

2018-02-15

Cecilia Dahlbäck
Mittuniversitetet

Underlag: Lika villkor inom forskarutbildningen, Mittuniversitetet

Uppdrag:

Fakultetsnämnden för humanvetenskap har 2016 uppdragit till Rådet för utbildning på forskarnivå vid Mittuniversitetet att arbeta med lika villkor inom forskarutbildningen.

Rådet vill samla exempel från olika lärosäten samt få ett antal förslag på åtgärder som kan byggas in i fakultetens forskarutbildning. Hur kan fakulteten arbeta för att säkerställa att forskarutbildningen sker på lika villkor för de forskarstuderande?

Utförare: Uppdraget har genomförts av Cecilia Dahlbäck, SHV, Mittuniversitetet.

Tidsperiod: 2017-06-01 – 2018-02-16

Omfattning: 160 timmar

Genomförda aktiviteter:

1. Kartläggning, insamlande av exempel från andra lärosäten.
2. Samtal med personal (såsom handledare, studierektor) vid Mittuniversitetet.
3. Samtal med lika villkorsombud och handläggare vid Mittuniversitetet.
4. Möte med doktorander i Östersund, 19.10
5. Möte med doktorander i Sundsvall, 14.12
6. Information och diskussion, Rådet för utbildning på forskarnivå, 22.11
7. Möte och workshops med ämnesföreträdare och professorer, 25.1

De exempel, tankegångar och idéer som framkommit i detta arbete ligger till grund för de förslag som läggs i denna rapport.

Vad innebär lika villkor på forskarutbildningen?

Arbetet med lika villkor vid Mittuniversitetet utgår främst från Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och Arbetsmiljölagstiftningen (AFS 1993:17). Handlingsplan för lika villkor berör hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån

diskrimineringslagen (SFS 2008:567). (Handlingsplan för lika villkor 2018, dnr 2017/1947). Målen för lika villkorsarbetet på Mittuniversitetet anges i Strategin för verksamhetens förutsättningar, dnr MIUN 2012/612.

"Alla ska känna sig motiverade och välkomna att arbeta och studera vid Mittuniversitetet. En självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet är alla människors lika värde. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete och studier. Det gäller oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi benämner det här arbetet Lika villkor och det är en del i lärosätets kvalitets- och utvecklingsarbete. Att verka för lika villkor innebär att arbeta med kunskap, attityder, värderingar och beteenden. Detta arbete ska vara väl förankrat vid Mittuniversitetet och genomsyra alla verksamheter" (<https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/lika-villkor/>).

Med utgångspunkt från detta samt de diskussioner som förts inom ramen för uppdraget skulle tänkbara mål för lika villkor på forskarutbildningen förslagsvis kunna vara:

- En lärande- forsknings- och arbetsmiljö som präglas av lika villkor.
- En inkluderande, trygg och kreativ arbetsmiljö, öppen för alla.
- Diversitet ses som viktigt ur forskningsperspektiv, för kreativitet och möjligheter.
- Väl förankrat och angeläget för alla på arbetsplatsen, fler i verksamheten som bär lika villkorsperspektiv.
- Lika villkorsarbetet ses som en konkret strategi som underlättar att bryta de reproducerande mönster som befäster strukturen och som konstruerar och reproducerar ojämlikheter.
- Underlätta för de i den hierarkiska maktstrukturen som har den svagaste rösten.
- Lika villkor kan ses som en kvalitetsmätare.
- Ökad attraktivitet för Mittuniversitetet, breddad rekrytering av forskarstuderande/fler som söker till Mittuniversitetet.

Kartläggning: Lika villkorsperspektiv på forskarutbildningen

En kartläggning har genomförts i syfte att samla exempel på hur andra lärosäten har arbetat med lika villkorsperspektiv på forskarutbildningen. För att få en övergripande bild inkluderar kartläggningen även ett antal undersökningar och projekt på temat. Även om förutsättningarna skiljer sig åt mellan olika lärosäten, finns det mycket som överensstämmer rörande de grundläggande förhållandena på forskarutbildningen. Vi kan därför anta att en del av de förhållanden som presenteras i följande exempel även är aktuellt för den Humanvetenskapliga fakulteten vid Mittuniversitetet. En litteraturlista med länkar till samtliga exempel bifogas.

