

25 år av Q+ -

En utvärdering av ett nätverk för kvinnliga och ickebinära studenter
inom IT och datavetenskap

Centrum för genusvetenskap

Uppsala universitet

Emma Bergman

2025

Innehållsförteckning

Kort sammanfattning	3
1. Introduktion	4
1.1. Syfte och frågeställningar	5
2. Metod.....	5
2.1. Intervjuer och samtal.....	6
2.2. Enkäter.....	8
2.3. Disposition	9
3. Q+ bakgrund	10
3.1. Nya förutsättningar – Uppsala universitet idag.....	14
3.2. Varför behövs jämställdhet inom IT?	15
4. Resultat och diskussion av intervjuer och samtal.....	16
4.1. Nya behov – Q+ då som nu.....	17
4.2. Det kvantitativa målet.....	20
4.3. Intersektionalitet – vilka är Q+ till för idag?.....	22
4.4. Att bygga identitet – hur ser en programstudent ut?	26
4.5. Att förebygga stereotyper – presumtiva studenters bild av programmen.....	28
4.6. Motstånd och framsteg.....	29
4.7. Tidiga hinder och positiva överraskningar.....	32
4.8. Motivation och förebilder	35
5. Resultat av enkäter.....	37
5.1. Enkät till Q+-amanuenser	37
5.2. Enkät till programstudenter som aktivt deltar i Q+ aktiviteter.....	42
5.3. Enkät till programstudenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter.....	52
6. Diskussion av enkäter	62
6.1. Det sociala sammanhanget.....	62
6.2. Steget ut i arbetslivet – att lära sig ställa krav.....	63
6.3. Pluggträffar	65
6.4. Särbehandling, jämställdhet och informella hinder.....	66
6.5. Vilka känner att de hör hemma i Q+?	68
6.6. Vad kan Q+ göra bättre?.....	70
7. Sammanfattning och förslag framåt.....	72
Referenser	76
Bilagor	78

Kort sammanfattning

Under 25 år har Q+ fungerat som ett nätverk och uppdrag vid IT-institutionen till förmån för kvinnliga och ickebinära studenter på civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi och kandidatprogrammet i datavetenskap. När Q+ startade var studiemiljön märkbart sämre för de kvinnliga studenterna än för de manliga, och de stod för större delen av avhoppet. Den här utvärderingen har genomförts med syftet att förstå utvecklingen av Q+ och studenternas behov av de aktiviteter och stöd som Q+ erbjuder, vilket har skapat en bild av vad Q+ betyder för de kvinnliga och ickebinära studenterna idag. Syftet har också varit att kunna ge utvecklingsförslag. Intervjuer och samtal har genomförts med åtta informanter som alla arbetar eller har arbetat på Uppsala universitet i roller som på olika sätt relaterat till Q+. Två av de informanterna var nuvarande Q+-amanuenser. Det har även skickats ut fyra enkäter. En besvarades av nuvarande och tidigare Q+-amanuenser, en besvarades av aktiva studenter som brukar delta på Q+ aktiviteter, och de sista två skickades ut till aktiva studenter på de båda programmen som inte brukar delta på Q+ aktiviteter. Resultatet från intervjuerna, samtalen och enkäterna har analyserats med relevant litteratur. Trots att kvinnliga och ickebinära studenter fortfarande är i minoritet så är situationen tydligt bättre jämfört med slutet på 1990-talet. Fler av dessa studenter börjar programmet, fler stannar kvar, och fler uppger att de trivs bättre. Utvärderingens resultat visar att behovet av Q+ som en social punkt är mindre nu, men att Q+ fortfarande uppskattas som ett socialt ankare. Nätverket beskrivs i termer av trygghet, gemenskap och en plats att få träffa studenter ”i samma sits”. Q+ syfte har gått från att vara framtungt (att få kvinnliga och ickebinära studenter att stanna på programmen) till att ha ett större fokus på att hjälpa studenterna ut i arbetslivet genom möten och konferenser med företag och andra nätverk. Det här uppskattas och bör fortsätta eftersom det bidrar till att studenterna får ökad medvetenhet om vilka krav de bör ställa på en arbetsplats i relation till jämställdhetsarbete och diskriminering. Speciellt Q+-amanuenserna upplever att uppdraget har bidragit med värdefulla kunskaper och erfarenheter inför arbetslivet. Institutionens engagemang i Q+ upplevs som mycket positivt av de som deltar på Q+ aktiviteter, medan det fortfarande uppfattas av vissa andra studenter som orättvist eller lite felriktat. Det är också hjälpsamt att programmen har andra initiativ parallellt med Q+ som syftar till att ändra den stereotypa bilden av studenter på IT/datavetenskapliga program. För att hjälpa till med det även utanför programmen föreslås en större närvaro av Q+ på grund- och gymnasieskolor. Dessutom behöver det utvärderas närmare vilka som känner sig välkomna och inkluderade i Q+ utifrån deras målgruppsformulering.

1. Introduktion

Q+ är ett nätverk för kvinnliga och ickebinära studenter på kandidatprogrammet i datavetenskap (DVK) och civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi (IT) på Uppsala universitet. Q+ fungerar också som ett uppdrag vid IT-institutionen, där två amanuenser anställs för varje läsår för att sköta arrangemang och genomförande av Q+ aktiviteter. Nätverket har varit verksamt i 25 år och syftar till att erbjuda studenterna ett socialt sammanhang, pluggträffar och möten med olika företag inom IT-sektorn. Q+-amanuenserna ansvarar också för att möjliggöra studentdeltagande på Datatjej-konferensen¹, informera och intressera kvinnliga och ickebinära gymnasister via Uptown Tech² samt erbjuda kvinnliga sökande till DVK och IT en chans att tidigt få inblick i programmen genom vårens Inspodag.

Q+ övergripande syfte kan delas in i tre punkter:

- Att öka antalet kvinnliga och ickebinära studenter på DVK och IT genom att informera och intressera
- Att motverka kvinnliga och ickebinära studenters avhopp genom att förbättra deras studiemiljö
- Att bidra till att kvinnliga och ickebinära ingenjörer går ut i arbetslivet genom att bygga nätverk och erbjuda tidig kontakt med företag

Trots en ökning sen slutet på 1900-talet så finns det fortfarande ett stort underskott av kvinnor inom IT både på utbildningarna och arbetsmarknaden.³ 2024 antog kandidatprogrammet i datavetenskap 20% kvinnliga studenter, och civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi antog 26%. Det kan jämföras med 5% för DVK och 9% för IT år 2008 (se bilaga 1). Svenska företag flaggar för att antalet kvinnor som kommer ut i IT-sektorn måste öka om Sverige ska kunna täcka upp för den kompetensbrist som finns nu. En uppskattning visar att 70 000 personer saknas i sektorn, och företagen själva understryker vikten av att fler kvinnor börjar och avslutar sina utbildningar. Digitaliseringen av samhället ökar snabbt och det är viktigt att produkter och tjänster utvecklas av en diversifierad grupp ingenjörer för att täcka alla medborgares behov.⁴ Samtidigt har alla universitet och högskolor

¹ Datatjej-konferensen är en årlig, nationell konferens för kvinnliga och ickebinära studenter på IT- och dataprogram som syftar till att inspirera inför arbetslivet och uppmuntra nätverkande.
<https://konferens.datatjej.se/deltagare/>

² Uptown Tech är en dag när kvinnliga och ickebinära elever på naturvetenskapligt eller tekniskt gymnasieprogram bjuds in för att få en rundtur på de tekniska programmen och inblick i studentlivet.
<https://www.uu.se/utbildning/valja-utbildning/ingenjor/uptown-tech>

³ Eftersom Sverige endast har två juridiska kön, man och kvinna, saknas det tillräcklig statistik för att kunna uttala sig om ickebinära personers närvaro inom IT

⁴ IT&Telekomföretagen, *En rapport från IT&Telekomföretagen: IT-kompetensbristen*, IT&Telekomföretagen, 2020

ansvar att arbeta med regeringens mål om jämställdhetsintegrering, vilket inkluderar att motverka könsbundna val, förbättra studiemiljön och arbeta för kvinnor och mäns lika villkor.⁵

Mot bakgrund av att Q+ firar 25 år, de förändringar som skett för kvinnliga och ickebinära studenter sedan nätverket startade, och det arbete som finns kvar att göra så beställde programmen DVK och IT en utvärdering. De vände sig till Centrum för genusvetenskap för att utvärdering skulle ske med genusvetenskapligt perspektiv, och den har genomförts under slutet av HT24 och början av VT25. Det är således jag som författare som haft ansvar för att genomföra och sammanställa utvärderingen. Min bakgrund är att jag innehar en kandidatexamen och en masterexamen i genusvetenskap från Uppsala universitet, och har därmed insyn i universitetet som sådant men inte i IT-institutionen.

1.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med utvärderingen är att skapa en bild av Q+ utveckling genom tiden, med störst fokus på vad Q+ bidrar med idag för sin målgrupp och hur det kan utvecklas framåt med hänsyn till studenternas behov, universitetets arbete med jämställdhetsintegrering och arbetsmarknadens behov.

Syftet kan besvaras genom fyra frågeställningar:

- Har det skett någon utveckling i behoven hos de kvinnliga och ickebinära studenterna?
- Vilka konkreta aktiviteter och initiativ genomförs nu som svar på de behoven?
- Hur ser programstudenternas attityder till Q+ och programmens jämställdhetsarbete ut?
- Vilka områden kan Q+ utvecklas inom?

2. Metod

För att svara på frågeställningarna har ett flertal metoder använts. Det har rört sig om intervjuer, formella samtal och enkäter. Datainsamlingen har skett under slutet av hösten 2024 och vintern 2025, och allt material har samlats in, hanterats och analyserats av den ansvarige för utvärderingen. De aktuella programansvariga och Q+-amanuenserna har bistått med kontaktuppgifter vid behov samt spridning av enkäterna.

⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet: En lägesrapport*, 2019

Eftersom Sverige endast har två juridiska kön – kvinna och man – så faller ibland ickebinära studenter bort i datainsamlingen och diskussionen. Exempelvis efterfrågas juridiskt kön i enkäten riktad till de programstudenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter istället för könsidentitet av anonymiseringsskäl, vilket också klargjordes för respondenterna i enkäten. Statistik som relaterar till saker som ansökning, antagning, aktiva studenter och liknande utgår också från juridiskt kön. Det betyder att även om Q+ målgrupp är kvinnliga och ickebinära studenter, så kommer det finnas tillfällen i utvärderingen när enbart kvinnliga studenter nämns. Det betyder *inte* att jag som författare eller informanterna i utvärderingen inte har en medvetenhet om att personer som identifierar sig utanför de två juridiska könen finns, har funnits eller kommer finnas på utbildningarna som diskuteras.

2.1. Intervjuer och samtal

Semi-strukturerade intervjuer och upprepade formella samtal har genomförts med 6 informanter som varit eller är anställda på Uppsala universitet och som varit involverade i Q+ uppstart, arbetet med Q+ under tidigare år och/eller i nutid. De har eller har haft yrkesroller som lärare, programansvariga, studievägledare och projektledare. De har arbetat med bl.a. att driva Q+ när det var i sin projektfas, förvalta programmets ekonomiska medel som delvis gått till Q+ som uppdrag, institutionens lika villkorsarbete och att på olika sätt ha kontakt med studenterna på DVK och IT. Alla informanter har anonymiserats till den grad det varit möjligt och kommer benämnas med titel eller liknande beskrivning. De intervjuer som genomförts har gjorts med en förberedd frågemall som följts på ett sådant sätt att samtalet fått styra till viss del hur och i vilken ordning frågorna ställts. De har genomförts digitalt via Zoom, och har inte spelats in. Istället har anteckningar tagits under tiden och sedan renskrivits direkt efteråt. Informanterna har fått syftet med intervjun förklarad för sig innan, men har inte fått se frågemallen. De formella samtalen har inte haft en lika tydlig frågemall och skett vid upprepade tillfällen efter att frågor och funderingar uppstått hos författaren. De har skett genom möten digitalt och fysiskt samt mejlkontakt. För att säkerställa att informanterna haft samma förståelse av sitt deltagande i utvärderingen oavsett vilken form av kontakt vi haft har jag klargjort om jag ämnar inkludera vårt samtal eller delar av det i utvärderingen, och vilken nivå av anonymisering det kommer ske under.⁶ Det betyder att jag informerat om att jag inte använder mig av informanternas namn eller tydliggör annan information som direkt kan leda till att de identifieras. Jag har även informerat om risken att

⁶ Lars Kaijser & Magnus Öhlander (red), *Etnologiskt fältarbete*, 2 uppl. (Lund: Studentlitteratur 2011), 90

de ändå identifieras på grund av deras yrkesroll, och jag har fått muntligt samtycke att använda intervjumaterialet trots detta. I kapitel 4 nedan kommer jag analysera materialet i relation till litteraturen och bara specificera närmare vid behov vem som uttalat sig om vad.

Jag har även genomfört ett inledande formellt samtal med de båda nuvarande Q+-amanuenserna tillsammans, och sedan intervjuat båda separat. Dessa intervjuer var knappt en timme var och genomfördes fysiskt samma dag, och informanterna fick ta del av intervjufrågorna innan. De spelades in och transkriberades med hjälp av verktyget Klang.ai och skriftligt samtycke samlades in.

Intervjuerna och samtalen har skett i syfte att bättre förstå hur Q+ startade och hur det fungerar i praktiken. De har också genomförts med målet att förstå syftet med Q+ som nätverk och uppdrag. Därför har det varit viktigt att få en spridd bild och ta in flera perspektiv. Informanterna har haft olika roller i relation till Q+, och de har varit involverade i olika skeden av de 25 år som Q+ varit ett nätverk och uppdrag vid IT-institutionen. De sammanlagt 8 informanterna representerar både studenter, nuvarande anställda och före detta anställda vid IT-institutionen och anställda vid andra avdelningar på Uppsala universitet. De varierar inte bara i roller utan även i kön, ålder och bakgrund. Jag har valt att intervjua en förhållandevis heterogen grupp för att kunna arbeta reflexivt och undvika ett ensidigt perspektiv på Q+. Medan alla informanter kan sägas ha en positiv bild av Q+ så har de haft olika erfarenheter av Q+ som nätverk, uppdrag och projekt. En stor del av utvärderingens syfte är att förstå Q+ nytta för de kvinnliga och ickebinära studenterna på DVK och IT, och därför har enkätundersökningarna fokuserat helt på studenters upplevelser. Men eftersom Q+ fungerar som ett faktiskt uppdrag vid institutionen och är beroende av ekonomiska medel och engagemang därifrån så måste informanterna inkludera fler än enbart studenter. Jag har därför haft några centrala frågor i åtanke vid varje samtal och intervju. Dessa har bl.a. berört hur syftet med Q+ beskrivs och varför det beskrivs lika/olika, vem som tar vilka beslut rörande Q+, vilka aktörers behov som lyfts samt vilka aktiviteter som informanterna anser fungera bra eller behöver utvecklas.

Jag har även haft en medvetenhet om min positionering och reflexivitet i min tolkning av materialet. Som genusvetare i utvärdering av en funktion vid IT-institutionen får man en slags "outsiderposition" där risken finns att det påverkar förväntningarna i ett samtal. Eftersom jag

själv tidigare varit student på Uppsala universitet och är närmare Q+ målgrupp vad gäller ålder och könsidentitet så kan det till viss del ha påverkat.⁷

2.2. Enkäter

I februari 2025 skickades 4 enkäter ut. Enkäterna gjordes digitalt via Uppsala universitets verktyg Kurt och var inte inloggningsskyddade, vilket betyder att någon som inte tillhör enkäternas målgrupp kan ha svarat på någon av enkäterna. Detta bedöms dock inte som troligt. Svarstiden var 3–4 veckor.

Enkät till Q+-amanuenser

En enkät skickades ut till 10 Q+-amanuenser via mejl, både nuvarande och tidigare. 4 svar kom in. Amanuenserna har blivit anställda med medel från programmen DVK och IT under ett läsår. Tidigare år utlystes en amanuens tjänst, och vid tillfälle har en student anställts ytterligare år, vilket i vissa fall har haft att göra med svårigheter att rekrytera. Som det ser ut nu så utlyses två amanuens tjänster per läsår. Enkäten har gått ut till de amanuenser vars kontaktuppgifter gick att finna, och de har varit anställda med spridda mellanrum mellan 2000 och 2025. Syftet med enkäten är att förstå bättre varför respondenterna valt att söka tjänsten som Q+-amanuens, vilka aktiviteter som erbjöds studenterna genom Q+ när de varit studenter, samt vad respondenterna tycker att Q+ har gett studenterna och hur de borde fortsätta.

Enkät till programstudenter som aktivt deltar i Q+ aktiviteter

En enkät spreds via Q+ sociala medier av de nuvarande amanuenserna med målet att nå studenter som aktivt brukar delta i deras aktiviteter. Det skickades även ut en påminnelse via samma kanaler en vecka innan enkäten stängde. Enligt amanuenserna brukar det för närvarande delta runt 20 studenter som mest på deras aktiviteter, och 8 studenter svarade på enkäten. Syftet är att förstå bättre varför respondenterna väljer att delta i Q+ aktiviteter, vilka aktiviteter som svarar bäst mot deras behov som studenter, hur de upplever att deras könsidentitet påverkar lika villkor vad gäller studier och arbete samt vad respondenterna anser att Q+ kan göra mer av/annorlunda.

⁷ Lars Kaijser & Magnus Öhlander (red), *Etnologiskt fältarbete*, 2 uppl. (Lund: Studentlitteratur 2011), 95; Heléne Thomsson, *Reflexiva intervjuer*, (Lund: Studentlitteratur, 2010), 38–39

Enkäter till programstudenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter

En enkät spreds via Studium, en webbsida där studenterna kan ta del av kursmaterial och nyheter som läggs upp av kurs-och programansvariga, till alla aktiva studenter på kandidatprogrammet i datavetenskap. Den fick 5 svar. På samma sätt spreds en enkät även till de aktiva studenterna på civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi. Den fick 24 svar. Initialt var tanken att samma enkät skulle skickas till båda programmen, men på grund av ett kommunikationsmisstag så har två separata enkäter gått ut. De är i princip identiska förutom två frågor som har formulerats olika med olika typer av svarsalternativ. Däremot är frågorna tillräckligt lika för att det inte bedöms utgöra något problem för analysen. Enkäterna kommer analyseras parallellt med undantag för de två frågorna. Målgruppen är de studenter på programmen som antingen inte alls deltar i Q+ aktiviteter, eller som deltagit vid något enstaka tillfälle, oavsett könsidentitet. Syftet med enkäten är att bättre förstå hur respondenterna uppfattar Q+, om de anser att det finns förekomst av könsbaserad särbehandling och/eller behov för jämställdhetsarbete, hur de upplever att deras könsidentitet påverkar lika villkor vad gäller arbete och om de har behov av några av de aktiviteter som Q+ erbjuder sin egen målgrupp. De här två enkäterna kommer analyseras genom att svaren jämförs med enkäten som gick ut till de som aktivt deltar i Q+ aktiviteter och med de enkäterna som genomfördes i slutet av 1900-talet när Q+ startade som projekt, där dåvarande studenter på datavetenskapliga programmet fick svara.⁸ Anledningen till dessa jämförelser är att bättre förstå hur attityder kring jämställdhet på IT-programmen har förändrats över tid. Jag vill även se om det finns belegg för att kvinnliga och ickebinära studenter har ett speciellt behov av vissa stödaktiviteter som Q+ erbjuder, eller om det delas av andra studenter som inte kan eller vill söka sig dit.

2.3. Disposition

Utvärderingen har tre huvudsakliga kapitel för resultat och analys. Kapitel 3 behandlar Q+ bakgrund, Q+ förutsättningar idag på Uppsala universitet samt behovet av initiativ som Q+. Det är baserat på intervjuer och samtal med utvärderingens informanter, i relation till litteratur. Kapitel 4 presenterar och diskuterar resten av resultatet av intervjuerna och samtal i

⁸ Christina Björkman, Ivan Christoff, Fredrik Palm & Anna Vallin. "Exploring the pipeline: Towards an understanding of the male dominated computing culture and its influence on women", *SIGCSE Bulletin*, 30(2) (1998): 64. <https://doi.org/10.1145/292422.292445>; Christina Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, (Uppsala: Enheten för utveckling och utvärdering, Uppsala universitet, 2000)

relation till litteraturen, med fokus på Q+ verksamhet idag. Kapitel 5 behandlar enkätresultaten, och i kapitel 6 sker diskussionen kring detta i relation till tidigare kapitel.

3. Q+ bakgrund

Det här kapitlet ämnar ge en bakgrund och tydligare tidslinje över hur och varför Q+ startade. Det som presenteras nedan är resultatet av ett flertal intervjuer och samtal med personer som var involverade vid början och under den första tiden av Q+, samt de rapporter som publicerats angående Q+.

