneutrala?
- Ges tillfälle för lärare och studenter att ta upp och diskutera t.ex.:
  - Hur talartid fördelas mellan olika personer i undervisningen?
  - Hur olika personers frågor och kommentarer bemöts i undervisningen?
  - Hur olika härskartekniker och bekräftartekniker kan ta sig uttryck i undervisningen?

*Examination och bedömning av studieprestationer i grundutbildningen*

(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, lärare, JLM-gruppen)

- Vilka kvalitetskriterier ligger till grund för värdering av studenters prestationer och är de konsekvensneutrala sett ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Är skriftliga prov i möjligaste mån oidentifierade vid examination? Har anonym examination övervägts?
- Används varierande examinationsformer för att tillgodose studenters skilda lärtilar?
- Förekommer personer med olika kön och bakgrund som examinatore?
- Beaktas relevanta frågor om jämställdhet och likabehandling i examinationen?

*Kursvärdering och studentinflytande*

(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, studievägledning, lärare, JLM-gruppen)

- Hur ser förutsättningarna ut för studenter att påverka och förändra de maktordningar utbildningen eventuellt reproducerar?
- Beaktas jämställdhet och likabehandling i kursvärderingar i grundutbildningen?
- Ställs det frågor om hur studenterna upplever jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i undervisningen?
- Följs synpunkter och önskemål från studenter på grundnivå med avseende på jämställdhet och likabehandling upp?
- Hur kan former och kanaler för studentinflytande påverkas och förändras så att studenters engagemang för att integrera jämställdhet och likabehandling i utbildningens innehåll, genomförande och ämnesutveckling tas tillvara?

*Möjlighet att förena studier med olika livssituationer*

(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, studievägledning, lärare, JLM-gruppen)

- Finns det strategier som underlättar kombinationen av studier med olika livssituationer, som t.ex. föräldraskap?

### 3. Huvudman för forskarutbildning

*Rekrytering och antagning av studenter i forskarutbildningen*

(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, rekryteringskommitté, handledarkollegium, JLM-gruppen)

- På vilket sätt beaktas frågor om jämställdhet och likabehandling i rekryteringen av forskarstuderande? Finns det risker för att olika berednings- och beslutsprocesser skapar eller upprätthåller ojämlikheter?

- Hur säkerställs jämställdhets- och likabehandlingskompetens i beredningsgruppen/antagningskommittén?
- Vilka kvalitetskriterier ligger till grund för bedömning av sökande till forskarutbildningen och är de konsekvensneutrala sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Hur påverkar internationell utlysning av doktorandtjänster och internationell rekrytering av forskarstuderande jämställdhet och likabehandling i doktorandgruppen?

*Doktoranders arbetsförhållanden och inflytande*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, handledarkollegium, handledare, forskarstuderande, JLM-gruppen)*

- Vilka konsekvenser får den ekonomiska styrningen av forskarutbildningen (t.ex. statsanslag och externa bidrag) för forskarstuderande vad gäller arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling?
- Kan förekomsten av ohälsa bland forskarstuderande förstås som ett uttryck för en ojämslälld/ojämlik arbets- och studiemiljö?
- Finns det könsrelaterade mönster avseende genomströmning och avhopp bland forskarstuderande?
- Finns det andra maktordningar som tenderar att påverka genomströmning och avhopp bland forskarstuderande?
- Hur beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i frågan om fördelning av undervisning, administration och förtroendeuppdrag bland forskarstuderande?
- Beaktas jämställdhet och likabehandling i kursvärderingar i forskarutbildningen?
- Följs synpunkter och önskemål från forskarstuderande med avseende på jämställdhet och likabehandling upp?

*Forskarutbildningens form och innehåll (inkl. handledning)*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, handledarkollegium, handledare, forskarstuderande, JLM-gruppen)*

- Hur sker fördelningen av handledare i forskarutbildningen och vilka konsekvenser har detta sett ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Vilken tillgång har forskarstuderande till formella och informella nätverk och hur skiljer sig detta åt beroende på t.ex. doktorandens kön, finansieringsform och ämnestillhörighet?
- Hur beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i de kurser som ges inom forskarutbildningen?

- Hur ser utbildningsplaner, kursplaner och olika examens- och kursmål ut i forskarutbildningen när det gäller jämställdhet och likabehandling?

*Examination och bedömning av studieprestationer i forskarutbildningen*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, handledarkollegium, handledare, forskarstuderande, JLM-gruppen)*

- Vilka kvalitetskriterier ligger till grund för värdering av forskarstuderandes prestationer och är de konsekvensneutrala sett ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- På vilket sätt beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekter vid valet av fakultetsopponent och sammansättningen av betygsnämnden? Hur säkerställs jämställdhets- och likabehandlingskompetens vid valet av fakultetsopponent och sammansättningen av betygsnämnden?

*Möjlighet att förena forskarstudier med olika livssituationer*

*(av särskild relevans för: institutionsledning, institutionsstyrelse, handledarkollegium, handledare, forskarstuderande, JLM-gruppen)*

- Finns det strategier som underlättar kombinationen av forskarstudier (t.ex. förläggning av handledning, seminarier och möten) med olika livssituationer, som t.ex. föräldraskap?