Exempel på studier och undersökningar:

Ett flertal studier och undersökningar har genomförts där flertalet undersöker arbetsmiljön för doktorander ur ett genusperspektiv. Några av de exempel som här tas upp representerar även olika ingångar som belyser forskarutbildningen ur ett lika villkorsperspektiv.

Doktorandspegeln 2016

Den senaste enkätundersökningen Doktorandspegeln, 2016, ger överlag ett positivt resultat där 86 procent av doktoranderna gav sin utbildning det sammanfattande omdömet bra eller mycket bra. Ungefär fyra av fem svarade att de förmodligen eller definitivt skulle påbörja en forskarutbildning om de stod inför samma val i dag.

Samtidigt framgår det att kvinnliga doktorander uppger sig ha sämre arbetsförhållanden och sämre mående än sina manliga kollegor på forskarutbildningen. Dessutom svarar en tredjedel av de tillfrågade kvinnorna inom humaniora, teknik och samhällsvetenskap att de har upplevt sig diskriminerade på grund av kön. Totalt anger 23 procent av kvinnorna, mot fyra procent av männen att de blivit diskriminerade (UKÄ, 2016).

Vidare uppger nästan var femte doktorand att handledaren inte visar något större intresse för deras studier. "27 procent uppger att de upplevt sådana brister i handledningen att det utgjort ett hinder i deras forskningsarbete. Nästan en femtedel anser att de befunnit sig i en besvärande beroendeställning till sin handledare" (UKÄ, 2016).

Forskarutbildning på lika villkor, jämställdhetskonferens

2012 genomfördes en nationell jämställdhetskonferens på Lunds universitet med fokus på lika villkor inom forskarutbildningen. De teman som där behandlades var följande: Intresset för en forskarkarriär – en jämställdhetsfråga, genusvillkor i och omkring forskarutbildningen, att utvecklas från doktorand till etablerad forskare ur ett genusperspektiv samt lärande och jämställdhetsinriktat förändringsarbete i forskarutbildningen.

Forskarutbildning på lika villkor, jämställdhetskonferens, Lund 2012

Lunds universitet

Rapporten "Ensamhet, socialisation och erkännande inom forskarutbildningen. Ensamarbetande doktorander om sin arbetssituation och doktorandtillvaro" (Holmström:2014), är genomförd på uppdrag av Utbildningsnämnden vid Lunds universitet. Denna intervjustudie är ett led i utvärderingen av forskarutbildningen och fokuserar på hur doktorander som arbetar ensamma upplever sin doktorandtillvaro. I de tidigare utvärderingarna framkom att ensamarbetande doktorander trivs sämre med sin doktorandtillvaro än doktorander som ingår i en forskargrupp. Särskilt problematisk är situationen för kvinnor (Holmström:2014). Studiens resultat pekar bland annat på behovet av:

- Stödjande strukturer såsom introduktionskurser och inkluderande forskarmiljöer.
- Underlätta för ensamarbetande doktorander att etablera samarbeten och nätverk inom institutionen, lärosätet och forskarvärlden i stort.
- Synliggöra den informella socialisationens betydelse för hur forskarutbildningen gestaltar sig.
- Professionellt erkännande inom ramen för forskarutbildningen. Detta erkännande inkluderar exempelvis forskarutbildningsmiljöns seminariekultur, kollegialitet, feedback på sitt arbete som lärare, återkoppling på examinationer, forskning och avhandlingsarbete.

Ensamhet, socialisation och erkännande inom forskarutbildningen. Ensamarbetande doktorander om sin arbetssituation och doktorandtillvaro. (Holmström, Kvalitet och utvärdering, rapport 2014:276).

Linköpings universitet

Genuslektorn vid filosofiska fakulteten genomförde 2009 en riktad enkät- och intervjustudie med fakultetens doktorander. I denna uttryckte de forskarstuderande ett behov av ökad medvetenhet och kunskap hos handledare och övriga kollegor vad gäller lika villkor. Problematiken gällde främst ett vardagligt och omedvetet handlande som i förlängningen ledde till upplevelser av exkludering och diskriminering. De uttryckte även att det fanns ett behov av ökad kunskap och medvetenhet om hur ojämlika strukturer genom olika beteenden upprätthålls. Denna undersökning ligger till grund för fakultetens verksamhetsutveckling inom området (se nedan).