Q+ startade som ett projekt under slutet av 1990-talet som en reaktion på det låga antalet kvinnliga studenter på datavetenskapliga programmet (DVP). Färre kvinnliga studenter än manliga valde att börja programmet, och fler kvinnliga studenter hoppade av tidigt vilket gjorde att en mycket låg andel kvinnor kom ut i arbetslivet med IT-kompetens. Initiativet togs först och främst av Christina Björkman, dåvarande studievägledare och tidigare lärare på programmet, och Annika Lundmark vid "Enheten för utveckling och utvärdering" på Uppsala universitet (nuvarande "Enheten för kvalitet och utvärdering"), men engagerade och involverade många anställda och studenter vid universitetet.

Under slutet av 1990-talet var det fortfarande tydligt och kännbart för de kvinnor som arbetade som ingenjörer och på ingenjörsutbildningar att könsbaserad diskriminering och trakasserier var utbrett. Det är väl dokumenterat att kvinnor mötte stort motstånd som minoritet både som studenter och anställda, och det nämndes vid upprepade tillfällen under mina samtal som en av anledningarna till att Q+ startades som projekt.⁹ Det fanns en oro för vilken miljö de unga, kvinnliga studenterna hamnade i. Den första rapporten från 1998 konstaterade därför att det huvudsakliga målet, att göra den datavetenskapliga utbildningen mer attraktiv hos kvinnor, hade två sidor.

The goals are both quantitative (to increase the number of female students) and qualitative (to create a computing culture that is more "female-friendly").¹⁰

Det kvantitativa målet var vid Q+ start det mest pressande målet enligt vissa. Det datavetenskapliga programmet lockade till sig mellan 12%-20% kvinnor under andra halvan av 1990-talet (med undantag för en plötslig ökning 1998 som står oförklarad) och kvinnor hoppade procentuellt sett av oftare än de manliga studenterna.¹¹ Det faktum att färre kvinnor

⁹ Nordvall, "Shaping Engineers, Making Gender Politics Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998", 73

¹⁰ Björkman et al, "Exploring the pipeline", 64

¹¹ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 8

valde tekniska utbildningar var föremål för debatt och samtal inom politiken och akademien under åren som ledde upp till Q+ bildande, och i mina samtal har det nämnts som en bidragande anledning till att projektet fick fart på Uppsala universitet. Men ett ensamt fokus på att öka antalet kvinnliga studenter är inte ett framgångsrikt koncept för en hållbar förändring. Det är ett vanligt sätt att närma sig frågan om jämställdhet på utbildningar med sned könsfördelning. Problemet är att det riskerar att lägga ansvaret på att det är kvinnor och flickor som måste förändras. Istället för att ändra innehållet och upplägget av sin utbildning för att passa fler så läggs ofta resurserna på att få kvinnor att göra ”bättre” utbildningsval, och på 1990-talet så var detta det dominerande tankesättet när frågan om jämställdhet kom upp.¹² Tanken att det är den presumtiva studenten som måste ändra sig drabbar främst av allt kvinnliga presumtiva studenter. Trots att Sverige har många utbildningar på gymnasiet och universiteten som är starkt könssegregerade, och en arbetsmarknad som utmärker sig som särskilt könssegregerad, så ligger fokus och forskning främst på de områden som är mansdominerande. Det är alltså mycket vanligare att resurser läggs på att förändra kvinnors utbildningsval än mäns.¹³ Kvinnor saknas främst i STEM-utbildningar (Science, Technology, Engineering and Mathematics), och de utbildningarna löper större risk att ha för stor tilltro till sin egen objektivitet. Det är lätt att utgå ifrån att t.ex. matematik som faktisk vetenskap inte påverkas av kultur eller värderingar, och därför är utbildningen inte heller subjektivt utformad. Om en student känner att de inte hör hemma kan detta bortförklaras som att de inte förstår ämnet. Men läroböcker, föreläsningar och examinationsuppgifter är fortfarande utformade av människor, som är mottagliga för påverkan av kulturella värderingar och därför kan skapa en diskriminerande miljö utan att det uppmärksammas av majoriteten. Därför är risken alltså att STEM-utbildningar, som alltid varit mansdominerade i Sverige, lägger sina resurser på att övertyga fler kvinnor att välja utbildningen istället för att se över utbildningens utformning och innehåll för att göra den mer attraktiv.¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten framhäver att högskolor och universitet inte längre kan ha en tydlig tyngdpunkt på de kvantitativa målen

¹² Felicia Garcia & Kristin Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, (Stockholm: Liber, 2023), 159; Nordvall, "Shaping Engineers, Making Gender Politics Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998", 75

¹³ Jämställdhetsmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön: Könskillnader i utbildningsval – Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen*, 2022.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/q0nfrnl2/bilaga-3-till-huvudrapporten-val-efter-eget-kon-C3%B6n.pdf>

¹⁴ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 156–161.

i sitt jämställdhetsarbete utan behöver lägga fokus på att synliggöra kvinnor och mäns olika villkor inom akademien.¹⁵

Q+ som projekt inkommerade redan från början därför inte bara ett kvantitativt mål utan också ett kvalitativt. Tanken var att kvinnor som mår bra på utbildningen stannar kvar, och det inleddes ett flertal experiment och undersökningar för att förstå vad de kvinnliga studenterna hade för förutsättningar, behov och önskemål. Enligt flera av de anställda/tidigare anställda vid Uppsala universitet som var involverade i början så drevs projektet Q+ genom starkt engagemang, vilja och samarbete. De kvinnliga studenterna var även de väl engagerade i projektet och deltog i intervjuer och enkäter. Eftersom kompetens kring specifikt genusvetenskap saknades så användes en metod av ”trial and error”, där man helt enkelt testade olika metoder för att förbättra studiemiljön för de kvinnliga studenterna och sedan tog in feedback från studenterna. Både de kvinnliga och manliga studenterna som började år 1 fick svara på enkäter angående deras tidigare dator- och programmeringsvana, med uppföljning ett år in på utbildningen. Då det kom fram att de kvinnliga studenterna hade sämre förkunskaper så erbjöds under projektet handledning, även till de manliga studenterna. Detta var mycket uppskattat främst av de kvinnliga studenterna. Det anordnades ”tjejtträffar” som fungerade som psykologiskt stöd under projektets gång, vilket följdes upp av intervjuer. Projektledaren, Christina Björkman, fanns även tillgänglig som en stödfunktion för de kvinnliga studenterna att vända sig till med problem angående utbildningen, vilket även det var mycket uppskattat.¹⁶ När Q+ började som projekt 1998/1999 fokuserade man alltså på de studenter som redan tagit sig in på utbildningen och deras studiemiljö. Man arbetade med att förstå vilka konkreta åtgärder som kunde tas för att de kvinnliga studenterna skulle klara studierna (så som extra handledning) och på att bygga en gemenskap mellan dessa.

Att sätta in åtgärder för att förbättra studiemiljön för kvinnliga studenter var inte ett område som var enkelt att navigera. Det genomfördes en enkätundersökning 1998 innan det första Q+ projektet startade, där studenters attityder mot jämställdhet inom IT undersöktes. Hos de manliga studenterna antog de flesta en ”icke-sexistisk” syn på världen, vilket betyder att de vidhåller att sexism är dåligt och att de själva inte är sexistiska, men att de samtidigt inte nödvändigtvis tycker att jämställdhetsarbete har någon plats på det datavetenskapliga programmet. Även de kvinnor som författarna menar har assimilerats in i den manliga kulturen på programmet håller med om detta. De studenterna visar motstånd, ibland starkt

¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet: En lägesrapport*, 2019, 37

¹⁶ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*

motstånd, till att universitetet ska vidta åtgärder för att öka antalet kvinnliga studenter eller synliggöra skillnader i män och kvinnors villkor. De lyfter istället vikten av att se alla som individer och att det är kvinnor som måste ändra sin syn på programmering och inte utbildningen som måste förändra sitt upplägg.¹⁷ Detta går i linje med de attityder som syns i andra STEM-utbildningar idag – för att uppnå jämställdhet måste kvinnor ändra sina val, istället för att universitet själva tar ansvar för att skapa en attraktiv miljö.¹⁸ De kvinnor som däremot inte accepterade den mansdominerade kulturen på datavetenskapliga programmet 1998 hade en tydlig ”anti-sexistisk” hållning istället. De är i undersökningen mer positiva till förändringar av miljön och uttrycker ett utanförskap i en studiemiljö där det är tydligt för dem att en kvinnlig programmerare inte är normen.¹⁹ När projekt Q+ sedan startade på höstterminen så uppkom vissa kommentarer om avundsjuka hos killarna angående tjejträffarna och fortsatt motstånd till förslag om ökad rekrytering av kvinnor. Samtidigt var de kvalitativa åtgärderna mycket uppskattade av de kvinnor som deltog.²⁰

Resultatet av detta blev att de ansvariga för Datavetenskapliga programmet ansåg att Q+ skulle fortsätta, inte bara som nätverk för de kvinnliga studenterna utan även som ett uppdrag vid institutionen. Varje år sedan 2000 utlyses en amanuensjänst på 25% för en student att söka, där de får som uppdrag att arbeta med att anordna aktiviteter, utveckla samarbeten och arrangera deltagande vid konferenser och liknande under ett läsår. Senare utvecklades detta till att två amanuensjänster utlyses per läsår, och Q+ -amanuenserna sitter nu även med på Lika villkorsgruppens möten. Amanuensernas tjänster finansieras med programmets medel som programansvarige förvaltar, och som står under institutionens ekonomiska ansvar. Efter att datavetenskapliga programmet omvandlades till två program, kandidatprogrammet i datavetenskap och civilingenjörsprogrammet i informationsteknologi, så är alla kvinnliga och ickebinära studenter på dessa program välkomna att delta på det som Q+ anordnar.

I samtal med flera av de som bidrog till Q+ uppkomst så uttrycks glädje över att projektet fortsätter än idag och stolthet över de studenter och anställda som hållit Q+ levande sedan det startade. Det första initiativet kom ”underifrån” i den bemärkelsen att det inte var universitetets ledning som kom med idén, och sedan är det tydligt att Q+ har drivits av det engagemang som studenterna själva och programansvariga visat genomgående. Medan det inte är unikt i Sverige att ha amanuenser specifikt för uppdrag likt Q+, eller unikt för Uppsala

¹⁷ Björkman et al., ”Exploring the pipeline”, 67

¹⁸ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 159

¹⁹ Björkman et al., ”Exploring the pipeline”, 67

²⁰ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 28–29, 43

universitet att ha amanuenser som arbetar med studentföreningar, så utmärker sig ändå just detta uppdrag vid IT-institutionen. Q+-amanuenserna, som är specifikt anställda enbart för att arbeta med Q+, var ett förhållandevis tidigt initiativ och har konsekvent fortsatt under 25 år.

3.1. Nya förutsättningar – Uppsala universitet idag

Uppsala universitet ser annorlunda ut nu än vad det gjorde för 25 år sedan. Det finns ett större fokus på jämställdhetsfrågor och det perspektivet är närvarande både i de riktlinjer och mål som universitetet har satt för sin egen verksamhet, och i de lagar och regler universitetet som statlig myndighet är lagskyldiga att följa. Nedan följer en kort beskrivning av de förutsättningar och ramverk som Q+ förhåller sig till och verkar inom idag. Listan är övergripande och inte fullkomlig.

- Uppsala universitet måste precis som alla statliga myndigheter följa diskrimineringslagen (2008:567), vilket innebär att det förutom reaktiva åtgärder även måste ske proaktiva, förebyggande åtgärder mot diskriminering.²¹
- Uppsala universitet måste i egenskap av att vara ett statligt lärosäte arbeta enligt det politiska uppdraget ”Jämställdhetsintegrering i Högskolor och Universitet” (JiHU) som startade 2016. Det har förlängts efter hand och ska avslutas tidigast år 2025, vilket betyder att det fortfarande pågår. Enligt JiHU ska alla statliga läroverk²² utveckla en handlingsplan för att integrera jämställdhet i styrandeprocesser och ordinarie verksamhet.²³
- Uppsala universitets egna övergripande mål och strategier för hela organisationen inkluderar målet att universitetet ska verka för en bättre värld, öppet samhälle och kritiskt tänkande samhällsmedborgare.²⁴
- Uppsala universitet har en plan för jämställdhetsintegrering som utvecklats i respons till JiHU. Förkortat innehåller den två mål:
 - Arbetet för att motverka partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat.

²¹ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 16

²² Ett mindre antal icke-statliga läroverk så som Chalmers Tekniska Högskola ingår också i satsningen

²³ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 13

²⁴ Uppsala universitet, ”Mål och strategier för Uppsala universitet”, *Uppsala universitet*. Fastställd 12 december 2019, hämtad 25 februari 2025, <https://www.uu.se/medarbetare/organisation-styrning/regler/mal-och-strategier-for-uppsala-universitet#Relateradinformation>

- Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat.²⁵
- IT-sektionen har en egen lika villkorspolicy fastställd år 2020 av studenter vid sektionen som förbinder alla grupper under IT-sektionen, inklusive Q+, att arbeta för jämlikhet, mot särbehandling och diskriminering efter de sju grunderna i diskrimineringslagen (2008:567) med tillägg av två punkter (politisk uppfattning och social bakgrund, samt utbildningsval).²⁶

Det här urvalet av regler och ramverk visar på den aktuella situationen för Q+. Trots att det funnits arbete med jämställdhet och lika villkor länge på universitetet så har det under de senare åren förtydligats och förstärkts vad det ska betyda. Q+ startade i en universitetsvärld med färre krav på sådant arbete, och ett större motstånd till det. Det betyder att Q+ roll inom universitetet har förändrats. Det kommer diskuteras närmare i kapitel 4.1.

3.2. Varför behövs jämställdhet inom IT?

Det kan tyckas vara självklart för vissa. Men just eftersom det gått långsamt att rekrytera fler kvinnor till utbildningar inom IT så har det väckt frågor om det verkligen är nödvändigt att ”tvinga” hit kvinnor. Därför är det värt att stanna upp och reflektera över frågan – varför behövs jämställdhet inom IT?

Det går att besvara den frågan både från ett brett perspektiv och ned på ett individplan. När det gäller arbetsmarknaden så finns det ett stort underskott av IT-ingenjörer i Sverige och eftersom IT-sektorn utgör en stor del av Sveriges export och därmed ekonomi så är det viktigt att det utbildas tillräckligt många ingenjörer. Då gäller det att inte bara rekrytera halva befolkningen.²⁷ Förutom en fråga om antal så är det också en fråga om kvalitet i utvecklingen av tjänster och produkter. Den ökade digitaliseringen av samhället leder till att fler och fler blir beroende av dessa tjänster och produkter, vilket betyder att det behöver vara en viss heterogenitet bland de ingenjörer och datavetare som arbetar inom sektorn.²⁸ När frågan ställs till de informanter som intervjuats så tas det upp som en viktig punkt att kvinnliga ingenjörer

²⁵ Uppsala universitet, ”Plan för jämställdhetsintegrering”, *Uppsala universitet*. Fastställd 20 december 2025, hämtad 25 februari 2025, <https://www.uu.se/medarbetare/organisation-styrning/regler/plan-for-jamstalldhetsintegrering>

²⁶ IT-sektionen, ”Dokument”, *IT-sektionen*, hämtad 25 februari, 2025, <https://www.it.sektionen.se/sektionen/#Qplus>

²⁷ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 17-18

²⁸ IT&Telekomföretagen, *En rapport från IT&Telekomföretagen: IT-kompetensbristen*, IT&Telekomföretagen, 2020

och datavetare bidrar med andra perspektiv än de som oftast redan finns på arbetsplatsen. Det betyder inte att det finns ett särskilt ”kvinnligt” perspektiv som alla kvinnor i sektorn innehar, utan snarare att ju mer heterogen en grupp är, desto större chans att perspektiv, åsikter och värderingar har större spridning, vilket ger en bättre chans att produkten eller tjänsten som utvecklas representerar fler användare.

Det är också viktigt med jämställdhet inom IT för kvinnor som grupp och individer. Uppsala universitet vill i sina mål och strategier verka för att alla ska ha ett fritt utbildningsval, vilket även ingår i regeringens jämställdhetsmål, och även om formella hinder saknas så finns det kvar informella hinder så som könsstereotyper som bidrar till att färre kvinnor väljer tekniska utbildningar.²⁹ Det handlar alltså inte om att kvinnor helt enkelt saknar teknikintresse. Ser man till yngre flickor så är teknikintresset lika stort och ibland större jämfört med pojkarna. Något sker på vägen, och det måste därför ingå i arbetet för fria utbildningsval att motverka det. Kort sagt: ”Ska vi då behöva tvinga på alla tjejer ett teknikintresse? Nej, det handlar snarare om att skapa förutsättningar för tjejer att behålla sitt teknikintresse”.³⁰

En mer jämställd IT-sektor leder också till ett mer jämställt samhälle. Mansdominerade yrken, så som ingenjörsyrken, har högre status och högre löner än kvinnodominerade yrken, exempel inom undervisning, vård och omsorg. Eftersom vi har en särskilt segregerad arbetsmarknad i Sverige betyder det att kvinnor som grupp fortfarande har mindre makt och sämre löner än män.³¹ Det går att ta sig an den här snedfördelningen på flera sätt, men ett mål är att möjliggöra för fler kvinnor inom IT.

4. Resultat och diskussion av intervjuer och samtal

Det här kapitlet ägnas åt intervju- och samtalsmaterialet i diskussion med litteraturen. Jag kommer diskutera hur det informanterna berättar förhåller sig till forskning om kvinnliga IT-studenters situation i Sverige, myndighetsrapporter om jämställdhetsintegrering, rapporter om och från IT-sektorn på arbetsmarknaden samt annan relevant forskning. Alla åtta informanter har eller har varit anställda på Uppsala universitet (se kap. 2.1.), men eftersom två av dem är anställda som amanuenser och därför samtidigt är studenter så kommer jag referera till dessa två som ”amanuenser” och de övriga sex informanter som ”anställda” för tydlighet.

²⁹ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 18

³⁰ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 193

³¹ Ibid, 116; Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 15–16

Amanuenserna fick frågor rörande sin personliga situation och tankar gällande sin utbildning, sitt arbete med Q+, sina åsikter om attityder från studenter och lärare på programmet gentemot Q+ samt sina åsikter kring frågor om jämställdhet på utbildningen och arbetsmarknaden. De anställda fick frågor relaterade till vilken roll de har/har haft rörande Q+. Det inkluderade frågor kring deras arbete i relation till Q+, deras åsikter om Q+ och jämställdhetsarbete inom utbildning och arbetsmarknad samt praktiska frågor kring Q+ struktur.

Kapitlet är uppdelat efter teman snarare än specifika intervjuer eller samtal.

4.1. Nya behov – Q+ då som nu

När Q+ genomfördes som ett projekt i slutet av 1990-talet så kom man fram till tre områden att fundera över framöver för att öka antalet kvinnor som stannar kvar på utbildningen. Detta innefattade att stötta de kvinnliga studenterna genom exempelvis tjejträffar och aktiv feedback från lärarna, stärka deras identitet genom fler kvinnliga förebilder, samt att fundera över vilka delar av undervisningens utformning som kan orsaka hinder för kvinnliga studenter.³²

Idag är Q+-amanuenserna ansvariga för att anordna sociala träffar för kvinnliga och ickebinära studenter genom exempelvis filmkvällar och pubkvällar. Till skillnad från de tjejträffar som genomfördes i projektfasen så deltar enbart studenter idag. Frågan lyftes under intervjuerna om det skulle vara fördelaktigt för lärare att vara mer involverade i Q+. Som det ser ut just nu har lärarna ingen involvering och vad informanterna vet ingen större vetskap om Q+ verksamhet. Det kan förklaras med att lärare ofta roteras på utbildningen, precis som på universitetet i stort, och vissa lärare har få undervisningsmoment med relativt liten kontakt med studenterna. Den tänkta fördelen med att involvera lärare mer är att de genom kontakt med Q+-amanuenserna skulle kunna få ett direktutbyte när det gäller funderingar kring undervisningens utformning. En informant lyfter att det finns ett behov av förbättrad kommunikation direkt mellan lärare och studenter, speciellt i genusrelaterade frågor. Detta lyfts med förbehållet att engagemang i Q+ bör ske på frivillig basis och inte orättvist landa på kvinnliga lärare. Förslaget tas även upp av andra informanter att involvera doktorander, som ofta också är lärare, i Q+ genom att låta en viss del av deras tjänst gå till att arbeta med Q+. Det finns alltså tankar från flera håll om att föra Q+ närmare lärarna. Som det ser ut nu är Q+-amanuenserna främst ansvariga för att anordna aktiviteter för studenter, och inte att

³² Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 58

arbeta med frågor kring undervisningens utformning. De deltar dock på Lika villkorsgruppens möten. Idag använder inte Q+-amanuenserna de mötena för att lyfta sådana frågor vad jag förstår, men i och med att det ingår i deras uppdrag att delta på gruppens möten så har de där en ingång.

