

Stöd för analys och dialog

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 disputera - 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?