Fakulteten för skogsvetenskap, Umeå universitet

I en organisationsanalys av fakulteten för skogsvetenskap vid Umeå universitet har rapportförfattarna undersökt hur doktoranderna upplever sin arbetssituation med fokus på lika villkor och tankar kring framtiden. Kvinnor och utländska forskarstuderande lämnar i högre grad akademien efter avslutad forskarutbildning. Analysen visar på att "organisationskulturen innefattar höga krav på prestation med stort eget ansvar och olika villkor beroende på bakgrund och kön där män med skoglig

bakgrund har bättre villkor. Ojämlighetssystemet omfattar könsstrukturell ojämlikhet till fördel för män, liksom nackdelar för de som inte behärskar det svenska språket.”

Doktorander berättar om sin arbetssituation: En organisationsanalys av Fakulteten för skogsvetenskap i Umeå, institutionen för psykologi, Umeå universitet, 2014.

Exempel på projekt och implementerad verksamhet:

Karolinska sjukhuset

Karolinska Institutet genomförde 2012-2013 ett ettårigt mentorsprojekt, Mentor4Equality. Syftet med projektet har varit att beskriva och analysera ojämlika strukturer i forskarkarriären samt lägga fram lämpliga åtgärder. I sin rapport föreslår de en rad åtgärder, exempelvis; riktlinjer för integrering av lika villkor, ökad transparens och standardisering samt mentorskapsprogram.

Not the chosen one – gender, ethnicity and power in research areas – rapport från Karolinska Institutet.

Linköpings universitet

Linköpings universitet har sedan tio år inrättat genuslektorat (25 procent) på samtliga fakulteter vilket ger möjlighet att diskutera och tillämpa frågorna utifrån de olika fakulteternas förhållanden. Under de senaste åren har genusfrågorna breddats och inkluderar nu även intersektionella perspektiv. Genuslektorn vid den filosofiska fakulteten har under flera år gjort riktade utbildningar för doktorander och nyblivna handledare. Sedan våren 2016 får fakultetens forskarstuderande gå en webbaserad kurs i genusmedveten undervisning. Planer finns även på att vidga denna kurs till att inbegripa andra kategorier såsom forskarstudierektorer och nyanställda.

Lunds universitet

Kvalitetsutvecklingsprojektet ”Det goda seminariet” drevs inom ramen för EQ11-projektet vid Lunds universitet 2013-2015. Fokus för detta arbete har varit forskarutbildningen som lärandeform och kollegialt rum med syfte att inventera seminariepraktiker och stimulera till diskussioner om seminariet som arbets- och samtalsform. Som del av detta utgavs boken ”Det goda seminariet” (2016 red. Cronqvist och Maurits) som behandlar olika aspekter av seminariet; dess roll i kunskapsutvecklingen, genusperspektiv, kultur, lärandemiljö och arbetsform..

Uppsala universitet

Ulrike Schnaas vid Avdelningen för pedagogisk utveckling vid Uppsala universitet har sedan ett tiotal år arbetat med lika villkor inom forskarutbildningen och gav 2011 ut rapporten Könsmadveten forskarhandledning. En könsmadveten forskarhandledning ”utgår från premisen att kön har betydelse för lärandeprocessen och förutsätter handledarens beredskap att kritiskt reflektera kring kön” (Schnaas:2011, s. 23). Detta

innebär bland annat att se på forskarutbildning och handledning ur ett normkritiskt perspektiv samt att handledaren kontinuerligt fördjupar sina kunskaper i frågorna.

Uppsala universitet har även deltagit i EU-projektet FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia) med sex deltagande universitet i Europa. Tillsammans har de arbetat fram verktyg för genusmedveten handledning som finns tillgängligt på hemsidan www.festatool.eu. FESTA riktar sig till både forskarstuderande och handledare. Med utförlig information, praktiska tips och forskningsartiklar, beskrivs varje fas av processen, från rekrytering till fortsatt karriär efter disputation.

Summering

De undersökningar och exempel som här tagits upp ger en generell bild av forskarstuderandes villkor och arbetsmiljö. I den aspekten kan det antas att förhållandet på Mittuniversitetet inte skiljer sig så mycket åt jämfört med andra lärosäten i landet, även om det på grund av ett flertal olika faktorer naturligtvis kan variera.