Q+-amanuenserna anordnar också resor till Datatjej-konferensen varje år, där kvinnliga och ickebinära studenter och yrkesverksamma träffas med syfte att bygga nätverk och inspirera till arbetslivet.³³ Amanuenserna har även kontakt med olika företag så som Exsitec och Omegapoint samt andra nätverk så som Teknikkvinnor³⁴, där organisationerna antingen får komma till Uppsala universitet och föreläsa eller informera, eller bjuda in till sin arbetsplats så att de kvinnliga och ickebinära studenter som vill får följa med dit via Q+. Företagen får berätta om sin verksamhet samt sitt jämställdhetsarbete och studenterna får möjlighet att ställa direkta frågor. De karriärrelaterade evenen är några av de mer välbesökta av Q+ aktiviteter. Flera informanter är positivt överraskade över de här tillfällena för diskussion kring arbetslivet och möjlighet att få träffa yrkesverksamma kvinnor och ickebinära inom IT och Data. Det är ett tydligt framsteg att Q+ syfte inte längre är ”framtungt” med fokus på att få studenterna att stanna kvar i början av utbildningen utan nu även har en tydlig ambition att förenkla studenternas väg ut i arbetslivet. Det kopplar även till ett av de första målen om att stärka kvinnliga studenters identitet med förebilder.

Q+-amanuenserna presenterar även programmen IT och DVK för gymnasister genom Uptown Tech, där målet är att locka fler kvinnliga och ickebinära studenter genom att se till att de är välinformerade om programmet och att de får se själva att programmen inte bara har manliga studenter. Enligt en informant är det en chans att själv få agera en slags förebild, vilket upplevs som positivt. Ett av målen inom JiHU är just att motverka könsbundna val, något som Uppsala universitet inte själva nämner i sin plan för jämställdhetsintegrering. Enligt JiHU är det fortfarande något som universitet bör arbeta med, och Q+ som uppdrag har redan etablerat det som en del av sitt arbete.³⁵ De nuvarande amanuenserna påpekar att det är ett arbete som kan utvecklas med ökad närvaro i skolor för att kunna förebygga könsstereotyper kring IT.

³³ Datatjej, ”För deltagare”, *Datatjej konferens 2025*, hämtad 26 februari 2025, <https://konferens.datatjej.se/deltagare/>

³⁴ Teknikkvinnor är Sveriges största nätverk för kvinnor och ickebinära inom teknik som verkar för ökad jämställdhet och inkludering i branschen genom att stötta, hjälpa och utbilda företag och studenter. <https://www.teknikkvinnor.se/>

³⁵ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 5

Uppsala universitets egen plan för jämställdhetsintegrering tar upp 10 områden där det systematiska lika villkorsarbetet ska utföras. Ett av dessa områden är studiemiljö.³⁶ Det är det enda området där studenter själva med enkelhet kan vara med och påverka, och min åsikt är att det är viktigt att de ingår i universitetets arbete mot trakasserier och diskriminering. I en mansdominerad studiemiljö där det inte finns ett tydligt ramverk för hur man som student ska förhålla sig till könsdiskriminering eller en accepterad plats att dela erfarenheter är det vanligt att kvinnor (och andra minoriteter) ofta accepterar kulturen som den är och ser diskriminering som ett individuellt problem istället för ett strukturellt problem.³⁷ Dessutom sprider sig den kulturen vidare till arbetsplatsen, och ökar risken att arbetsplatser fortsätter vara könssegregerade eller till och med tillåtande av diskriminering och trakasserier.³⁸ En tydlig skillnad mellan de kvinnliga informanter som var närvarande på datavetenskapliga programmet i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet, och de som är närvarande nu, är just medvetenheten om att diskriminering och annat beteende som uppfattas som jobbigt eller nedlåtande ofta är strukturellt. Mobbning på individnivå sker fortfarande på universitet, men det lyfts fram av informanterna hur vanligt det var att som kvinna inom datavetenskap tro att det oönskade beteendet från manliga studenter och anställda var ens egna personliga fel. Det är inte en bild som kommer fram i intervjuerna med informanterna som studerar och arbetar idag på IT-institutionen. Istället är de medvetna om att diskriminering på basis av könsidentitet är ett strukturellt problem, och de är engagerade i att arbeta för en studiemiljö som inte tillåter detta. Q+ beskrivs som en trygg punkt att utgå ifrån vid det arbetet. Att Q+ har varit en definitiv bidragande faktor till att studiemiljön för kvinnor förbättrats på IT och DVK är något som är svårt att mäta, men det är något som informanterna verkar vara överens om, oavsett vilken tid under de 25 åren som Q+ varit aktivt som de var närvarande på programmen. Q+ har gett kvinnliga och senare även ickebinära studenter en tydlig plats att samlas för att kunna lyfta problem, och även själva kunna välja hur de vill arbeta med frågor som rör deras situation. Enligt tidigare programansvarige har det varit genomgående viktigt att ge Q+-amanuenserna stort utrymme att själva välja vad de vill söka ekonomiska medel för. Ett exempel från 2024 är att Q+ valde att samarbeta med Teknikkvinnor, ett annat nätverk för kvinnor och ickebinära inom teknikbranschen, som höll en föreläsning om härskartekniker. Den här typen av engagemang förebygger risken att kvinnor och ickebinära

³⁶ Uppsala universitet, "Plan för jämställdhetsintegrering", *Uppsala universitet*. Fastställd 20 december 2025, hämtad 25 februari 2025, <https://www.uu.se/medarbetare/organisation-styrning/regler/plan-for-jamstalldhetsintegrering>

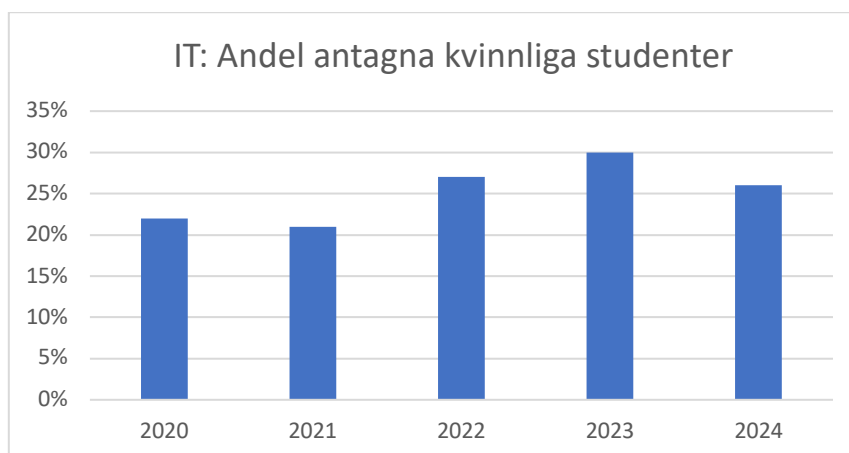
³⁷ Björkman et al., "Exploring the pipeline", 67

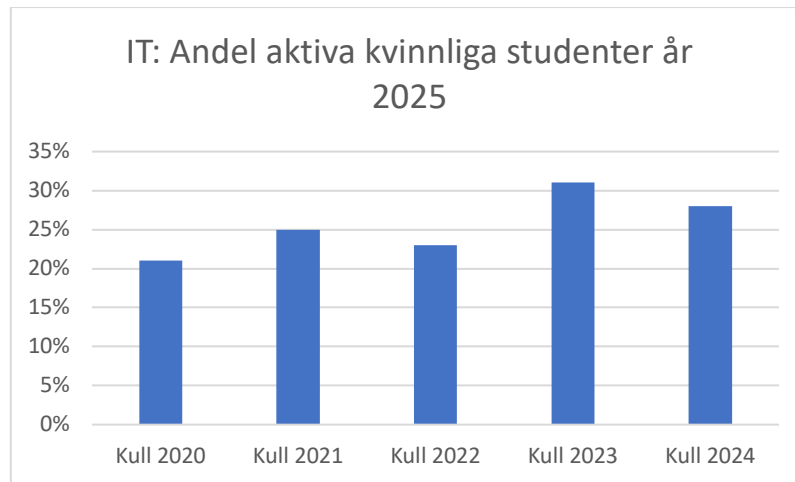
³⁸ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 196, 201

går ut i arbetslivet med inställningen att de inte kan eller borde försöka påverka diskriminering eller beteende som inte känns okej. Kontakten som Q+ förmedlar med andra nätverk underlättar också för kvinnliga och ickebinära att hitta till dessa i arbetslivet om de önskar.

4.2. Det kvantitativa målet

Q+ skapades med två grundläggande mål – ett kvantitativt och ett kvalitativt. Det kvantitativa målet rör sig om att helt enkelt öka antalet kvinnliga och ickebinära studenter på IT och DVK. Det går inte att mäta förekomsten av ickebinära studenter eftersom statistik endast förs över de juridiska könen, men jag kommer återkomma till den gruppen nedan. Vad man enkelt kan se är att antalet kvinnliga studenter har ökat på båda programmen, med lite större ökning för IT (se bilaga 1). Kvinnliga studenter utgjorde höstterminen 2024 20% (DVK) respektive 26% (IT) av de antagna studenterna. Att kvinnliga studenter hoppade av sitt program tidigt var förut ett stort nog problem för att Q+ som projekt godkändes med delmålet att försöka hitta sätt att förhindra detta. Idag sker fortfarande avhopp, både hos manliga och kvinnliga studenter, men situationen ser bättre ut. För att ta Civilingenjörsprogrammet i IT som exempel så jämförs nedan antalet kvinnliga studenter i procent jämfört med manliga studenter som antagits mellan 2020–2024 och antalet kvinnliga studenter i procent jämfört med manliga studenter från de olika kullarna som är aktiva på programmet 2025.





De senaste fem åren har alltså mellan 21% och 30% av de som antagits till civilingenjörsprogrammet i IT varit kvinnor. År 2025 består programmets olika kullar mellan 21% och 31% av kvinnor. Som sagt hoppar studenter fortfarande av, men de senaste fem åren kan man inte säga att det signifikant verkar påverka könsfördelningen på de olika årskurserna. Det ska tilläggas att en stor del studenter, ca 30%, väljer att genomföra utomlandsstudier efter sitt tredje år vilket gör att studenter hamnar ”mellan” kullar. Dessutom är det vanligt på utbildningar inom IT generellt i landet att studenter får anställning innan de genomfört hela utbildningen vilket gör att examenstatistiken för dessa utbildningar ofta ser sämre ut än för andra. Det betyder dock inte att de studenterna inte har kommit ut i arbetslivet.

Det är svårt att mäta hur stor Q+ effekt har varit på det kvantitativa målet. Däremot kan man utgå ifrån att det kan ha haft viss effekt. En av informanterna som arbetat länge som studievägledare upplevde själv i sina samtal med studenterna att Q+ haft positiv effekt på de kvinnliga studenterna när det gäller risk för avhopp. När Q+ initialt drevs som ett projekt började 20 kvinnor det Datavetenskapliga programmet 1998, och 11 valde att lämna utbildningen under första året. En stor anledning enligt studenterna själva var att programmet inte motsvarat deras förväntningar, varit för svårt, för högt tempo eller för tråkigt, och innehållit andra kurser än de som de trott. Dessutom kan det ha funnits en oro för att det skulle bli för få kvinnor kvar om andra hoppade av.³⁹ Under andra året berättade de kvinnliga studenterna om hög arbetsbelastning, väldigt höga krav på sig själva jämfört med de manliga studenterna samt att de hade svårt att ifrågasätta den ”macho” kultur där det ingick att spendera både helger och nätter med att sitta vid datorn utöver de studier man gjorde på

³⁹ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 46-48

dagen.⁴⁰ Q+-amanuenserna har arbetat aktivt under flera år genom initiativ som Uptown Tech och Inspodagen med att se till att presumtiva kvinnliga studenter får bättre information om vad programmen IT och DVK innebär och vad man kan förvänta sig som student. Uptown Tech är även exempel på en plats där det kommer ut tidigt till presumtiva studenter att det finns plats på programmen för ickebinära studenter. Det kan även ha stor betydelse för många unga ickebinära och även kvinnor att få veta att programansvariga och institutionen står bakom Q+ och stöttar det. Det visar att det inte bara är en grupp studenter som är engagerade i att skapa utrymme och trygghet för studenter som lätt hamnar i minoritet, utan att det är något universitetet som organisation står bakom. Det erbjuds även studietillfällen via Q+ där kvinnliga och ickebinära studenter kan samlas och studera tillsammans, samt få en plats att uttrycka frustration eller oro inför studierna. De problem som uttrycktes av studenterna när den första studien gjordes på slutet av 1990-talet är alltså problem som Q+ aktivt arbetar med.

Vad som går att säga om det kvantitativa målet är därmed att det långsamt blir bättre. Avhoppet hos kvinnliga studenter har blivit färre och anses inte längre vara ett akut problem på programmen. De anledningar som finns till att kvinnliga studenter hoppar av adresseras och arbetas med. Det har under åren skett mycket arbete med jämställdheten utöver Q+, och det går därför inte att säga hur mycket av resultatet som är Q+ förtjänst, men Q+ har definitivt varit en del av det arbetet.

4.3. Intersektionalitet – vilka är Q+ till för idag?

På 2010-talet ändrades formuleringen för vilka som nätverket Q+ riktar sig till och blev mer inkluderande. På IT-sektionens egna hemsida kan man läsa:

Q+ gruppen är till för alla tjejer och ickebinära som pluggar Datavetenskap eller Informationsteknologi på Uppsala Universitet.⁴¹

Omformuleringen betyder inte att ickebinära, alltså personer som varken identifierar sig som man eller kvinna, inte funnits på programmen eller inte varit välkomna i Q+ tidigare. Ordet ”ickebinär” tog plats på Språkrådets nyordslista 2014, och inkluderades därefter av dåvarande Q+ -amanuenser för att tydliggöra vilka Q+ är öppet för. Den nya formuleringen synliggör att även andra könsidentiteter än man och kvinna finns närvarande på programmen, och att alla studenter som inte tillhör gruppen män utgör minoriteter. Det är viktigt att inte utgå ifrån att

⁴⁰ Ibid, 49–51

⁴¹ IT-sektionen, ”Q+ Gruppen”, *IT-sektionen*, hämtad 12 februari, 2025, <https://www.it.sektionen.se/sektionen/#Qplus>

situationen för ickebinära (och andra studenter som identifierar sig med en annan könsidentitet än de två juridiska könen) är samma som för kvinnliga studenter. Man behöver ha förståelse för de specifika villkor och hinder som olika studentgrupper lever med på universitetet. Men det är också viktigt att komma ihåg att många problem som uppstår för olika minoritetsgrupper ofta överlappar, och att det är användbart att hitta samarbete och tillhörighet hos varandra. S.k. ”minoritetsstress” slår emot alla som inte passar in i normen och tillhör majoritetsgruppen, vilket påverkar den psykiska hälsan negativt.⁴² Kön är en kategori som får stor uppmärksamhet när det gäller lika villkorsarbete. Inte minst genom satsningar som ”Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet” som regeringen påbörjade 2016, vilket kräver av alla högre lärosäten att arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män ska ske på alla plan i organisationen. 2020 lämnades det till och med in en motion med namnet ”Fler kvinnor inom ingenjörsyrken” (som dock avslogs) med förslag om en nationell strategi just för att öka antalet kvinnor som blir ingenjörer.⁴³ Det är nödvändigt för myndigheter och lärosäten att ha ett fokus på hur man kan öka jämställdhet mellan kvinnor och män, men det finns stora fördelar med att det arbetet är mer intersektionellt. I sin lägesrapport från 2019 beskriver Jämställdhetsmyndigheten att många universitet väljer att samorganisera sitt arbete med jämställdhetsintegrering med sitt ordinarie arbete för lika villkor. De separerar dessa två så här:

Jämställdhets- och lika villkorsarbete syftar i praktiken främst till att motverka diskriminering av individer i arbetslivet, medan arbetet med jämställdhetsintegrering avser att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper.⁴⁴

Lika villkorsgruppen på IT-institutionen på Uppsala universitet samorganiserar även de sitt arbete med motiveringen att det är svårt att separera jämställdhetsintegrering och arbete för lika villkor. Det är också viktigt att vara medveten om att de maktstrukturer som leder till diskriminering av kvinnor samverkar med de maktstrukturer som orsakar diskriminering för andra grupper. Det betyder att de strukturella hinder som finns för kvinnliga studenter också i sin tur kan drabba exempelvis ickebinära studenter.⁴⁵ Amanuenserna problematiserar detta i sina intervjuer. De menar att det trots förbättringar idag fortfarande kan finnas en stereotyp om att studenter på DVK och IT inte bara är män, utan främst en viss typ av män. Den

⁴² Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 192–193

⁴³ Motion 2020/21:866, *Fler kvinnor inom ingenjörsyrken*

⁴⁴ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet: En lägesrapport*, 33

⁴⁵ Nina, Lykke, ”Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen: KVT nr 1 2003”. *Tidskrift för genusvetenskap* 41.1–2 (2020)

stereotypa mannen förknippas i intervjuerna med heteronormativitet: han beskrivs som heterosexuell, cisperson⁴⁶ och ”macho”. Det här beskriver alltså inte nödvändigtvis hur majoriteten av programstudenterna ”är” utan snarare en bild av hur personer i och utanför programmet kan uppfatta att de flesta är. Medan det kan vara tydligt att kvinnliga studenter går emot normen på programmet eftersom deras könsidentitet är i minoritet, så kan även män gå emot normen genom att inte vara som den stereotypa bilden av män. Om normen ser ut som beskrivet ovan så är det en rad olika uttryck som faller utanför den. Det betyder att samma norm (den heteronormativa mannen) som orsakar hinder för kvinnor på liknande sätt orsakar hinder för exempelvis studenter som uttrycker en annan könsidentitet och/eller sexualitet än normen. Med det resonemanget finns det alltså anledning att låta Q+ målgruppsformulering återkommande vara föremål för diskussion. Amanuenserna öppnar själva för att det kan vara hjälpsamt för vissa studenter om formuleringen var mer inkluderande. Enligt IT-sektionens policy får inga föreningar eller grupper anordna event som stänger ute studenter på basis av kön, vilket betyder att ingen student är formellt hindrad från att delta i Q+ aktiviteter.⁴⁷ Att Q+ är beskrivet som en grupp för kvinnliga och ickebinära studenter är alltså som sagt snarare en beskrivning av hur nätverkets målgrupp ser ut och vilka Q+ riktar sig till. Det betyder att individer som kanske inte passar in direkt i den beskrivningen fortfarande kan delta, även om det finns kvar informella hinder så som osäkerhet kring vilka som faktiskt får delta. I intervjuerna blir det synligt att det finns en stark ambition hos amanuenserna att verka för inkludering och lägre murar för de studenter som upplever sig som utanför programmets norm. Samtidigt skulle ett breddande av formuleringen riskera att leda bort fokus från det faktum att Q+ grundambition var och är att verka för att förbättra specifikt kvinnliga studenter i deras unika situation på programmen. Här finns inga tydliga ramar att förhålla sig till. Det faktum att den här medvetenheten finns hos amanuenserna, och funnits hos tidigare amanuenser, tyder på att Q+ som nätverk är en viktig plats för frågor om lika villkor att lyftas och övervägas av studenterna som faktiskt påverkas.

Det finns många exempel på initiativ för att öka jämställdheten och förbättra villkoren för kvinnliga ingenjörstudenter och ingenjörer, både från statligt och privat håll. Det finns jämförelsevis väldigt få initiativ som syftar till att synliggöra och förbättra villkor för

⁴⁶ ”En person som identifierar sig med könet man blev tilldelad vid födseln. Cispersonsbegreppet kom till för att beskriva normen. Ordet ”cis” är latin och betyder ungefär ”på denna sida om”. Cis har ingenting med sexualitet att göra”. Definitionen är tagen från RFSL:s begreppsordlista, 2024

⁴⁷ IT-sektionen, ”Dokument”, *IT-sektionen*, hämtad 22 februari, 2025, <https://www.it.sektionen.se/sektionen/#Qplus>

ickebinära studenter. Samtidigt ser vi hur studenter själva inom STEM-utbildningarna runt om i landet väljer att öppna sina nätverk och föreningar som traditionellt varit för kvinnliga studenter till att inkludera andra minoriteter. Förutom Q+ finns i Uppsala flera andra föreningar för kvinnliga och ickebinära studenter, som exempelvis Freja inom teknisk fysik, och SIV, för ingenjörstudenter. I Linköping finns Donna för datateknologerna, och i Göteborg finns Chalmers Women's Association som trots namnet också är öppet för ickebinära studenter. Detta är bara några exempel av många. Min analys är att dessa studentföreningar utgör en viktig del av alla universitet och högskolors arbete med lika villkor, vilket ska inkludera inte bara fokus på kön utan även könsöverskridande identitet eller uttryck.⁴⁸ Det faktum att det är studenterna själva som tar initiativ till inkluderande språk och åtgärder bör uppmuntras. Q+-amanuenserna har sedan flera år tillbaka suttit med på Lika villkorsgruppens möten och haft möjlighet att lämna förslag på aktiviteter de vill ha finansiering för. Det är Lika villkorsgruppens ansvar att förvalta de ekonomiska medel som institutionen har för arbete för jämställdhet och lika villkor, och därför deltar Q+-amanuenserna inte i varken diskussion eller beslut om dessa medel. Men de har en direkt insyn i hur Lika villkorsgruppen arbetar.⁴⁹ En av informanterna som arbetar med lika villkor påpekar att det ibland kan uppstå problem mellan viljan att arbeta intersektionellt och de faktiska policydokument och regler de har att förhålla sig till. Jämställdhetsmyndighetens skiljande mellan lika villkorsarbete och jämställdhetsintegrering (se ovan) har såklart en praktisk funktion, men det går inte att arbeta med strukturella hinder för kvinnor på universitetet utan att även beröra andra personer som påverkas av samma strukturella hinder. Från vad jag kan se i mina intervjuer och samtal finns det en god medvetenhet på flera viktiga platser på IT-institutionen om behovet av intersektionellt tänkande. De formella hinder som finns har man väldigt olika nivå av kontroll över. Min slutsats är därför Q+ som nätverk utgör en viktig plats att kunna lyfta frågor som är svåra att lyfta på andra platser. Att ha amanuenser som del av sitt uppdrag är involverade i Lika villkorsgruppen möjliggör ett användbart utbyte av åsikter och information. Den sista punkten möjliggörs dock redan av det faktum att studentrepresentanter deltar på möten med Lika villkorsgruppen, precis som på resten av universitetet. Därför kan det vara en god idé att utvärdera vidare Q+ relation till Lika villkorsgruppen.

⁴⁸ SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*

⁴⁹ Studentrepresentanter finns alltid närvarande på Lika villkorsgruppens möten, efter Uppsala universitets policy. Q+-amanuenserna skiljer sig eftersom att de är där i egenskap av ansvariga för ett studentnätverk.

4.4. Att bygga identitet – hur ser en programstudent ut?

Att enbart försöka locka till sig kvinnor till tekniska utbildningar har tyvärr inte varit framgångsrikt på nationell nivå, trots många försök i Sverige sedan åtminstone 1970-talet. Den kvantitativa lösningen som utgår ifrån att kvinnor måste lära sig välja tekniska utbildningar har fått mycket stort fokus, men har lett till långsam utveckling. Istället tyder forskningen på att hållbar förändring kommer från att konfrontera och förändra den inre strukturen. Det finns inga formella hinder i Sverige för kvinnor att börja på datavetenskapliga eller ingenjörsprogram, utan det som kvarstår är just struktur och kultur på programmen.⁵⁰ Därför är identitetsbyggande viktigt. En stor del av utbildningsintresset ligger i den sociala samhörigheten, att kunna se sig själv i gruppen studenter man ska tillhöra. Barn och unga har också en mycket större chans att visa intresse inför en utbildning eller karriär som de tror att de kommer klara av. Svenska studier visar att unga kvinnor har lägre tilltro till sin kompetens när det kommer till tekniska utbildningar vilket bidrar till de låga ansökningssiffrorna.⁵¹ Det är alltså viktigt att inte bara känna igen sig själv i studentgruppen för att man ska söka sig till en utbildning, utan att man även känner att man är kompetent nog att klara av utbildningen. Björkman noterade i början av Q+ som projekt att kontakten med de äldre kvinnliga studenterna på datavetenskapliga programmet var viktig för de nya kvinnliga studenterna. De uttryckte det som att ”kan de så kan jag”.⁵²

Att bygga en inkluderande programidentitet kan därför aldrig vara så enkelt som att öka antalet kvinnor. Det handlar om att problematisera frågan ”hur ser en programstudent ut?”. Därför arbetas det på flera fronter på kandidatprogrammet i datavetenskap och civilingenjörsprogrammet i IT med detta. De aktiviteter som de programansvariga använder programmets medel till är med omsorg valda för att bredda synen av vad en student på DVK/IT kan ha för intressen. Exempelvis anordnas olika sportturneringar för programstudenterna, ofta tillsammans med andra natur-tekniska program för att främja umgänge över programgränserna. Syftet, enligt de programansvariga, med att bygga programidentitet är därmed att aktivt gå emot äldre tankesätt att ”sluta leden” och att sluta hålla hårt i den stereotypa bilden av DVK/IT-studenten som en ung, manlig datanörd. Istället sker försök att bejaka den faktiska mångfalden hos studenterna och deras intressen. De ser en koppling mellan det faktum att DVK har färre kvinnliga studenter än IT (se bilaga 1) och att

⁵⁰ Nordvall, “Shaping Engineers, Making Gender Politics Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998”, 16

⁵¹ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 33–35

⁵² Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 13

programmet verkar ha ett rykte om sig som mer stereotyp än IT. Det tyder på att en öppnare helhetsbild av programstudenter leder till att fler kvinnor söker sig dit. Enligt socialpsykologisk forskning tenderar vi att dra oss mot homosociala grupper, vilket betyder att män drar sig mot mansdominerade utbildningar och vice versa. Men homosocialitet handlar inte enbart om kön. Det handlar också om andra identitetsmarkörer, som t.ex. samma intressen och värderingar.⁵³ Under slutet av 1990-talet upplevde de kvinnliga studenterna på Datavetenskapliga programmet att de manliga studenterna starkt värderade normen att ”hacka på nätterna”, alltså att tillbringa en stor del av sin fritid med att sitta vid datorn efter långa dagar på universitetet framför en dator. Den kulturen upprätthölls av manliga studenter och skapade stress hos de kvinnliga studenterna som inte kände att de kunde gå emot den eller få ordentligt med tid för ett socialt liv utanför universitetet.⁵⁴ Det kan tyckas helt normalt att en utbildning som fokuseras kring datorer har studenter som har datorer som sitt starkaste intresse, men det är inte ovanligt att STEM-utbildningarna utvecklar en kultur kring sitt ämne som upplevs som stressande och exkluderande, ofta av minoritetsstudenter.⁵⁵ Strategin som redan finns på DVK/IT om att bredda möjligheten att utöva andra intressen än de relaterade till datorer är ett sätt att motverka sådan kultur och bör enligt min analys fortsätta och utvecklas.

Det är mer effektivt om sådana strategier finns i samband med nätverk som Q+. I intervjuerna med amanuenserna diskuteras behovet av Q+ som en gemenskap, vetenskapen om att det finns studenter som ”backar upp” vid behov. Q+ bekräftar närvaron av kvinnliga och ickebinära studenter på ett sätt som ger trygghet. Amanuenserna noterar även att kvinnliga studenter blivit mer och mer aktiva inom IT-sektionen på universitetet, och även om de är i minoritet så blir många av de kvinnliga studenterna som faktiskt går programmen väldigt synliga i roller som exempelvis inom IT-sektionens styrelse. En stor risk med studenter i minoritet är att de blir isolerade och upplever press att anpassa sig till majoriteten.⁵⁶ Om ett nätverk som Q+ finns där man kan samlas i grupp, och programmet erbjuder studentaktiviteter som går utöver de ”förväntade” intressena, så minskar den risken.

⁵³ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 37–38

⁵⁴ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 50–51

⁵⁵ Garcia & Ewins (red), *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 160–161

⁵⁶ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 47

4.5. Att förebygga stereotyper – presumtiva studenters bild av programmen

Ett annat sätt att bredda bilden av vilka som är studenter på DVK/IT är Q+-amanuensernas deltagande på Uptown Tech och arrangemang av Inspodagen. Uptown Tech riktar sig till kvinnliga och ickebinära gymnasister som går sitt sista år på en natur-teknisk linje, och de erbjuds att få följa med studentrepresentanter en dag på campus. Q+-amanuenserna visar runt gymnasisterna och erbjuder en inblick i studierna, universitetet och studentlivet.⁵⁷ På Inspodagen får istället alla kvinnliga sökande, även om de sökt i andra eller tredje hand, till de båda programmen erbjudande om att få besöka Uppsala universitet på våren, då antagningen till utbildningarna sker i slutet av sommaren. De presumtiva studenterna får se mer av campus, av Uppsalas studentliv, träffa programansvarige och studievägledare, och ta del av en middag med Q+-amanuenserna. De får även träffa några andra kvinnliga och/eller ickebinära studenter. De utgörs av studenter som brukar delta på Q+ aktiviteter och ställt upp som frivilliga för Inspodagen. Antalet anmälda presumtiva studenter har stadigt varit runt 22 sen 2019, och syftet har varit att skapa en positiv och mer tydlig bild av programmet, en trygghetskänsla och chansen att börja bygga en gemenskap med andra kvinnliga och/eller ickebinära studenter innan utbildningen har börjat.

I en utvärdering av Inspodagen 2024 var det flera presumtiva studenter som anmärkte att det var positivt att inte bara få se att det redan fanns kvinnliga och ickebinära studenter på programmen, utan även att få träffa andra presumtiva kvinnliga och ickebinära studenter redan innan de började plugga.⁵⁸ Osäkerhet kring vad man kommer mötas av när man börjar studera kan leda till en rädsla att den stereotypa bilden man har stämmer, och att man inte kommer passa in i den homosocialitet som finns. Det var något som påpekades i intervjuerna med amanuenserna. Amanuenserna påpekade även vikten av att visa flickor redan i ung ålder att det inte bara finns kvinnliga och ickebinära studenter på tekniska utbildningar, utan även att det finns en gemenskap. Ett sätt att visa det är via Uptown Tech. Enligt deras erfarenhet är det något Q+ som uppdrag borde handla mer om, just att rekrytera gymnasister, och de förslår att omprioritera vissa av de resurser som ges till Q+ för att genomföra detta. Det förebygger risken att unga tjejer utvecklar en misstro till sin kompetens om man ökar närvaron av aktiva kvinnliga studenter inom IT i grund-och gymnasieskolorna – ”kan de så kan jag”.

⁵⁷ Uppsala universitet, ”Uptown Tech”, *Uppsala universitet*, senast uppdaterad 30 januari, 2025, <https://www.uu.se/utbildning/valja-utbildning/ingenjor/uptown-tech>

⁵⁸ Lina von Sydow, *Hur kan vi öka antalet kvinnliga studenter inom IT och datavetenskap? En studie av en intervention*, Uppsala universitet, 2025, <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-552077>

En stor anledning till att färre män hoppade av datavetenskapliga programmet i slutet av 1990-talet var att de hade större förkunskaper om datorer och främst av allt av programmering. Att ha sådana förkunskaper var ett informellt krav som utbildningen räknade med utan att explicit uttrycka det i informationen till de som sökte programmet, och det missgynnade oproportionerligt kvinnor.⁵⁹ Enligt informanterna som var närvarande på utbildningen i början på 2000-talet var det ett stort problem att de kvinnliga studenterna hade sämre självkänsla än männen. Det orsakade studenterna stress, dåligt mående och risk för avhopp. En viss del av det kan tillskrivas en miljö som inte alltid var särskilt välkomnande mot kvinnliga studenter, men mycket av det har att göra med tilltro till den egna kompetensen. Den tilltron kommer genom att vara välinformerad, uppmuntrad och erfaren. Vi har helt andra digitala förutsättningar idag 25 år efter Q+ start. Datorer utgör både en vanlig del av folks hem och utbildning, och programmering har till och med blivit ett obligatoriskt moment redan för grundskolebarn. Enligt Jämställdhetsmyndighetens rapport från 2022 så bör åtgärder som att införa programmering i grundskolan och låta barn komma i kontakt med teknik tidigt i skolan ha en positiv inverkan på könsstereotyper kring teknik och flickors tilltro till sin kompetens i dessa ämnen.⁶⁰ Även företagen inom IT-sektorn föreslår tidiga satsningar inom skolan som nödvändiga åtgärder. I en rapport från 2020 tar IT&Telekomföretagen upp behovet att låta digitaliseringen genomsyra kursinnehållet så att det tillämpas i alla ämnen för att visa på bredden av IT, samt behovet att utbilda lärare i digital kompetens.⁶¹ Flickor behöver komma i kontakt med IT tidigt och ännu bättre genom personer de kan känna igen sig i, helst redan innan gymnasiet. Det som behövs för att lyckas med det är engagemang. Det som Uppsala universitet har som fördel är just Q+. Hos amanuenserna finns erfarenhet, kunskap, engagemang och en vilja att utveckla den verksamhet som redan finns gentemot gymnasieskolan. Det faktum att det är ett avlönat uppdrag att vara Q+-amanuens möjliggör att de kan lägga tid utöver sin studietid på det.

4.6. Motstånd och framsteg

Enligt de programansvariga och Q+-amanuenserna finns det inget tydligt och öppet motstånd mot vare sig Q+ eller kvinnor och ickebinära på programmen. Det är vanligt att någon eller några manliga studenter ska ”visa sig på styva linan” i början av första terminen och uttrycka

⁵⁹ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 20–21, 58

⁶⁰ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 44

⁶¹ IT&Telekomföretagen, *En rapport från IT&Telekomföretagen: IT-kompetensbristen*, 34

sig på ett sätt som inte anses okej angående kvinnliga studenter. Åtgärdsplanen är då att skicka dessa studenter på ett samtal med studierektorn för att tydligt markera mot övriga studenter att diskriminerande beteende inte accepteras på programmen. Efter det skickas inte studenter till studierektorn för samma typ av uttalande, men informanterna uttrycker det som viktigt att "sätta ner foten tidigt" mot attityder hos studenterna som man tycker strider mot strävan att vara två inkluderande, öppna program.

Att just sätta ner foten tidigt är ett sätt att redan i början påverka utbildningens kultur och ge studenterna en måttstock kring vad som accepteras och inte. I organisationer där det finns en tydlig nolltolerans mot sexuella trakasserier är det ett mindre utbrett problem. Den akademiska världen präglas tyvärr ofta av tystnadskultur, och det är vanligare att de som utsätts för diskriminering på basis av kön och/eller sexuella trakasserier hittar strategier för att undvika det, vilket kan leda till att de studenterna blir isolerade eller till och med hoppar av. Det är också mycket vanligare att män utsätter kvinnor och även andra män för trakasserier vilket betyder att även om kvinnor inte hoppar av så kan de undvika att välja mansdominerade arbetsplatser senare.⁶² Därför är det viktigt att motverka tystnadskulturer och göra det tydligt från början vilket beteende som inte accepteras, vilket även tas upp i Uppsalas universitets plan för jämställdhetsintegrering mål två, "Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat".⁶³

Motståndet mot kvinnliga studenter och lärare på programmen har förbättrats mycket jämfört med 25 år sedan. I Björkmans rapport om Q+ som projekt berättar studenterna om en studiemiljö där kvinnliga studenter dels inte vågar säga emot ifall exempelvis en manlig student pratar över huvudet på dom eller en lärare pratar om att behövs "duktiga datagrabbar" i branschen eller i projektgrupper för att resultatet ska bli bra, och dels att de accepterat att det helt enkelt är så Datavetenskapliga programmet är. De uttrycker att de är vana vid att killarna retas och nedvärderar deras arbete, och att det är upp till dom att "bli lite tuff", "käfta emot" och "bita till". De beskriver tanken på att vara färre tjejer som "ensamt" och att deras position är "utsatt". En manlig student beskriver det i kontrast som att de kvinnliga studenterna "anses vara mer utsatta och tas därför hand om mer", tolkningsvis av lärarna. En kvinnlig student nämner "bastuklubbar" där manliga studenter skapar kontakter och jobbtillfällen utan att de kvinnliga studenterna bjudits in. Därför beskrivs Q+ av de kvinnliga studenterna i rapporten

⁶² Uppsala universitet, "Plan för jämställdhetsintegrering"

⁶³ Ibid.

som ett positivt, välbehövt initiativ som främjar gemenskap, motverkar avhopp och hjälpt med studierna.⁶⁴

Vad som beskrivs här är alltså en studiemiljö där det är upp till kvinnorna själva att säga emot och göra motstånd mot kulturen på programmet. Alternativen verkar vara att acceptera situationen som den är och istället undvika retsamma kommentarer genom att exempelvis inte erkänna att man inte förstår ett moment i utbildningen, eller att helt enkelt lämna utbildningen. Q+ är ett sätt att tydligt visa att det inte faktiskt *borde* vara upp till studenterna själva att hantera en studiemiljö som känns exkluderande. Det är dock viktigt att det kommer i kombination med initiativ som att sätta ner foten tydligt i början av första terminen för varje ny kull. Annars finns risken att Q+ blir en separat del av utbildningen som hanterar frågor de manliga studenterna inte identifierar sig med. Jämställdhet kan inte vara ett problem för kvinnor att hantera ensamma.

De nuvarande amanuenserna beskriver istället att deras uppdrag och aktiviteterna de anordnar inom Q+ respekteras av de andra studenterna. De upplever inte negativa kommentarer kring att vara Q+-amanuenser och inte heller den typen av attityder från sina kursare kring att vara kvinnliga studenter. Eftersom Q+ event inte är formellt stängda för någon student enligt IT-sektionens policy så fanns det en viss oro att det skulle dyka upp större grupper av studenter som inte tillhörde målgruppen vid de event som erbjöd gratis fika, men det har inte skett. Två studenters erfarenheter är såklart inte representativa för hela programmet, men eftersom de representerar Q+ som uppdrag och nätverk skulle det vara rimligt att anta att öppet motstånd mot Q+ skulle riktas mot dem. De upplever inte att de har stött på sådant motstånd. Däremot beskrivs rykten om att det tidigare ska ha varit större motstånd mot Q+ från manliga studenter som ska ha upplevt det som orättvist. Något som nämns av flera informanter i utvärderingen är att det ska finnas en Facebookgrupp bestående av en mindre grupp manliga studenter som under ett visst antal år ska arrangera korvgrillningar där kvinnliga studenter inte bjuds in, möjligtvis som en slags motreaktion till Q+. Vad som tas upp är information som till stor del kommit via ryktesspridning och alltså inte något som sker i det öppna. Det betyder att informanterna kan till stor del avfärda förekomsten av en sådan grupp män som en avvikelse och inte något de verkar anse tillhöra den bredare kulturen på sitt program. Trots att det skapar en olustkänsla verkar det inte tas på allvar som ett slags hot, eller påverka vardagen för studenterna som det ser ut idag, i alla fall inte från vad informanterna kan delge.

⁶⁴ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 41–43

I flera av intervjuerna och samtalen nämns att det fortfarande ibland sker markeringar mot de kvinnliga lärarna. Det kan röra sig om att manliga studenter inte ser på kvinnliga lärare när de presenterar, att de vänder ryggen till och istället fokuserar på den manliga läraren om det finns två lärare närvarande, eller att de inte lyssnar lika uppmärksamt på kvinnliga lärare. Det påverkar de kvinnliga studenterna negativt och ses som ett exempel på beteende från studenterna som inte accepteras av de programansvariga. Både amanuenserna och de anställda ser att det oftare sker med manliga utbytesstudenter, vilket de resonerar kan ha att göra med kulturella skillnader mellan Uppsala universitet och studenternas hemuniversitet. Som diskuterats i tidigare kapitel kan det finnas möjliga fördelar med att låta lärare på programmen vara mer involverade i Q+. Det kan gynna studenterna att Q+-amanuenserna har nära kontakt med en lärare som på frivillig basis är mer involverad i uppdraget, men det skulle även kunna gynna lärare att förbättra kommunikationen. Informanterna berättar att det skapar olustkänslor att se manliga studenter inte respektera kvinnliga lärare, och man kan anta att det upplevs negativt av lärarna i fråga också. En av Q+ viktigaste funktioner är enligt informanterna den trygghet och stöd som nätverket ger, till och med bara genom vetskapen om att det finns. Lärarna är för nuvarande inte särskilt insatta i Q+ alls, och att göra kvinnliga och ickebinära lärare mer medvetna om nätverket skulle kunna leda till en ökad trygghet även för dem. Det kan ge en enklare, mer tydlig kommunikationsväg direkt till studenter där man kan lyfta klassrumsproblematik och frågor. För att genomföra detta behövs dock mer underlag om de kvinnliga och ickebinära lärarnas situation och behov, och det kan därför vara en god idé att utvärdera vidare vilken roll Q+ kan ha i relation till lärare i framtiden.

4.7. Tidiga hinder och positiva överraskningar

Ett stort problem för att öka antalet kvinnor på tekniska utbildningar är de kulturella strukturer som påverkar kvinnors utbildningsval sen tidigt. Inom genusvetenskap ses kön som något som inte kan separeras från sin kulturella och sociala kontext. Forskning visar på att skolan i Sverige är en miljö där kulturella föreställningar om kön skapas och befästs redan hos unga barn. Det här påverkar generellt flickor mer negativt än pojkar, och skapar vad som inom socialpsykologin kallas för ”psykologiska hinder”. Med det menas att föreställningar på strukturell nivå om vilka förmågor, mål och intressen som hör till de olika könen påverkar de individuella valen som personer gör gällande exempelvis sin utbildning. Det är väldokumenterat att det finns ett stort intresse hos unga flickor av natur, teknik och matematik, och generellt har flickor högre betyg i matematik än pojkar. När de når gymnasiet

och ska börja förbereda sig inför sitt universitetsval så har främst intresset för teknik sjunkit. Här ser man att både pojkar och flickor redan har utvecklat tydliga könsstereotyper. Svenska skolbarn och även deras lärare associerar starkt teknik och teknisk förmåga enligt studier. Det bidrar till att färre unga kvinnor väljer tekniska utbildningar vilket i sin tur förstärker stereotypen att utbildningar i t.ex. IT och datavetenskap passar män bättre.⁶⁵ Som Nordvalls forskning visar är den här typen av cirkelargument historiskt seglivad i Sverige.⁶⁶ Sedan de formella hindren togs bort för att kvinnor skulle kunna söka sig till tekniska utbildningar på universitet och högskolor har man istället använt logiken att skillnad i intresse har med skillnad i förmåga. Det finns färre kvinnor på tekniska utbildningar, så därför måste teknik passa kvinnor dåligt, så därför borde de inte söka utbildningarna, och därför finns det färre kvinnor på tekniska utbildningar. Ett cirkelargument som inte leder någonstans.