Ett tydligt mönster är att projekt och tidsbegränsade satsningar inom jämställdhet och lika villkor tidsmässigt tenderar att gå i vågor; med ett temporärt arbete tas några steg framåt - för att sedan sjunka tillbaka till utgångsläget. Om arbetet med lika villkor ska leda till stadigvarande förändring och utveckling är det därför bland annat viktigt att ha stöd från ledningen, tänka långsiktigt, bygga in lika villkorsperspektiven i strukturen samt höja statusen på lika villkorsarbetet. Det är även av vikt att se lika villkorsarbetet som en kontinuerlig, pågående process där fler görs delaktiga.

I kartläggningen har flera lösningar och erfarenheter framkommit som är möjliga att integrera för att säkra lika villkorsarbetet inom forskarutbildningen. De förslag som läggs fram varierar från enklare till mer omfattande åtgärder och ska ses som en inventering, utan inbördes ordning eller prioritering.

Följande områden fungerar som utgångspunkter för de konkreta förslagen:

- Utveckla övergripande strategi för lika villkor på forskarutbildningen
- Förtydliga och utveckla stödjande strukturer för forskarutbildningen
- Strategi för breddad rekrytering
- Handledning och handledarutbildning
- Seminariet som lärandemiljö

Förslag för att säkra lika villkor på forskarutbildningen

1. Utveckla övergripande strategi för lika villkor på forskarutbildningen

Rådet för utbildning på forskarnivå bör utveckla en övergripande strategi med tidsplan för integrering av lika villkorsperspektivet, med mål att säkerställa att forskarutbildningen sker på lika villkor för de forskarstuderande.

Huvudansvar: Rådet för utbildning på forskarnivå

Mål: En lärande- och forskarmiljö som präglas av lika villkor och diversitet.

Förslag på konkreta insatser:

- Utveckla en långsiktig plan med strategiska insatser där lika villkorsperspektiv ses som en pågående process och inte som tidsbegränsade projekt eller enstaka tillfällen.
- Integrera och utveckla riktlinjer för lika villkorsperspektiv i alla relevanta beslut, aktiviteter och processer rörande forskarutbildningen. Detta bör fastslås i strategiska dokument.
- Upprätta en plan för kunskaps- och medvetandehöjande insatser specifikt för forskarutbildningens doktorander och berörd personal. Långsiktig planering för att återkommande lyfta och diskutera lika villkor på olika nivåer/delar av forskarutbildningen. Ökad medvetenhet om lika villkor i praktiken.
- Rådet bör arbeta för ökad enhetlighet och transparens vad gäller lika villkor. Tydlig och enhetlig information ska finnas tillgänglig för doktorander, handledare och ämnen angående rättigheter, skyldigheter, beslutsvägar och möjligheter att påverka.
- Det åligger även rådet att ansvara för kvalitetskontroll och bevaka att fakulteten uppnår målen. Detta sker genom återkommande uppföljningar och utvecklandet av indikatorer som gör det möjligt att följa och utvärdera utvecklingen.
- Ovanstående strategi utarbetas, förslagsvis med verktyget FESTA som hjälp och stöd (se www.festatool.eu).

2. Förtydliga och utveckla stödjande strukturer för forskarutbildningen

Tydliga, enhetliga, inkluderande och stödjande strukturer för forskarstuderande, handledare, lärare, forskarkollegium. Utvecklandet av detta leder till lika villkor, ökad kvalitet, ökad inkludering, minskad stress/arbetsbelastning för den forskarstuderande, ökad progression samt minskad risk för långtidssjukskrivningar och/eller avbrutna studier samt därmed minskad sårbarhet för forskarutbildningen.

Huvudansvar: Fakulteten, studierektor

Mål: Lika villkor för fakultetens doktorander oavsett bakgrund, arbetsförhållanden, avdelning och enhet.