Att förhindra att sådana tidiga hinder utvecklas hos yngre barn ligger utanför syftet och förmågan hos Q+ som uppdrag. Däremot kan Q+ bidra till att de stereotyper som följer med studenter in i utbildningen inte bekräftas, vilket ökar chansen att fler kvinnliga och ickebinära studenter faktiskt stannar kvar. I intervjuerna med amanuenserna diskuterar vi att fördomar om IT och kvinnor lever kvar även hos kvinnliga studenter. Trots att det funnits en stereotyp bild sen innan så beskrivs det som ”en jättepositiv överraskning” att faktiskt börja på programmet. Båda informanterna studerar dessutom på civilingenjörsprogrammet i IT där antalet kvinnor är lite högre (se bilaga 1).

Jag hade en väldigt förutfattad bild av vad man är när man pluggar IT. [...] När jag gick i gymnasiet och alla som gick inriktning teknik på gymnasiet där, var väldigt stereotypisk kille som sitter vid datorn. Det var det man var. Och så kommer jag hit och träffar ändå väldigt mycket tjejer, vad jag trodde. Och väldigt mycket queera personer. Vilket jag aldrig trodde att skulle hända. Så det var också en jättepositiv överraskning. Att det var mer blandat än vad jag förväntade mig.

Synen på IT som ett ställe för ”den manliga datanorden” sitter alltså inte nödvändigtvis kvar hos de som faktiskt studerar där. Både IT och DVK är ganska stora program på Uppsala universitet. 2024 antog IT 94 studenter (varav 24 kvinnor) och DVK antog 73 studenter (varav 15 kvinnor). Därför fungerar Q+ som en plats där kvinnliga och ickebinära studenter blir mer synliga för andra studenter. Att bryta en självbegränsande bild av tekniska utbildningar betyder att chansen blir större att fler kvinnliga och ickebinära studenter stannar

⁶⁵ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 18, 21, 23, 26, 33

⁶⁶ Nordvall, ”Shaping Engineers, Making Gender Politics Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998”

kvar. Vårt psykologiska behov av att studera och arbeta på en homosocial plats där vi känner oss tillhörande växer sig enligt forskning starkare just under tonåren. Svenska gymnasieelever förväntar sig att trivas bättre på utbildningar där deras könsidentitet är i majoritet.⁶⁷ Det betyder inte att personer inte kan trivas bra på utbildningar där de är i minoritet.

Informanterna, som är inne på sitt näst sista år, uttrycker exempelvis inte att de har haft en dålig erfarenhet av programmet. Men som Björkman och Nordvall visar finns det historiskt sett en direkt relation mellan att tekniska utbildningar varit mansdominerade och att de kvinnliga studenterna trivts sämre. Om kvinnliga gymnasieelever statistiskt sett har en förväntning på att trivas sämre på en utbildning med män i majoritet så är det psykologiskt viktigt att de möts av ett program som är ”mer blandat” än förväntat. Där arbetar Q+-amanuenserna årligen med initiativ för att visa presumtiva och nya studenter att det finns en mångfald på IT och DVK som motbevisar den stereotypa program bilden. Exempelvis sker Inspodagen varje vår efter att personer har sökt in till programmet men innan de fått antagningsbesked. När termin 1 startar genomförs en välkomstlunch, och vidare information om nätverkets närvaro på programmet.

Man kan alltså se föreställningar och fördomar som något som hindrar att man söker ett program eller bidrar till att man hoppas av ett program tidigt. Att växa upp i en skolmiljö där män generellt sammankopplas med teknik gör att unga kvinnor i Sverige visar låg tilltro till sin kompetens inom tekniska yrken och därför väljer att inte söka sig dit.⁶⁸ Speciellt civilingenjörsprogrammet i IT har en stor majoritet antagna som är 24 år eller yngre. Kandidatprogrammet i datavetenskap har en större åldersspridning bland de antagna men fortfarande en majoritet som är 24 år eller yngre.⁶⁹ Det betyder att tidiga insatser är viktigt, speciellt på program där många yngre söker. Dessutom pekar citatet ovan på att social tillhörighet inte bara handlar om kön. Det innefattar en rad identitetsmarkörer individer kan ha, som exempelvis sexualitet och könsidentitet eller könsuttryck. I egenskap av att vara ett nätverk kvinnor OCH ickebinära visar Q+ i sin rena närvaro att det finns och att det får finnas queera studenter på programmen. Det här är något som med fördel kan utvecklas. Det kommer diskuteras vidare i kapitel 6.

⁶⁷ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 37–38

⁶⁸ Jämställdmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 35

⁶⁹ Universitet-och högskolerådet, ”Antagningsstatistik”, *Universitet-och högskolerådet*, hämtad 7 mars, 2025, <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/>; Jämställdmyndigheten

4.8. Motivation och förebilder

På frågan ”Varför valde du att söka jobbet som Q+-amanuens?” var båda informanterna eniga om en punkt. De tyckte det kändes viktigt och de ville vara delaktiga i arbetet med jämställdhetsfrågor. Att få bidra och påverka, att få kontakt med exempelvis andra nätverk i arbetslivet som arbetar med liknande frågor, och att få bidra till en positiv bild av programmen för gymnasister värderades högt. Engagemanget verkar komma från en vilja att bygga vidare på det som gjorts tidigare och göra situationen ännu bättre. Regeringssatsningen JiHU beskrivs på liknande sätt av Jämställdhetsmyndigheten som ”en ambitionshöjning vad gäller jämställdhetsarbetet inom högskolan”.⁷⁰ Medan vi kan fira de framgångar som gjorts bör vi också ta vara på motivationen hos studenterna att fortsätta arbeta för förbättringar. Enligt amanuenserna är det inte längre ett stort behov hos de kvinnliga och ickebinära studenterna att ha sociala aktiviteter via Q+ eftersom universitetet erbjuder många former av sociala sammanhang och det beskrivs inte som särskilt svårt att umgås socialt med de manliga studenterna. Däremot erbjuder Q+ andra uppskattade aktiviteter med det kanske mer praktiska syftet att hjälpa till med studierna och ge inblickar i företag och potentiella hinder och möjligheter med att vara kvinna eller ickebinär på en arbetsplats.

Dessutom har Q+-amanuenserna en chans att agera som en slags förebilder för presumtiva studenter, vilket flera informanter påpekar är mer effektivt än att låta ”utomstående”, som exempelvis kommunikationsavdelningen på universitetet, stå för kontakten med presumtiva studenter. Studier visar att kvinnor oftare än män väljer utbildning efter vad de kommer få för möjlighet att använda sin utbildning för att ”göra gott” och göra skillnad. Det här bidrar till att färre kvinnor väljer tekniska utbildningar eftersom att det är svårare för skolbarn att se den direkta kopplingen mellan utbildning och samhällsnytta.⁷¹ Det här är en av flera förklaringsmodeller till varför det exempelvis är fler kvinnor på tekniska program med tydligare inriktning mot samhällsnytta. På Uppsala universitets mer ”humanistiska” civilingenjörsprogram i system i teknik och samhälle var exempelvis 53% av de antagna höstterminens 2024 kvinnor.⁷² Även om amanuenserna haft flera anledningar till att välja just civilingenjörsprogrammet i IT, så som intresse av problemlösning och teknik i allmänhet samt praktiska skäl i relation till Uppsala som studieort, så tar båda upp en nyfikenhet om vilka appliceringsområden deras utbildning kan ha för människor och deras behov. IT och

⁷⁰ Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet*: En lägesrapport, 10

⁷¹ Jämställdhetsmyndigheten. *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön*, 2022, 40–41

⁷² Universitet-och högskolerådet, ”Antagningsstatistik”, *Universitet-och högskolerådet*, hämtad 12 mars, 2025, <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/>

datavetenskap är breda ämnen som på många olika sätt kan användas för att ”göra gott”, hjälpa människor och vara till samhällsnytta. Utmaningen ligger därför snarare i att förmedla detta tydligare till presumtiva studenter. Det är något Q+-amanuenserna kan göra effektivt eftersom de själva redan har erfarenhet av utbildningen och funderingar på vad de vill göra efteråt.

Att lyfta fram kvinnliga och ickebinära förebilder har positiva fördelar. IT-branschen har satsat på det, ofta med goda resultat, genom initiativ som t.ex. Womentor där företag frivilligt deltar för att främja kvinnligt ledarskap.⁷³ Amanuenserna har påverkats positivt av att genom Q+ fått träffa kvinnor och ickebinära som arbetar inom IT, och det kan vara betryggande att få se företag som prioriterar att låta studenter få en inblick i deras jämställdhetsarbete. De påpekar dock att det som uppskattas är att specifikt få träffa kvinnor och ickebinära som arbetar med det som de som studenter vill arbeta med. Företag som besöker universitetet och medvetet har tagit med kvinnliga anställda från andra avdelningar, så som Ekonomi och HR, uppfattas inte som seriösa med sin ambition att locka till sig kvinnliga och ickebinära studenter. Det beskrivs som att de företagen ”visar upp” kvinnor för syns skull, vilket värderas negativt. Även de kvinnliga studenter som intervjuades under slutet av 1990-talet när Q+ var i projektfas problematiserar behovet av förebilder. Flera uppskattade kvinnliga lärare eftersom det gav en bild av vad de kunde göra efter utbildningen, och för att de upplevde att det kunde påverka de manliga studenternas syn på kvinnors kompetens positivt. Men det var inte nödvändigtvis så att de efterfrågade fler kvinnliga lärare, utan snarare *bättre* lärare. Istället lyftes äldre kvinnliga studenter fram som potentiella förebilder just eftersom att de var ”vanliga tjejer som man kan identifiera sig med”.⁷⁴ Viktigt för tilltron till den egna kompetensen är att se att andra har klarat det tidigare – ”kan de så kan jag”. Tilltro till kompetensen är som diskuterat tidigare väldigt viktig för att få fler kvinnor intresserade av tekniska utbildningar, och därför är synligheten av de ”vanliga tjejerna” avgörande, både på utbildningen och arbetsplatsen. En förebild är såklart något personligt och kan betyda någon i en högre position som man ser upp till, men man bör inte underskatta behovet av att kunna se sig själv in en annan person, eller behovet av att få känna sig som ”vanlig” på en utbildning eller arbetsplats.

Det finns alltid en risk att personer i minoritet hamnar i en obekvämlig situation gällande rollen som förebild. Det kan tyckas enklast att uppmuntra kvinnliga eller ickebinära

⁷³ IT&Telekomföretagen, *En rapport från IT&Telekomföretagen: IT-kompetensbristen*, IT&Telekomföretagen, 2020

⁷⁴ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, 45

doktorander att ta sig an fler undervisningstimmar, eller uppmuntra kvinnliga eller ickebinära studenter att engagera sig mer i synliga roller som exempelvis IT-sektionens styrelse. Synlighet och engagemang är bra, på frivillig basis. Det är något som flera av informanterna poängterar starkt. Risken att kvinnor ”belönas” med mer arbete har varit närvarande länge på IT-institutionen även om det blivit bättre. Det är därför svårt att erbjuda en direkt handlingsplan för hur man ska öka förekomsten av kvinnliga och ickebinära förebilder på programmet. Det positiva är att eftersom Q+ är ett frivilligt uppdrag som studenter söker på eget bevåg så ingår redan att agera en slags förebild för i alla fall de presumtiva studenterna i det uppdraget.

5. Resultat av enkäter

5.1. Enkät till Q+-amanuenser

4 personer som varit eller är amanuenser idag svarade på enkäten. Eftersom det totala antalet amanuenser som haft Q+ som uppdrag ligger runt omkring 20 så går det inte att säga att svaren representerar någon allmängiltig bild av amanuensernas upplevelser. Men då majoriteten av frågorna i enkäten handlar om respondenternas personliga upplevelser och ger utrymme att med egna ord ge svar så ger enkäten en värdefull insikt i det.

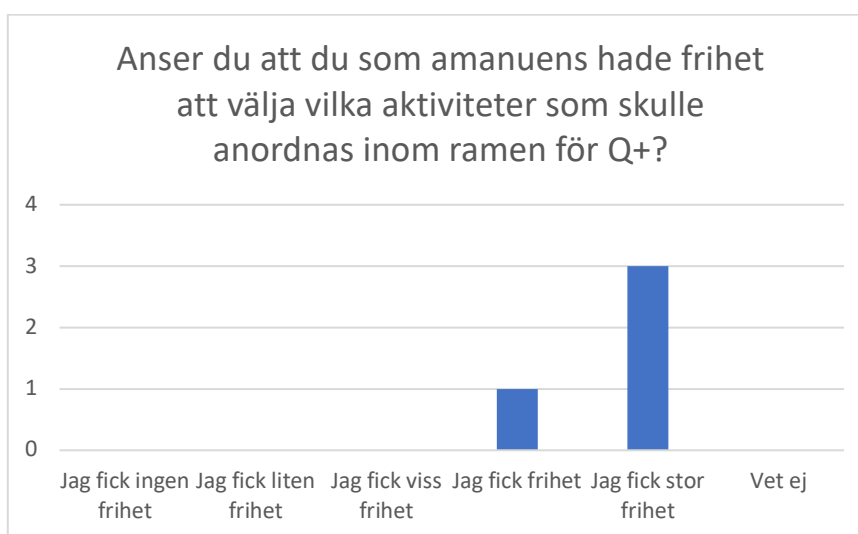
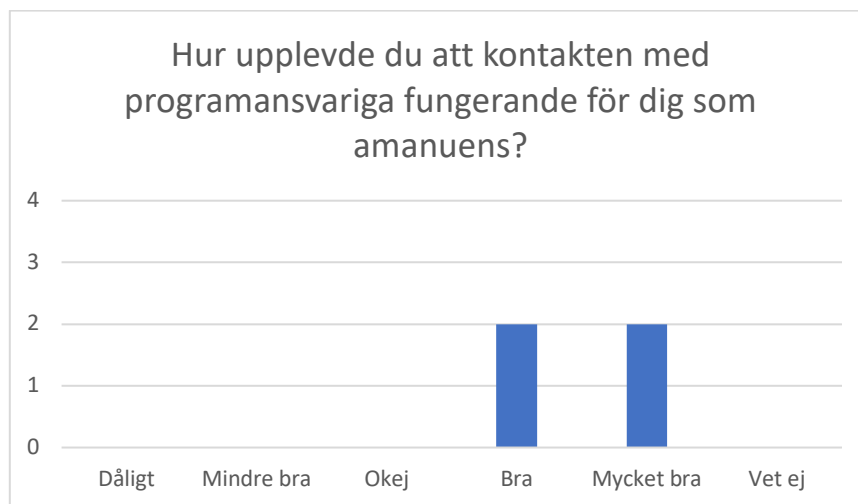
3 av 4 respondenter tillhörde civilingenjörsprogrammet i IT, och 1 hade studerat när programmet fortfarande hette datavetenskapliga programmet. Det betyder att ingen amanuens som studerat kandidatprogrammet i datavetenskap har svarat på enkäten, vilket stämmer överens med bilden informanterna gett om att det har varit svårare att rekrytera Q+-amanuenser från DVK. Tidsspannet mellan när respondenterna varit amanuenser är mycket brett. En respondent var amanuens tidigt i början på 2000-talet, en i början på 2010-talet och två i början på 2020-talet.

På frågorna ”Blev du uppmuntrad att söka tjänsten?” och ”Varför valde du att söka jobbet som amanuens?” så uppgav 2 respondenter att de blivit uppmuntrade att söka tjänsten och att de som uppmuntrat varit programansvariga, kursare och tidigare Q+-amanuens.

Respondenterna beskrev ett flertal anledningar att söka, där alla 4 nämnde att uppdragen kändes viktigt och att de ville bidra till en bättre studiemiljö för kvinnliga och/eller ickebinära studenter. 1 respondent nämnde specifikt motivationen att förbättra Q+ som nätverk. Andra faktorer var att uppdraget ger arbetslivserfarenhet, chansen att göra något roligt utöver studierna och det faktum att uppdraget till skillnad från andra positioner inom studentföreningar är avlönat med förmåner.

Respondenterna fick möjlighet att välja vilka typer av aktiviteter de höll i inom Q+ ramar under sin tid som amanuens (Karriärrelaterade aktiviteter, sociala aktiviteter, studierelaterade aktiviteter och/eller övriga aktiviteter) samt utrymme att beskriva aktiviteterna närmare. 3 amanuenser valde de 3 första alternativen och beskrev olika varianter av pubhäng, pluggfrukost/fika och sociala aktiviteter med andra nätverk för kvinnor. Dessutom beskrev de kontakt med företag, besök på konferenser samt föreläsningar och samtal om ämnen som jämställdhetsproblem på utbildningen och härskartekniker. 1 respondent, som var amanuens under början av 2000-talet, valde sociala aktiviteter och studierelaterade aktiviteter, och poängterade ”studiehjälp” i det fria utrymmet.

Vidare kom tre frågor gällande hur samarbetet fungerat mellan Q+-amanuenserna och de programansvariga som också har ansvar för den delen av programbudgeten som ska gå till Q+ aktiviteter.



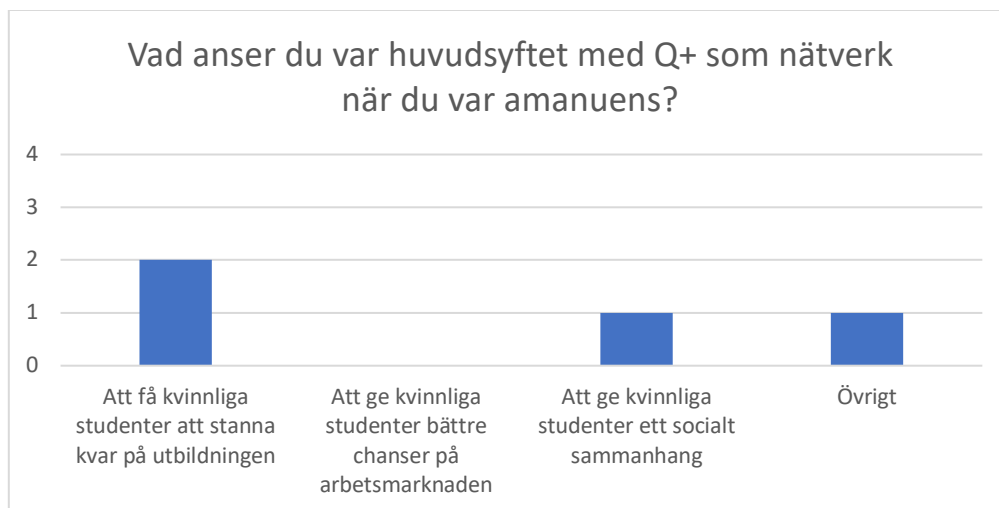
Alla respondenter upplevde kontakten med de programansvariga som generellt positiv och sin frihet som amanuens som till största del stor. Den tredje frågan var öppen och formulerad

som ”Fanns det något med kontakten med institutionen som helhet angående Q+ verksamhet som du hade önskat fungerat bättre?”. Där efterfrågade respondenterna tydligare gemensamma mål och större tydlighet kring kontaktvägar, bl.a. när det gäller frågor kring ekonomi. Då detta kan ändras under tiden en amanuens har sitt uppdrag kan klarheten förbättras.

Frågan ”Fanns det någon aktivitet eller liknande som du önskat att du hade kunnat få genomföra som amanuens?” gav enbart ett svar. Respondenten svarade:

Troligtvis aktiviteter som kostar, utan att medlemmarna skulle få betala för dem. Exempelvis laserdome eller escape rooms! Hörde att det gjorts tidigare år och hade blivit struligt med kostnaderna

Nästa fråga gällde det upplevda syftet med Q+, där respondenterna fick utrymme att utveckla.

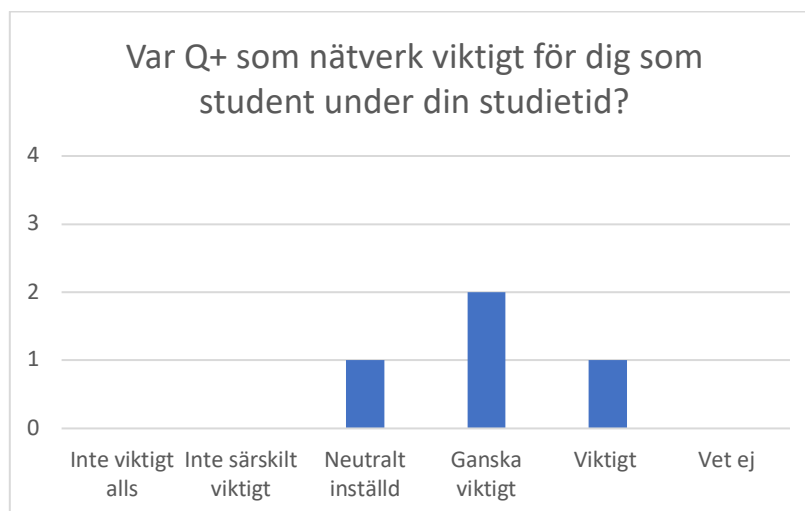


Respondenten som valde ”Övrigt” utvecklade nedan:

Tror att alla tre stämde, och att det var i olika beroende på årskurs. De tidiga årskurserna skulle få socialt sammanhang och initiativ att stanna kvar, de äldre årskurserna skulle få bättre chanser på arbetsmarknaden etc.

Sedan följde tre frågor om vad Q+ som nätverk och som uppdrag har haft för betydelse för amanuenserna personligen. Sammanfattningsvis kan man säga att Q+ både som nätverk och uppdrag har haft en generellt positiv inverkan för respondenterna både under studietiden och i arbetslivet. Dels beskriver de med uppskattning den sociala gemenskapen med andra kvinnliga och/eller ickebinära studenter och de praktiska erfarenheter de fått genom sitt arbete som Q+-amanuenser som på olika sätt gynnat dem i arbetslivet. Dels värdesätter de att Q+ som satsning visat att IT-institutionen verkligen bryr sig om jämställdhetsfrågor och är villiga att ta konkreta steg för att arbeta mot jämställdhet. Inom Q+ har respondenterna även

fått mer kunskap och större engagemang för jämställdhetsfrågor som de kunnat ta med sig i arbetslivet.



Nedan följer de två öppna frågorna.

”Vad uppskattade du mest med Q+ som nätverk under din studietid?”

Respondent 1: Att man fick möjlighet att socialisera sig med andra kvinnor och icke-binära. Samt möjligheten att träffa företag och lära sig mer om dem och vad de gör för att vara en inkluderande arbetsmiljö

Respondent 2: Gemenskapen med andra kvinnliga studenter

Respondent 3: Jag deltog inte jättemycket i aktiviteter i början på grund av pandemin, men viktigt för mig var att se att IT-institutionen satsade på detta och faktiskt anställde personer för det. Visade på att dem faktiskt bryr sig om kvinnor och ickebinära och arbetar med sådana frågor istället för att bara prata om det.

Respondent 4: Att man såg problemen och gjorde en medveten satsning på de kvinnliga studenterna.

”Anser du att ditt engagemang som Q+ -amanuens hade någon inverkan på din övergång från utbildning till arbetsliv? I så fall hur?”

Respondent 1: Delvis, företag tyckte att engagemanget sågs som något väldigt positivt.

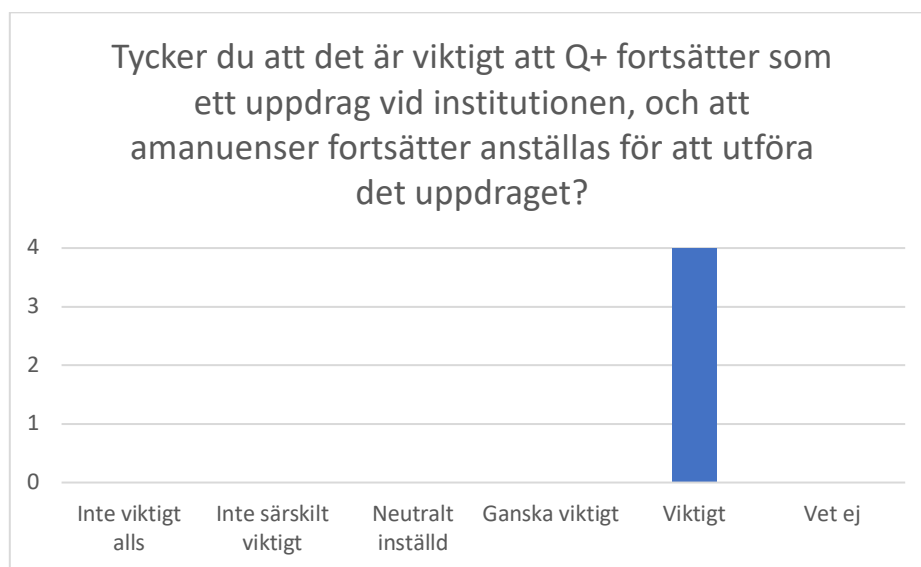
Respondent 2: Ja, jag gjorde många engagemang under min studietid och alla lärde mig kring att sätta mål, sätta projektplan, hantera budget, samarbeta med olika grupper (studenter och anställda på universitetet). Just Q+ gav mig insyn i hur man strategiskt kan jobba med jämställdhet och öppnade tidigt dörrar för mig kring detta i mitt nuvarande företag redan när jag var väldigt ny

Respondent 3: Absolut, det har gett mig en insikt på hur det är att vara kvinna i IT-branschen, men också belyst hur mycket dessa frågor berör mig och min framtid. Vad jag kräver från en arbetsplats har blivit viktigare, jag söker mig till arbetsplatser som vill jobba aktivt för att öka jämställdheten och frågar om detta

på intervjuer. Det har även gett mig arbetslivserfarenhet som kan vara svårt att få under studietiden.

Respondent 4: Det var värdefullt att få arbetslivserfarenhet utanför studierna, det gav fler perspektiv och stärkte mitt CV.

De sista två frågorna handlar om vad Q+ som nätverk och uppdrag har för värde för andra på utbildningen. På den första frågan var alla respondenter eniga. Sammanfattningsvis tycker alla respondenter att Q+ ska fortsätta som uppdrag, och de lyfter bland annat att det är viktigt för institutionen att fortsätta arbeta med den skeva könsfördelningen och att Q+ utgör en nödvändig social grupp för kvinnor och ickebinära. En respondent lyfter vikten av att ha ett tydligt mål med Q+ och inte enbart ett fokus på det sociala umgänget.



Respondenterna fick sedan möjlighet att frivilligt utveckla sina svar genom frågan ”Utveckla gärna fråga 15”. Alla 4 respondenter valde att svara. Notera att respondent 2 var Q+-amanuens i början av 2010-talet.

Respondent 1: Det skapar bra möjligheter och förutsättningar för kvinnor och icke-binära studenter inför arbetet. Men även då det är ett bra tillfälle att socialisera sig med andra kvinnor och icke-binära och skapar en miljö där man får möjlighet att prata av sig och få stöd från andra studenter som ofta varit i liknande sitser.

Respondent 2: Men med rätt mål. Innan jag tog över kändes formatet väldigt löst och var mest för att umgås.

Respondent 3: Även om andelen kvinnor och ickebinära har ökat på programmet över åren tycker jag inte att institutionen FÅR nöja sig med det. Det måste vara ett aktivt arbete med dessa frågor, speciellt då arbetsmarknaden fortfarande är mansdominerad. Risken finns ju att siffrorna sjunker igen om man slutar arbeta med det.

Respondent 4: Fördelningen mellan kvinnliga och manliga studenter är fortfarande skev inom den här typen av utbildningar, därför känns det fortfarande väldigt viktigt att jobba för att fler kvinnor söker sig till dem, stannar kvar, och får hjälp ut i arbetslivet.

Den allra sista frågan handlade om möjligt intresse av att delta i en intervju med mig. Trots att den fick positivt gensvar så kunde intervjuerna på grund av tidsbrist inte genomföras.

5.2. Enkät till programstudenter som aktivt deltar i Q+ aktiviteter

Eftersom Q+ som en grupp under IT-sektionen inte kan ha aktiviteter som stänger ut studenter på basis av könsidentitet så har Q+ inget formellt medlemskrav för att få vara med på aktiviteterna. Därför riktar sig den här enkäten till de som mer aktivt deltar i Q+ aktiviteter, och de har nåtts genom att de nuvarande Q+-amanuenserna bistått med att sprida enkäten och följebrevet på sina sociala medier. 8 studenter har svarat. Enligt amanuenserna brukar det som mest delta runt 20 studenter på aktiviteterna de anordnar. Av anonymiseringskäl så har vissa detaljer av de öppna svaren tagits bort och vissa citat har därför inte återgetts i sin helhet.

Samtliga 8 respondenter går civilingenjörsprogrammet i IT. Ingen respondent går därmed på kandidatprogrammet i datavetenskap eller fristående kurser inom programmen. På frågan ”Vilken termin deltog du för första gången i en aktivitet anordnad av Q+?” hade vissa respondenter lite svårt att minnas exakt, och frågan var öppen vilket lämnade utrymme för viss tolkning i hur frågan skulle besvaras. Men majoriteten (63%) svarade att de först deltog antingen redan innan programmet började (under Inspodagen) eller den första terminen. 2 respondenter deltog först under termin 4, och ett svar föll bort eftersom det inte gick att tolka i relation till de andra. På frågan ”Vad för aktivitet var den första du deltog i?” svarade 2 respondenter att det var ett företagsevent, 1 respondent ”Pluggfika”, 1 respondent ”Välkomstfika”, 2 respondenter att de inte minns men att det troligen var någon form av fika, och 2 respondenter ”Inspodagen”, varav en av de två sista nämnde att den första aktiviteten på själva programmet var en gemensam lunch.

Respondenterna fick chans att utveckla i frågan ”Varför valde du att gå på din första aktivitet anordnad av Q+?” Där lyfte respondenterna möjligheterna att skaffa kompisar, att få ett sammanhang med andra kvinnliga och ickebinära studenter, att få bättre insyn i arbetslivet som kvinna och fika.

Respondent 1: Jag tyckte att Q+ verkade som en trygg grupp för endast kvinnliga/icke-binära studenter på IT och DV programmen och evenemanget verkade vara intressant.

Respondent 2: Jag tänkte att det verkade vara ett bra sätt att lära känna andra tjejer och kvinnor inom IT

Respondent 3: Gott med fika.

Respondent 4: Ville veta mer om företaget och under kvällsevenemanget hade man möjlighet att ställa frågor om hur arbetslivet var (som kvinna).

Respondent 5: Jag tyckte att det verkade som ett jättebra sätt att lära mig mer om programmet och det var kul att få se det ur tjejer- och ickebinäras perspektiv.

Respondent 6: Det var med andra kompisar och man fick gratis fika!

Respondent 7: För att det kändes kul att lära känna fler tjejer på mitt program och få nya kontakter när det är så mycket killar på programmet.

Respondent 8: Minns ej.

På frågan ”Varför valde du din utbildning?” lyfte respondenterna att en utbildning inom IT är brett, ger mycket möjligheter, är både kreativ samtidigt som den är praktisk och konkret, och begränsar inte framtida val inom karriären. De nämnde intresse inom IT, programmering, problemlösning och matematik som anledningar, och att tidigare erfarenheter av programmering i gymnasiet varit positiva.

Respondent 1: Jag var nyfiken på de många möjligheter som en utbildning inom IT ger.

Respondent 2: Alltid varit IT intresserad, har hört mycket bra om Uppsala därav valde jag IT.

Respondent 3: Var stort fan av programmering i gymnasiet.

Respondent 4: Ville jobba med problemlösning och tyckte programmering kändes som ett bra verktyg

Respondent 5: Jag tyckte det verkade roligt med problemlösning och programmering

Respondent 6: Den var bred, ingen för kunskap krävdes och den hade it och matte i sig

Respondent 7: För att jag tycker om att både arbeta med människor men ibland ifred, jag vill kunna variera vad jag jobbar med i framtiden och inte bli begränsad till att behöva jobba med exakt samma i 40 år. Jag tycker också om att kunna se konkreta framsteg i det jag gör, vilket är väldigt tydligt när man programmerar.

Respondent 8: Jag hade tröttnat på att jobba efter studenten och ville testa att plugga. Jag visste dock inte riktigt vad jag ville plugga, men hade tidigare gått naturprogrammet och tänkte därför att ingenjör passade mig bra. Av de olika

programmen kändes IT mest kreativt och praktiskt, till skillnad från de andra inriktningarna som kändes mer teoretiska, abstrakta och tråkiga. Jag hade även gått en kurs på gymnasiet i programmering vilket gjorde att jag visste vad programmering var, jag tror definitivt att det påverkade mitt val. Tror att många annars känner att IT är något främmande man inte vågar sig på. Man kanske har fördomar om att man måste vara en programmerings-nörd.

Sedan följde en öppen fråga: ”Vad har Q+ som nätverket bidragit med för positivt för dig?”. Här svarar respondenterna att det varit positivt att få kontakt med företag, delta på Datatjej-konferensen och att få bekräftat att det finns andra kvinnor på programmet och i arbetslivet. De framhäver gemenskap, trygghet och vänskap.

Respondent 1: En trygg grupp där jag har kunnat umgås och diskutera upplevelser av kurser med andra kvinnliga studenter.

Respondent 2: Det har skapat en liten gemenskap och fått mig att våga hitta på lite mer i allmänhet

Respondent 3: Kanske inte jättemycket än men uppskattar verkligen att det finns

Respondent 4: Träffat fler kvinnor på programmet. Fått veta mer om företag. Blivit mer förberedd på arbetslivet.

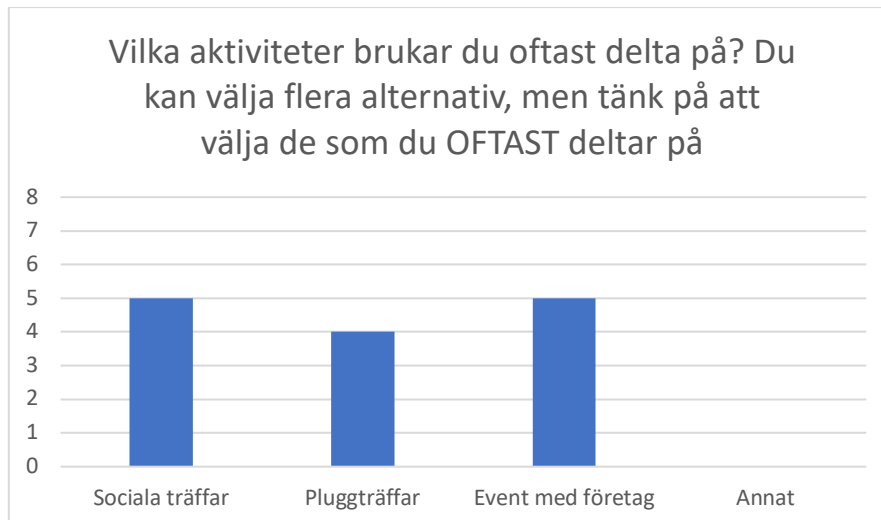
Respondent 5: En bra gemenskap och trygghet på programmet

Respondent 6: Framför allt data tjej konferensen! Men att träffa andra tjejer i samma situation är kul

Respondent 7: Nya vänner, nya möjligheter, och många fina minnen! Det har gjort det tydligt för mig att det finns plats för tjejer på mitt program, och att om jag tar mycket plats är det bara bra och det finns människor som kommer stötta mig.

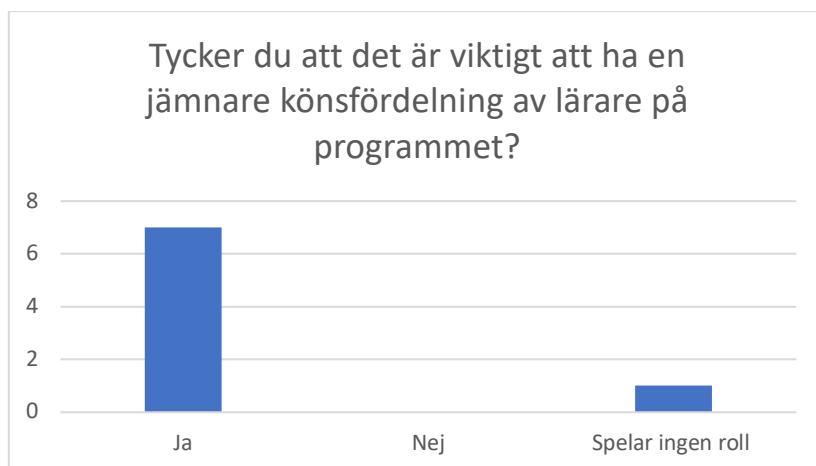
Respondent 8: Framförallt DataTjej konferenserna har varit väldigt givande, både för att de varit roligt, men också för att man känt sig så inspirerad och tagen av alla kvinnliga föreläsare, själva arrangemanget som är helt och hållet planerat av kvinnor och av att se hur många *normala* tjejer det finns inom IT, den stereotypa bilden man kanske omedvetet hade slås undan. Även företagskvällar har varit väldigt givande.

Nästa fråga fick respondenterna möjlighet att välja flera alternativ, och därför fick den frågan 14 svar. I de enskilda svaren syns det att vissa valde ett alternativ och vissa valde två, och i diagrammet syns att alla alternativ fick liknande antal svar (förutom alternativet ”Annat” ingen respondent valde).

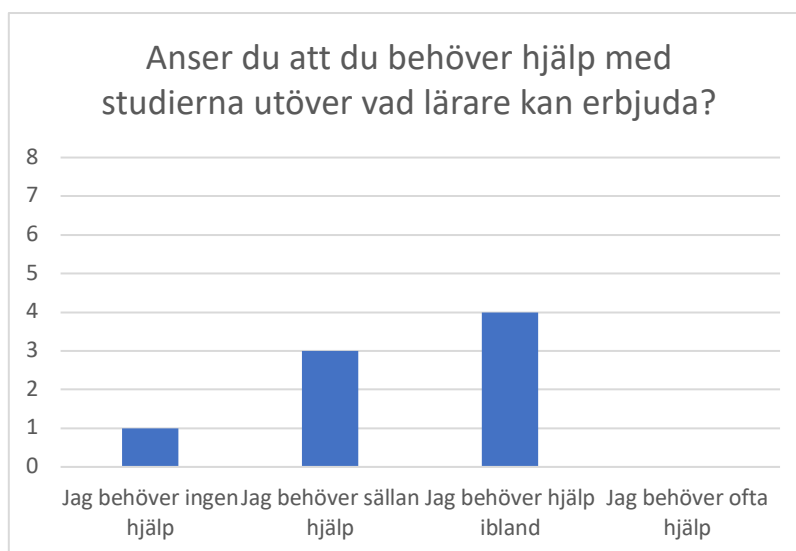


Nedan följer två frågor som har att göra med åsikter kring könsfördelning av studenter och lärare på programmet. Notera att alla respondenter går civilingenjörsprogrammet i IT, så alla svar är relaterade till det. Civilingenjörsprogrammet har även lite jämnare könsfördelning än kandidatprogrammet i datavetenskap (se bilaga 1). Majoriteten av respondenterna tycker att det är viktigt att könsfördelningen är jämnare än vad den är nu. Ingen svarade ”Nej” på frågorna, men några respondenter svarade att det inte spelade någon roll. 75% svarade ”Ja” angående jämnare könsfördelning av studenter, och 88% svarade ”Ja” angående jämnare könsfördelning av lärare.



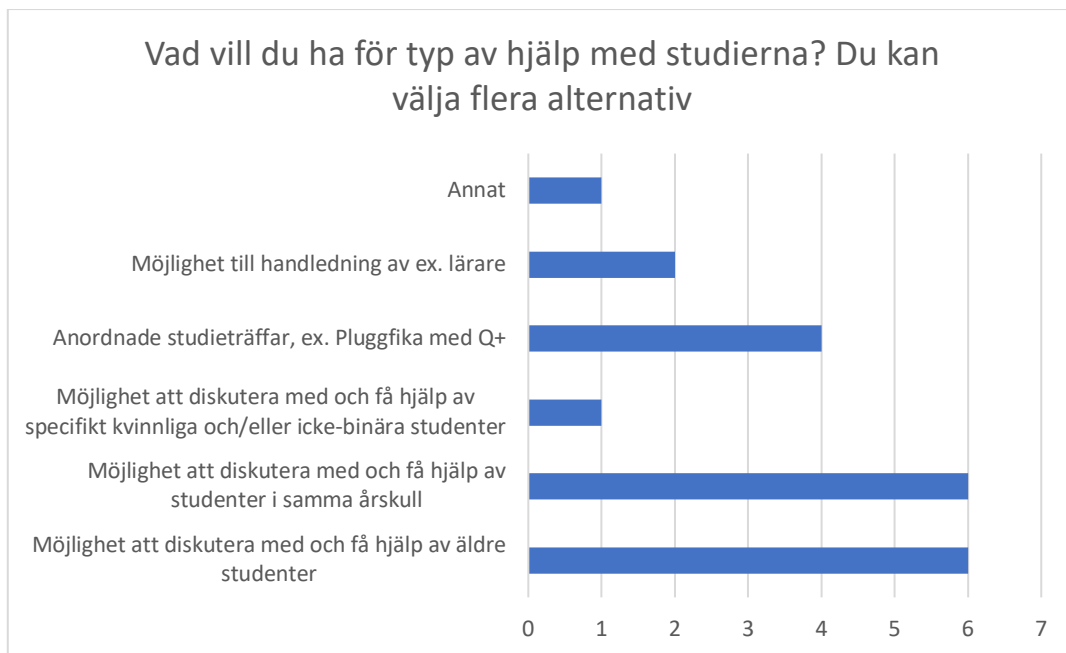


Respondenterna fick även svara på tre frågor om sitt behov av studiehjälp. Dessa frågor inkluderades för att kunna ha ett underlag att jämföra med de svar som gavs av studenter i rapporten ”Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap”. Deras behov av extra handledning var hög och därför ingick extra handledning i det initiala projektet, något som inte används idag. Däremot erbjuder Q+ pluggträffar för kvinnor och ickebinära. På denna enkät svarade majoriteten antingen att de sällan eller ibland behöver hjälp, och en respondent svarade att den inte behöver någon hjälp. Främst vill de få möjlighet att träffa studenter från samma eller högre årskurser för att diskutera och plugga tillsammans, men inte nödvändigtvis kvinnliga och/eller ickebinära studenter.