Förslag på konkreta insatser:

- Nätverk för lika villkor på forskarutbildningen. Forum för kontinuerlig diskussion och utveckling.
- Doktoranddag: Utveckla del av dessa för möte med doktorander i olika faser, teman/workshops med lika villkorsperspektiv.
- Upprätta checklistor för lika villkor som täcker olika delar av forskarutbildningen. Exempelvis rekrytering, annonsering, handledning, introduktion, individuella studieplaner, doktorandkurser osv. Dessa checklistor utarbetas förslagsvis med verktyget FESTA som hjälp och stöd (se www.festatool.eu).
- Enhetlig och tydlig introduktion vid start av forskarstudier.
- Introduktion vid undervisning: Formaliserad struktur för introducering i undervisningen, exempelvis gemensam utbildning/temadag för forskarstuderande som ska undervisa. Utbildning om lika villkorsperspektiv i undervisningen samt genusmedveten undervisning. Ett annat förslag är att ge högskolepedagogisk kurs som doktorandkurs.
- Mentorsprogram: Mentorerna för doktorander, nyligen disputerade får timmar avsatta för att ge guidning och stöd. Doktoranden väljer vilken mentor som passar dem utifrån forskningsinriktning.
- Doktorandstöd: Utvidgad funktion i samarbete med studierektor. Funktion för Mittuniversitetets doktorander och fakultetens handledare. Tillhandahåller introduktion, information, stöd, utbildning och vidareutbildning. Jmf genuslektorer vid Liu.

3. Strategi för breddad rekrytering

Utveckla en strategi för breddad rekrytering av forskarstuderande från olika bakgrund.

Huvudansvar: Rådet för utbildning på forskarnivå i samarbete med anställningsrådet och personalavdelningen

Mål: Diversifierat och ökat antal sökande till forskarutbildningen. En inkluderande, trygg och kreativ arbetsmiljö, öppen för alla där diversitet ses som viktigt ur forskningsperspektiv, för kreativitet och möjligheter.

Förslag på konkreta insatser:

- Informationsinsatser; fortbildningar för forskarkollegium och rekryteringsansvariga.
- Checklista för utformning av utlysningar.
- Ökad transparens och enhetlighet i antagningsprocessen.
- Ökad samverkan med grundutbildning och rekrytering av lärare.
- Gemensam introduktionsfas.
- Arbeta med hur bilden av Mittuniversitetet framställs som arbetsmiljö ur ett lika villkorsperspektiv.

4.Handledarutbildningen

När handledarutbildningen ses över under 2018 bör ansvariga ge akt på att lika villkor inkluderas i utbildningen.

Huvudansvar: Forskarutbildningsråden vid respektive fakultet.

Mål: En lärande- forsknings- och arbetsmiljö som präglas av lika villkor.

Förslag på konkreta insatser:

- Utveckling av handledarutbildningen bör ge akt på att lika villkor utgör en viktig del med utbildning om bl a normkritiskt handledarskap, genusmedvetenhet och interkulturell kompetens.
- Obligatorisk för alla handledare.
- Handledarutbildning bör även utvecklas till vidareutbildning så att handledare kontinuerligt kan utveckla sitt handledarskap.

5.Handledning

”Den viktigaste personen för doktoranden under utbildningen är handledaren. Handledarens främsta uppgift är att stödja doktoranden att utvecklas till en självständig forskare med ett vetenskapligt förhållningssätt. Utan en engagerad handledare fungerar inte forskarutbildningen bra.” (UKÄ 2016-12-08).

Huvudansvar: Forskarkollegiet och handledarna

Mål: En lärande- forsknings- och arbetsmiljö som präglas av lika villkor. Väl förankrat och angeläget för alla på arbetsplatsen, fler i verksamheten som bär lika villkorsperspektiv. Lika villkorsarbetet ses som en konkret strategi som underlättar att bryta de reproducerande mönster som befäster strukturen och som konstruerar och reproducerar ojämlikheter.

Förslag på konkreta insatser:

- Gemensamma överenskommelser mellan handledare och forskarstuderande med tydliga riktlinjer, se exempel på FESTA:s hemsida (festatool.eu).
- Utforma dialoginstrument som kan fungera som utgångspunkt vid handledning.
- Inrätta ett fakultetsgemensamt handledarkollegium för återkommande diskussioner.
- Utveckla stödjande strukturer för handledningen och fler relationer för doktoranden genom att:
 - Fördela och tydliggöra vad som är handledarens och andras ansvar vid introduktion och överenskommelser, så att fler blir bärare än handledare.
 - Gemensamma avstämningar tillsammans med andra forskarstuderande.
 - Prova och utveckla former för ex. kollektiv handledning.
 - Workshops tillsammans med andra forskarstuderande.
 - Skapa möjligheter till kontinuerlig dialog med andra om arbetets utveckling.
 - Studieplaner: kollektiv uppföljning
 - Stödja nätverksbyggande och möjliggöra kontakter för alla doktorander på lika villkor, med kollegiet och forskarvärlden i stort.