Frågan nedan gick att välja flera alternativ på, så där blev det 14 svar. Om man valde ”Annat” kunde man även få utveckla vad det var. 1 respondent svarade ”Annat” och utvecklade så här:

IT känns lite *prestige* ibland, man blir rädd att fråga saker för man känner en förväntning av att kunna mycket. Till skillnad från ämnen som matte / historia.

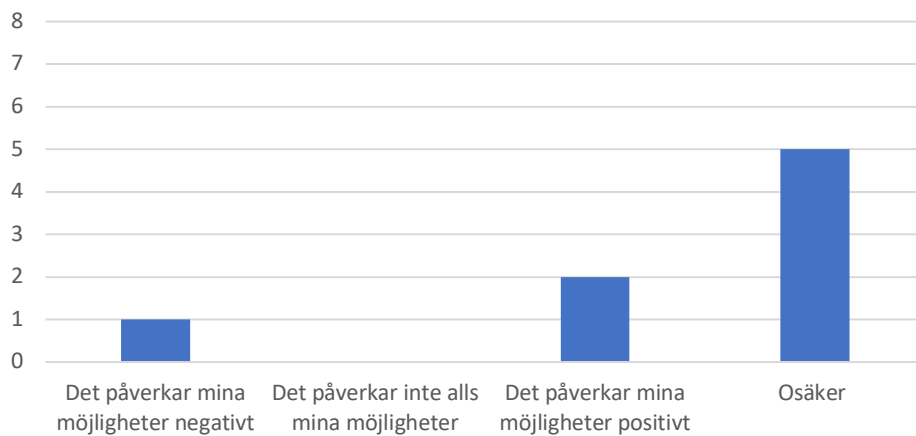


Den sista frågan angående studiehjälp fick jämt antal svar på båda svarsalternativen. 50% av respondenterna anser att de kan få studiehjälp via Q+ och 50% anser inte det.

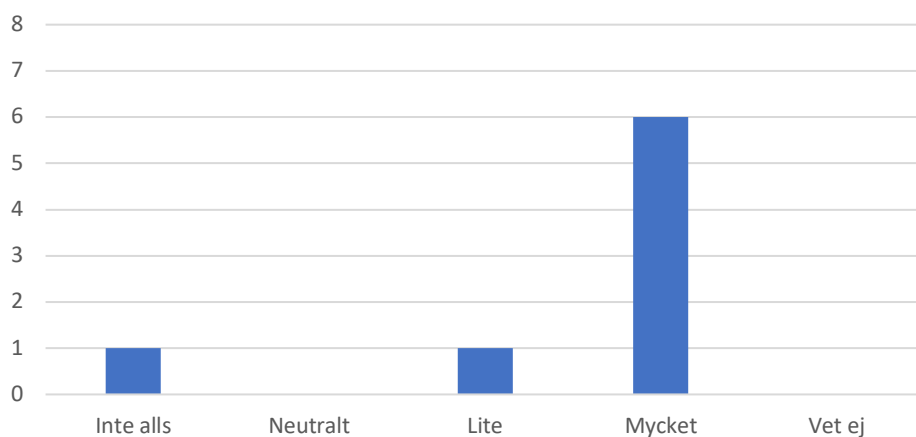


Vidare följer tre frågor om respondenternas syn på hur deras könsidentitet kan påverka chansen att få det jobb de vill ha samt om och hur Q+ har varit hjälpsamt vad gäller kontakt med företag. Det råder viss osäkerhet hos respondenterna angående jobbmöjligheter i relation till könsidentitet, men 75% tycker att Q+ varit mycket hjälpsamt. 50% har via Q+ fått kontakt med företag i form av praktikplats eller jobberbjudande.

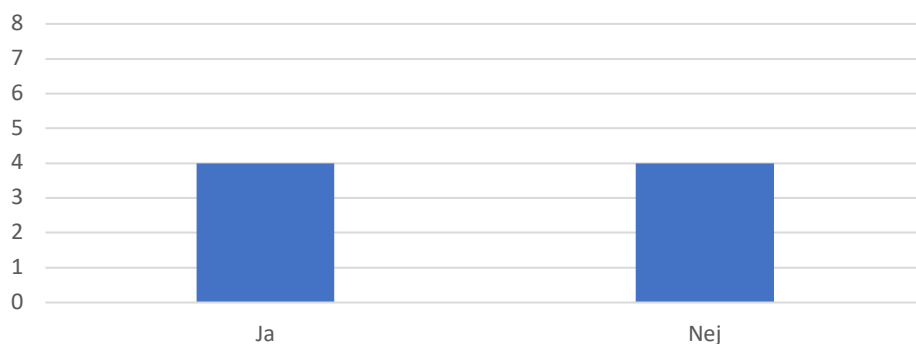
Anser du att din könsidentitet påverkar/kommer påverka möjligheten att få det jobb du vill ha?



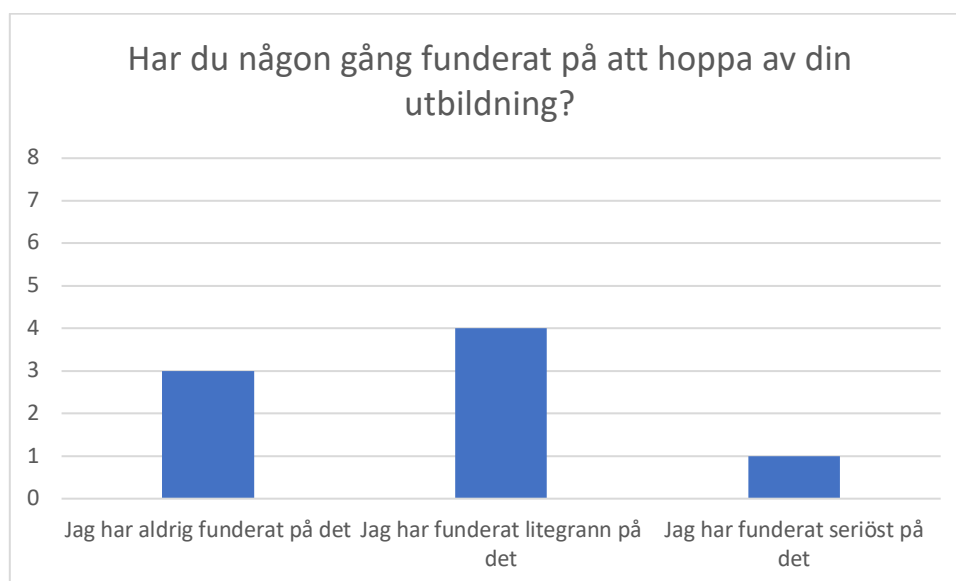
Tycker du att Q+ kontakt och event med företag är hjälpsamt för dig?



Har du själv fått kontakt med ett företag i form av exempelvis erbjudande om praktikplats eller anställning via Q+ kontakter och event med företag?

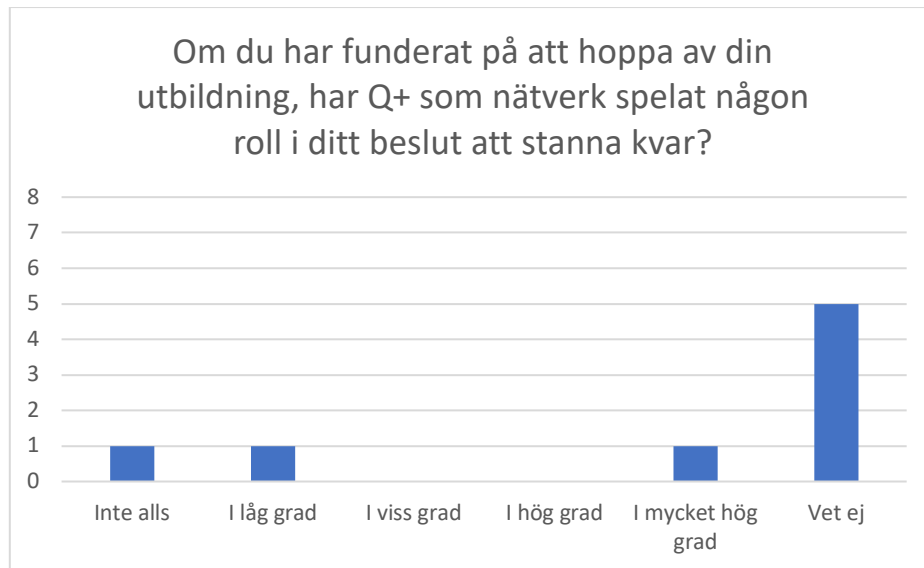


Sedan fick respondenterna svara på om de funderat på att hoppa av sin utbildning, med utrymme att berätta varför. 50% har funderat litegrann på det medan bara 1 respondent har funderat seriöst på det. 38% har aldrig funderat på att hoppa av.

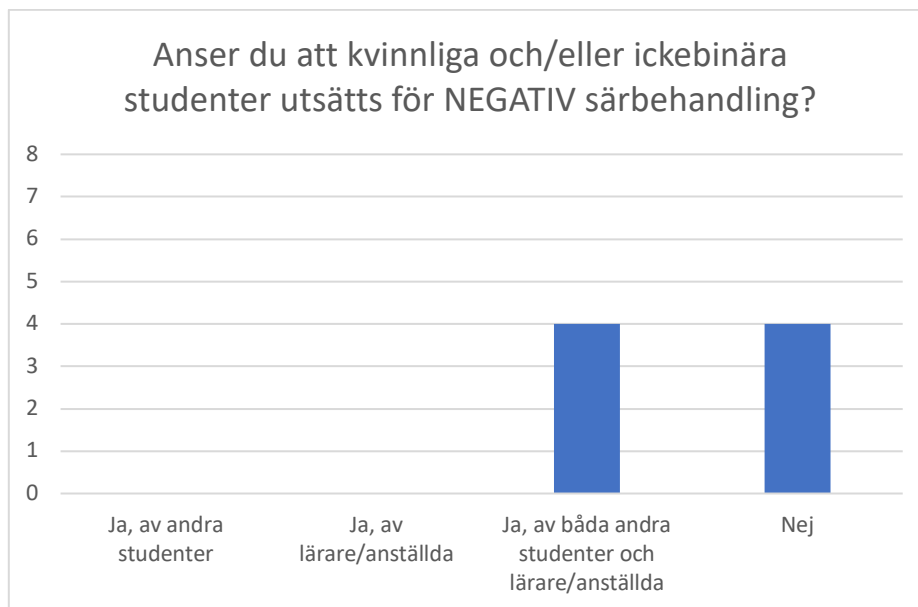


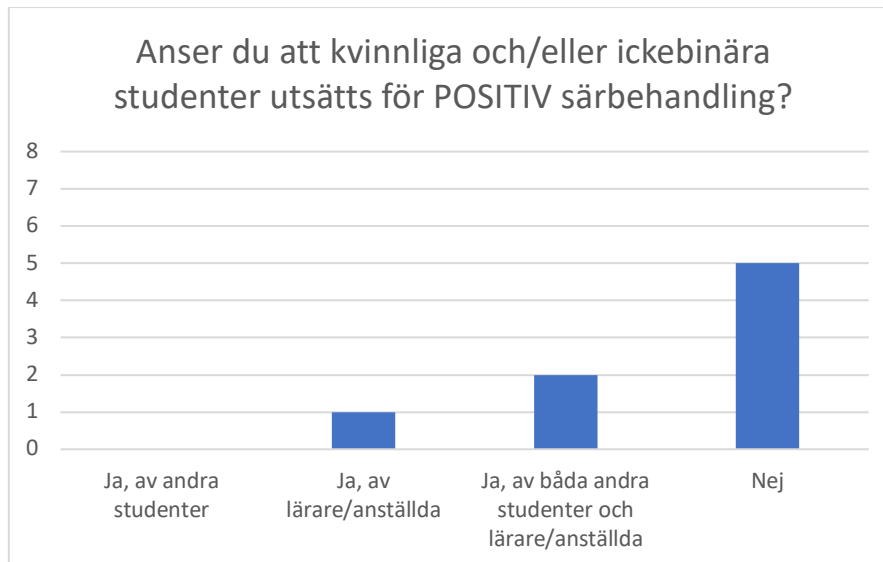
Istället för att inkludera citaten från frågan ”Varför funderade du på att hoppa av?” har jag av anonymiserings skull sammanfattat de fem svaren. 5 av respondenterna svarade alltså på frågan, och de tar upp en rad olika anledningar. Dessa inkluderar stress, känslor av att studierna var för svåra, oro över att ha fått underkänt på ett flertal tentor och uppgifter, samt en nedstämdhet över att karriären kanske skulle betyda ett för ensidigt fokus på datorer. En respondent upplevde en känsla av att inte passa in eftersom att många av de manliga studenterna verkade ha större självsäkerhet angående studierna. En besvikelse på de sociala förväntningarna lyfts också, och att de inte nödvändigtvis behövde ha med kön att göra. Däremot nämns också att det kan finnas en viss problematik som kvinnlig student att bygga sociala relationer på ett mansdominerat program om man själv är i ett förhållande. Min tolkning av den punkten är att vissa manliga studenter är mindre benägna att vilja umgås med en kvinna som redan är i ett förhållande och därmed ”upptagen”. Datatjej-konferensen påpekas som ett positivt inslag.

Respondenterna som funderat på att hoppa av fick även svara på om Q+ spelat någon roll i deras beslut att stanna. Trots att 3 respondenter svarat att de aldrig funderat på att hoppa av utbildningen så svarade alla 8 respondenter på den här frågan. I de enskilda svaren går det att se att de 3 respondenterna svarat ”Vet ej”. Utöver det skiljer sig svaren på frågan.



Enkäten innehöll tre frågor angående positiv och negativ särbehandling av kvinnliga och/eller ickebinära studenter, varav den sista var en valfri öppen fråga med plats att utveckla svaren i de två övre frågorna. 3 respondenter valde att svara på den öppna frågan. 50% anser att kvinnliga och/eller ickebinära studenter utsätts för negativ särbehandling både av studenter och lärare/anställda, medan 50% ansåg att de inte utsätts för negativ särbehandling alls på programmet. Däremot ansåg 63% att de inte utsätts för positiv särbehandling, medan 25% ansåg att de utsattes för positiv särbehandling av både studenter och lärare/anställda. 1 respondent menade att de utsattes för positiv särbehandling av enbart lärare/anställda.





Av anonymiserings skull har även den här öppna frågan sammanfattats delvis med hjälp av citat från respondenterna istället för att hela svaren tas med. På frågan ”Utveckla om du vill dina svar på fråga 19 och 20”, alltså de två frågorna ovan, har en respondent tagit upp att andras upplevelser av negativ särbehandling har påverkat personens kursval. Exempelvis verkar vissa lärare göra ”felaktiga antaganden om könsidentitet” vilket leder till att ickebinära studenter inte respekteras. Trots att detta enligt respondenten troligen sker omedvetet är det nog för att vissa studenter hellre undviker de kurserna. En respondent påpekar också att ”vissa personer antar att man inte kan lika mycket som manliga studenter”, utan att förtydliga om det är en referens till lärare, andra studenter eller övriga personer. Vad gäller de manliga studenterna så tas det upp att de ibland antar att tjejer bör ta ”fina” anteckningar och dessutom villigt dela med sig av dessa, och man riskerar att bli bemött med ilska om man inte vill. En liten inofficiell grupp som bildats av män för ett flertal år sedan som en slags protest mot att kvinnor ansågs få mer uppmärksamhet och stöd på programmet ska fortsätta även nu. Den beskrivs som generellt inaktiv men de ska ske korvgrillning dit kvinnliga studenter inte bjuds in. Det faktum att gruppen ens finns kvar anser respondenten är problematiskt. Det tycks vara samma grupp som refereras till i kapitel 4.6. En respondent svarar att:

”Q+ är i sig en positiv särbehandling. Jag tror även att man på arbetsmarknaden kommer att särbehandlas positivt då samtliga företag man pratat med verkat använda kvotering även om de inte säger ordet rakt ut”.

I relation till positiv särbehandling nämns även att ”programrektorn”⁷⁵ ofta uttalar sig positivt om de kvinnliga studenterna. Dock påpekas att ”programrektorn” inte uttalar sig negativt om de manliga studenterna.

⁷⁵ Det är oklart om respondenten menar studierektorn eller programansvarig.

Respondenterna fick även chansen att beskriva med egna ord hur de tycker Q+ ska fortsätta framåt. 3 studenter valde att svara.

”Har du förslag på vad Q+ skulle kunna göra bättre, annorlunda eller mer av i framtiden? Beskriv gärna vad och varför”

Respondent 1: Öka synligheten, försöka fånga upp fler att delta på evenemang

Respondent 2: Nå ut mer till ettor! Jag tror det är viktigt att tidigt vara del av Q+ och ha kul, så man vet vilken resurs det är resten av ens studietid. I övrigt tycker jag Q+ gör väldigt många bra saker, det är bara tråkigt att få tjejer på programmet dyker upp/tar sig tid att vara en aktiv deltagare i det.

Respondent 3: Bättre marknadsföring, lite större egna event, skulle vara kul att kunna kan skaffa vänner i Q+, det har inte hänt för mig.

Enkäten avslutades även den med en fråga om man ville delta i en kortare intervju. 1 respondent svarade jakande till detta, men på grund av tidsbrist kunde den inte genomföras.

5.3. Enkät till programstudenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter

Den här enkäten riktar sig till de aktiva programstudenter på civilingenjörsprogrammet i IT och kandidatprogrammet i datavetenskap som av olika skäl inte deltagit i Q+ aktiviteter. Det betyder att den även riktar sig till de studenter som kanske testat att gå en gång men inte återvänt. Samma enkät skulle skickas ut till båda programmen, men på grund av kommunikationsproblem så skickades två olika versioner av samma enkät ut. Därför kommer svaren analyseras parallellt, och vid behov slås ihop, exempelvis om det inte finns någon signifikant skillnad i svaren mellan programmen. Två frågor har olika formuleringar:

Enkät till DVK: ”Tycker du att det är ett problem att könsfördelningen av studenter är ojämn på ditt program?”/”Tycker du att det är ett problem att könsfördelningen av lärare är ojämn på ditt program?”

Enkät till IT: ”Tycker du att det är viktigt att ha en jämnare könsfördelning av studenter på programmet?”/”Tycker du att det är viktigt att ha en jämnare könsfördelning av lärare på programmet?”

Båda versioner efterfrågar värderingarna hos respondenten. Programstudenterna på DVK blev tillfrågade om de upplever att könsfördelningen påverkar programmet problematiskt *som det är nu*, medan programstudenterna på IT istället frågan om de anser att det *borde bli* jämnare könsfördelning. Programstudenter på DVK fick även möjlighet att utveckla sina svar om de ville.

Förutom de här frågorna skiljer sig ett ord i en annan fråga:

*Enkät till DVK: Tycker du att universitetet borde lägga **resurser** på att främja jämställdheten på programmet?*

*Enkät till IT: Tycker du att universitetet borde lägga **åtgärder** på att främja jämställdheten på programmet?*

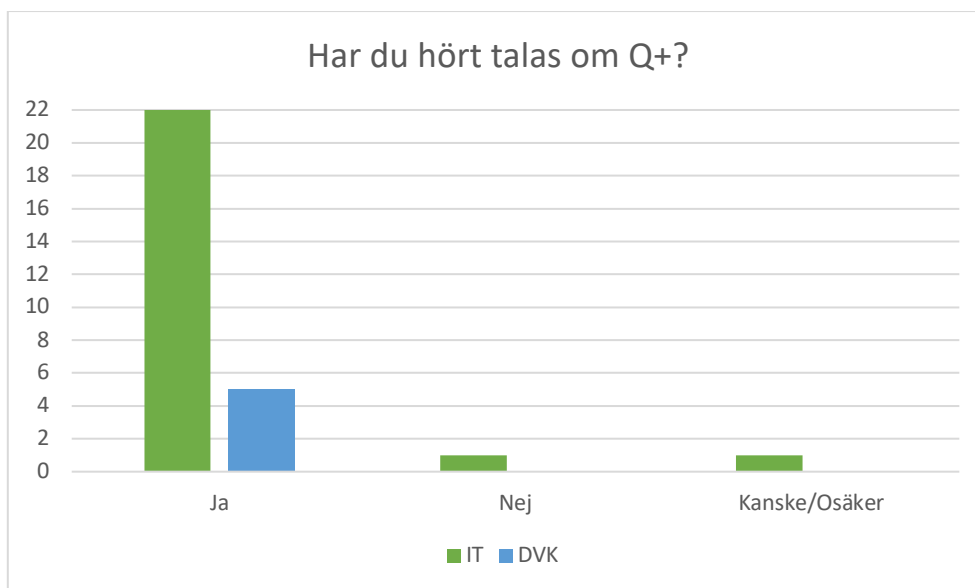
Meningen ändrades från ”lägga åtgärder” till ”lägga resurser” på grund av att det är mer språkligt korrekt, och påverkar inte nämnvärt analysen.