6. Seminariet som lärandemiljö

Det högre seminariet fyller en viktig funktion för forskarstuderandes utbildning. Det är därför av vikt att kontinuerligt utveckla forskarseminariet som lärandeform för att därigenom skapa goda förutsättningar för en lärandemiljö på lika villkor.

Huvudansvar: Forskarkollegiet

Mål: Ett vetenskapligt samtal och en lärandemiljö på lika villkor.

Förslag på konkreta insatser:

- Ämnet kan avsätta tid och utrymme för kollegiet att diskutera och prova olika sätt att utveckla en mångfaldsmedveten möteskultur.
- Genomföra workshops som utgår från boken "Det goda seminariet"
- Utveckla ett större projekt liknande "Det goda seminariet" vid Lunds universitet.

7. Allmänna uppdrag till Mittuniversitetet centralt

Slutligen följer några förslag på vad rådet skulle kunna lyfta inom organisationen. För att arbetet med lika villkor ska hålla över tid krävs uthållighet, samverkan och förankring.

Förslag på konkreta insatser:

- Ledningen bör stödja, lyfta och prioritera det lika villkorsarbete som pågår vid Mittuniversitetet.
- Fördjupat arbete med lika villkor på forskarutbildningen vid Humanvetenskapliga fakulteten.
- Fördjupad undersökning av lika villkor på forskarutbildningen vid Humanvetenskapliga fakulteten.
- Samverkan med NMT: Exempelvis genom att lyfta in fler mål med lika villkorsarbetet på forskarutbildningen inom ramen för lika villkorsplanen.

Litteraturlista med länkar:

Doktorandspegeln 2016

<http://uka.se/download/18.67d7db0e1598fa32b7fadbc6/1487841858377/rapport-2016-12-08-doktorandspegeln-doktoranders-studiesituation.pdf>

UKÄ, 2016-12-08

<http://www.uka.se/om-oss/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2016-12-08-brister-i-doktoranders-handledning.html>

Forskarutbildning på lika villkor, jämställdhetskonferens, Lund 2012

<http://portal.research.lu.se/portal/files/6224277/2858405.pdf>

Ensamhet, socialisation och erkännande inom forskarutbildningen

<https://www.med.lu.se/content/download/126868/823258/file/Ensamhet,%20socialisation%20och%20erk%C3%A4nnande%20inom%20forskarutbildningen%20-%20ensamarbetande%20doktorander%20om%20sin%20arbetssituation%20och%20doktorandtillvaro.pdf>

Utvärdering, rapport 2014: 276. Ensamhet, socialisation och erkännande inom forskarutbildningen. - ensamarbetande doktorander om sin arbetssituation och doktorandtillvaro. Ola Holmström, Lunds universitet

Mentor4Equality, Not the chosen one - gender, ethnicity and power in research careers

https://ki.se/sites/default/files/not_the_chosen_one_-_gender_ethnicity_and_power_in_research_careers.pdf.pdf

Projekt och projektrapport från Karolinska Institutet.

Doktorander berättar om sin arbetssituation - SLU

<https://www.slu.se/globalassets/.../doktorander-berattar-om-sin-arbetssituation.pdf>

En organisationsanalys av Fakulteten för skogsvetenskap i Umeå. Maja Agnemo, Jessica Carlsson och Erik Jakobsson.

Genusmedveten forskarhandledning

Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och ...

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.../dj-konsmedveten-forskarhandledning.pdf

Ulrike Schnaas, Uppsala universitet

Genusmedveten forskarutbildning

Female Empowerment in Science and Technology Academia

<http://www.festatool.eu/>

Mittuniversitetets handlingsplan

[Handlingsplan för lika villkor 2018 inkl jämställdhetsintegrering](#)

Cronqvist och Maurits. *Det goda seminariet*, Göteborg, Makadam förlag 2016