Enkäten till IT fick 24 svar, medan enkäten till DVK fick 5 svar. De gick ut till alla årskurser på de båda programmen, vilket betyder att svaren inte kan anses vara representativa för hela programmen. Detta gäller särskilt för enkäten till DVK. Trots att resultaten presenteras parallellt kommer det inte ske en djupare jämförande analys mellan de två programmen. Enkäterna ger en inblick i de aktiva programstudenternas attityder kring jämställdhet, kännedom om Q+ samt vissa utbildningsbehov utan att för den delen göra anspråk på att vara heltäckande. Enkäterna kommer därför användas i diskussionen av Björkmans enkätstudier i slutet av 1990-talet och den här utvärderingens enkät till de som aktivt deltar i Q+ aktiviteter. För att tydligare svara på frågeställningarna i relation till enkäterna rekommendera jag att man gör en mer omfattande enkätstudie.

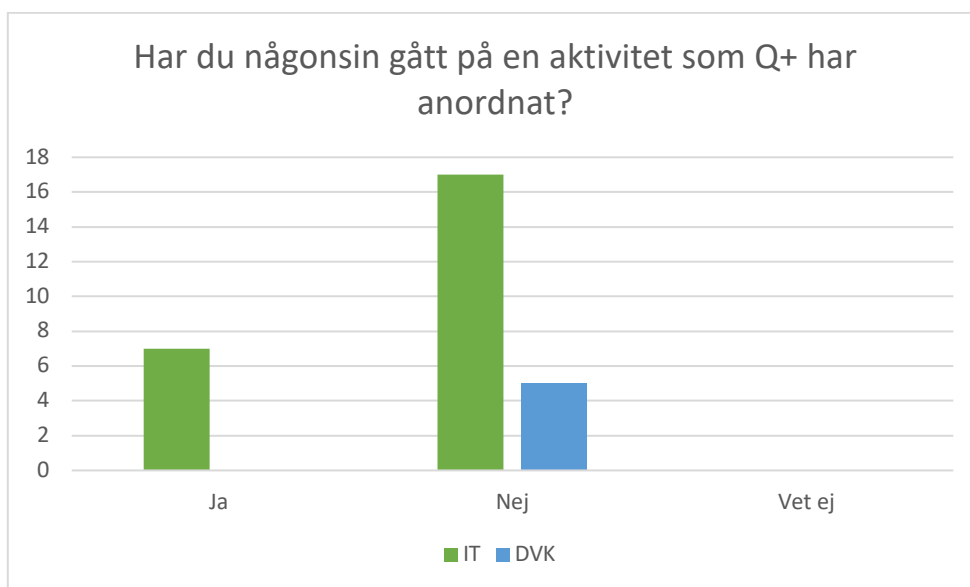
Det ska också nämnas att även om det tydliggjordes i följebrevet till enkäterna att de enbart riktar sig till de studenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter så kan det ha uppfattats som otydligt. Av resultatet att döma har flera studenter som verkar ha deltagit ett flertal gånger vid Q+ aktiviteter svarat på enkäten till IT. Det är något som jag tar hänsyn till vid tolkning av resultatet.

Det var stor spridning när det gällde vilken termin som respondenterna läser. Alla årskurser på båda programmen var representerade. Vad gäller ålder var alla respondenter födda mellan 1997–2005, förutom två som var födda i början på 1990-talet. Det betyder majoriteten är i 20-årsåldern. Vad gäller kön gjordes valet att efterfråga juridiskt kön för att inte riskera anonymiseringen av svaren. Därför lades en förklaring till vid den frågan, och utöver alternativen "Man" och "Kvinna" fanns även alternativet ”Vill ej svara”, för att inte osynliggöra exempelvis ickebinära studenter. Frågan var alltså formulerade så här: ”Juridiskt kön* [*Med juridiskt kön avser det kön som är registrerat för dig i folkbokföringen. Anledningen till att juridiskt kön efterfrågas istället för könsidentitet är av anonymiseringsskäl]”. På enkäten till DVK svarade alla 5 respondenter ”Man”. På enkäten till IT svarade 10 respondenter ”Kvinna” och 14 respondenter ”Man”. Ingen respondent valde alternativet ”Vill ej svara”.

Alla förutom 2 respondenter hade med säkerhet hört talas om Q+ förut.



Majoriteten av respondenterna har inte gått på en Q+-aktivitet. Alla som har gått på en Q+-aktivitet tidigare läser IT, och av de 7 respondenter som svarat ja hade 6 även svarat ”Kvinna” på frågan om juridiskt kön.



Det följde en öppen fråga direkt efter frågan ovan som fick 6 svar, alla från IT. Som syns på svaren har respondenterna varit på flera aktiviteter med Q+ och faller därför inte egentligen in i målgruppen för enkäten, men det ger bättre insikt i vilka aktiviteter som programstudenter deltar på via Q+.

”Om du svarade JA på fråga 6, vilken aktivitet gick du på och varför?”

Respondent 1: Plugg i tenta p i höstas

Respondent 2: Gick på inspodagen innan jag började och så har jag varit på flera Q+fika och ett föredrag med feminvest.

Respondent 3: Olika, pluggfika, företagsevent, datatjej konferens. Trevligt med fika och sällskap medans man pluggar samt att man blir motiverad till att

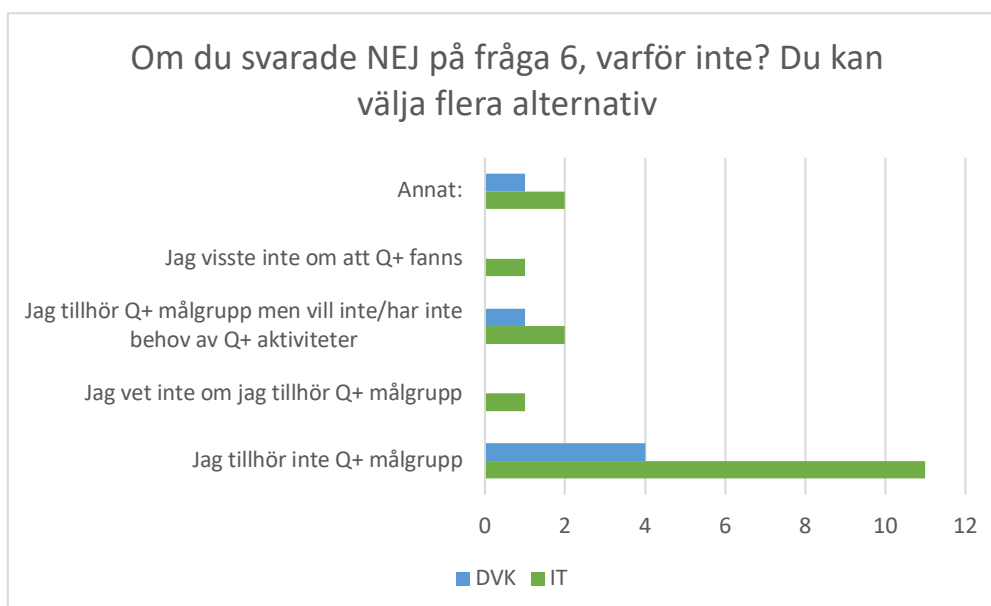
plugga. Företagsevent för att få veta mer om vilka företag som finns. Datatjej för att det verkade som ett roligt event att gå på.

Respondent 4: Lunch föreläsning och härskarteknik

Respondent 5: Datatjej-konferensen om det gills, och pluggfika flera gånger

Respondent 6: Jag har gått på en lunchföreläsning med Feminvest, en lunchföreläsning med ett YouTube Ted talk och popcorn, ett laserdome event, och två DataTjej konferenser

Om man svarade nej på om man deltagit i någon Q+-aktivitet kunde man istället svara på en fråga med alternativ där det gick att välja flera alternativ. 23 svar kom in, varav vissa respondenter svarat flera gånger. Majoriteten av svaren, 15 st, var ”Jag tillhör inte Q+ målgrupp”. Det fanns även utrymme för en fri kommentar om man valde svaret ”Annat”. 3 respondenter valde det alternativet. Deras svar är presenterade nedan:



Annat:

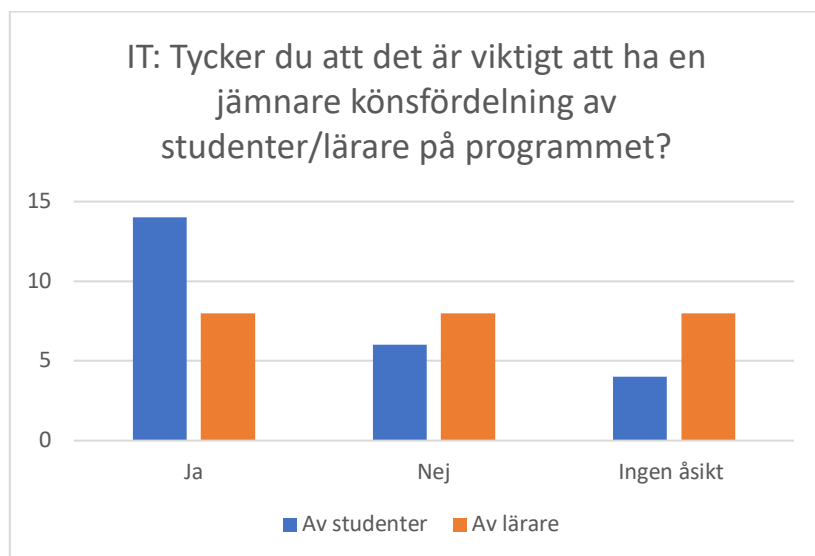
Respondent 1: Osäker på om min närvaro skulle uppskattas eller om folk skulle bli obekväma

Respondent 2: Jag vet inte var jag hittar information om aktiviteter

Respondent 3: Jag presenterar väldigt maskulint så trots att jag är icke-binär vet jag att jag kommer känna mig obekväma i situationen

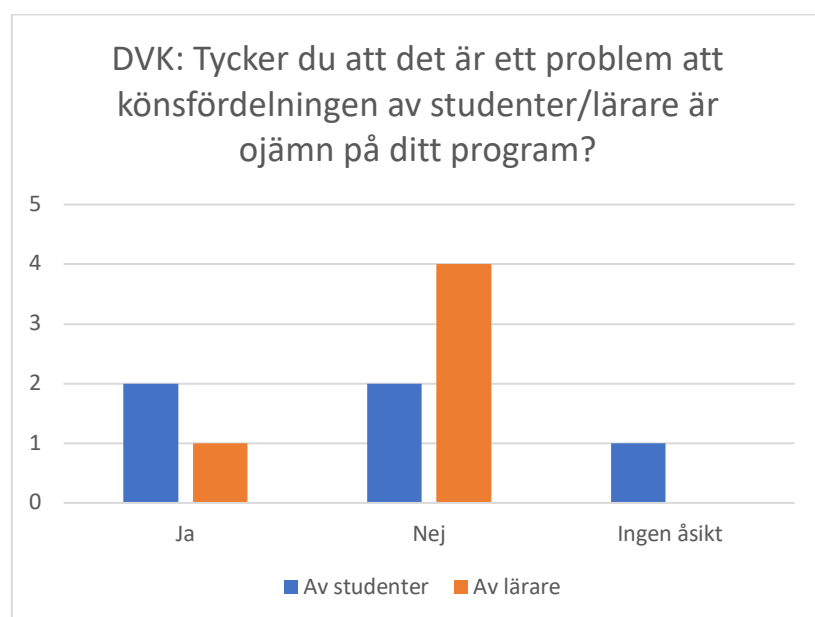
Nästa fyra frågor är presenterade bredvid varandra. Generellt kan man säga att respondenterna tycker det är viktigare att adressera den ojämna könsfördelningen hos studenter än hos lärare. I enkäten som gick ut till programstudenterna på DVK fanns det även en möjlighet att utveckla om de ville, vilket alltså inte fanns för programstudenterna på IT. 2 respondenter valde att utveckla sina svar på frågan ”Tycker du att det är ett problem att könsfördelningen av studenter är ojämn på ditt program?” och en av dessa svarade även på

samma fråga gällande lärare. Av anonymiseringskäl är deras svar sammanfattade under diagrammen. Respondent 1 är i det här fallet samma person.



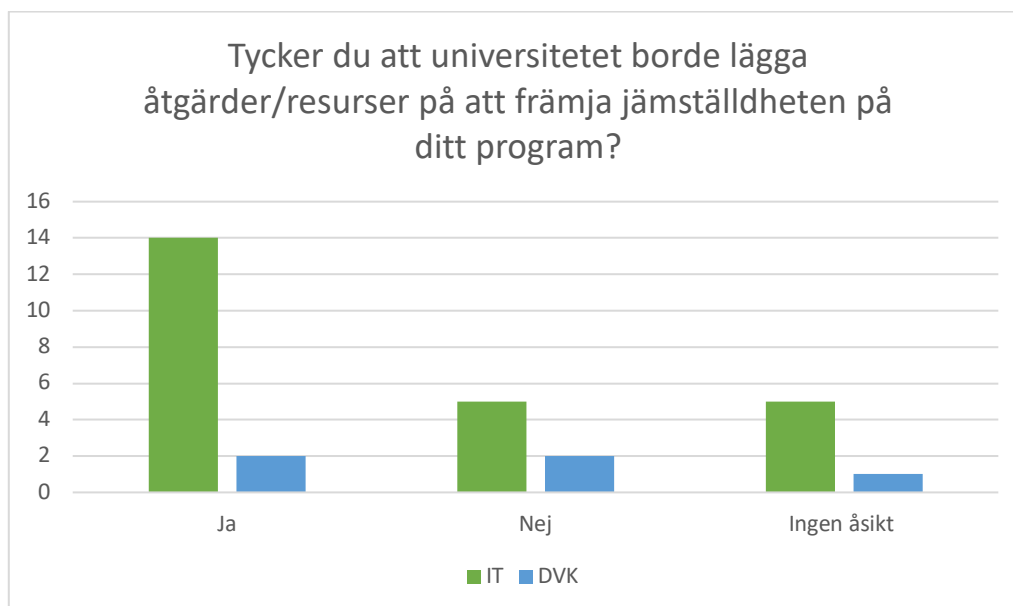
Respondent 1 har svarat ”Nej” och utvecklar sitt val med resonemanget att kvinnor och mäns olika intressen beror på bevisade biologiska skillnader som måste accepteras, men poängterar att det inte betyder att ett kön är överlägset ett annat. Respondenten menar att om det är jämställt i den bemärkelsen att alla har samma möjligheter att välja så behöver inte det betyda att det blir en jämn könsfördelning. Respondenten svarar dessutom att det i Sverige är vanligt att kulturella olikheter i kön minimeras, och att biologiska olikheter som resultat maximeras.

Respondent 2 har svarat ”Ja” och utvecklar sitt val med resonemanget att en jämnare könsfördelning hade bidragit till en bättre studiemiljö.

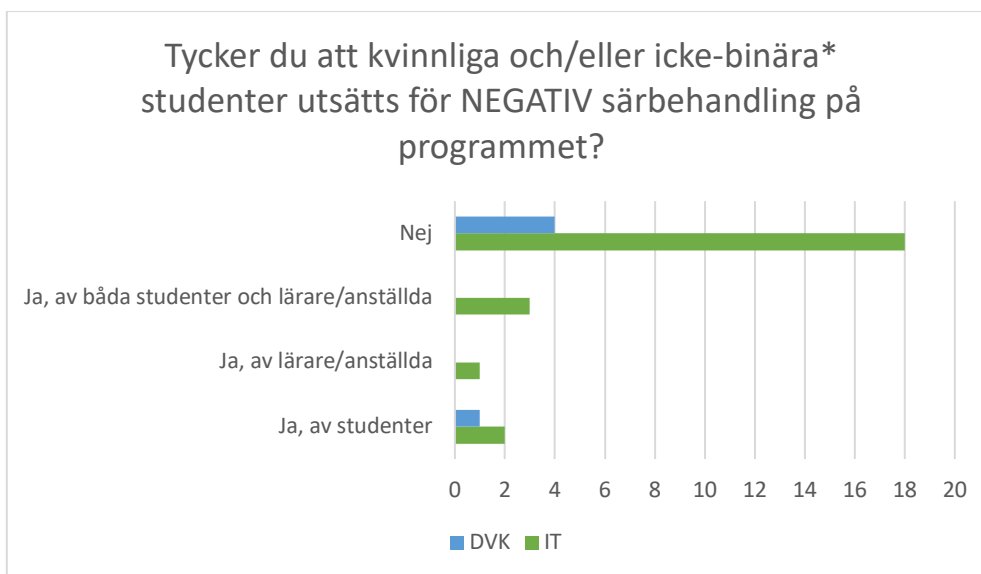


Respondent 1 svarade ”Nej” och lade till kommentaren ”Samma här” vilket hänvisar till svaret på förra frågan.

Frågan nedan ställdes alltså lite olika. IT fick formuleringen ”lägga åtgärder” och DVK fick formuleringen ”lägga resurser”. Respondenterna från DVK svarade ganska jämt mellan de tre alternativen, medan majoriteten av respondenterna från IT svarade ”Ja”. 8 av de 14 respondenterna som svarade jakande hade också valt alternativet ”Kvinnor” på frågan om juridiskt kön.



Nedan följer två frågor om hur respondenterna upplever möjlig särbehandling av kvinnliga och/eller ickebinära studenter. Frågan kom med en förtydligande parantes till ordet ”ickebinär” där det satts en asterisk. Den löd så här: ”*En person vars könsidentitet inte är kvinna eller man”. Den stora majoriteten av respondenterna på båda program ansåg att kvinnliga och/eller ickebinära studenter varken utsätts för positiv eller negativ särbehandling. Även här fanns det utrymme, för både IT och DVK, att utveckla sina svar. Svaren är presenterade nedanför. Notera att 1 respondent från DVK svarade ”Det är ingenting jag har bevittnat om så därför valde jag bara det första alternativet” på båda frågorna. Det första alternativet var ”Ja, av studenter”, vilket betyder att de två svaren ska avläsas utifrån den kontexten.



DVK

Respondent 1: Som man har jag svårt att svara på denna fråga då jag inte direkt påverkas av det.

Respondent 2: Vet ej, det är möjligt

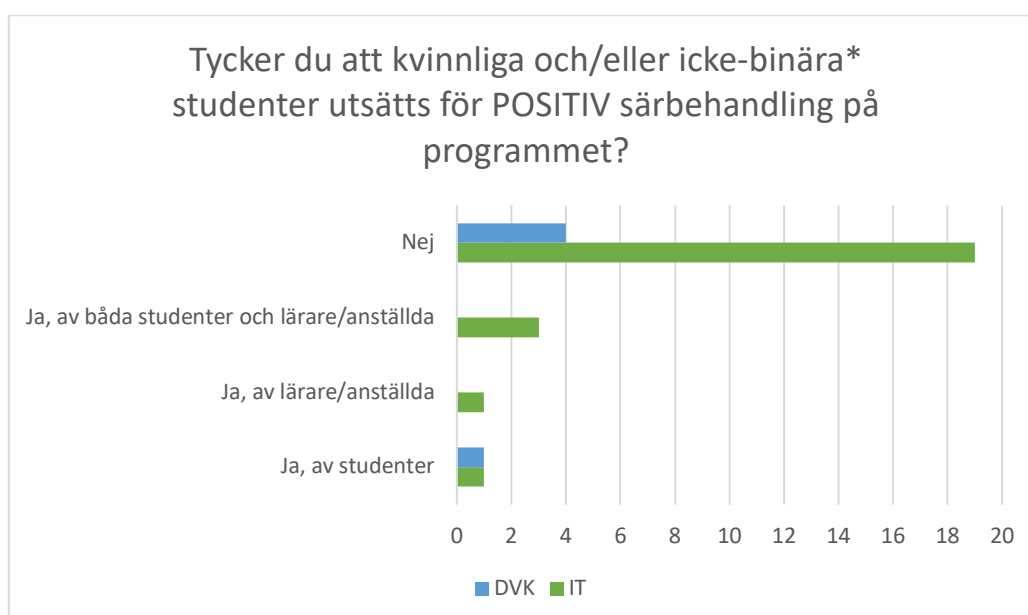
Respondent 3: Det är ingenting jag har bevittnat om så därför valde jag bara det första alternativet

IT

Respondent 4: Vet ej

Respondent 5: Generellt sätt nej. Men i få enstaka fall kan det kännas som att vissa individer tror att man kan mindre än manliga studenter.

Respondent 6: Kan nog bara svar utifrån mina erfarenheter, vilka är få som en man, men gick mycket rykten om att det var en manlig anställd som bedömde kvinnor mer negativt än män förut. Men vad jag hört jobbar han inte kvar



DVK

Respondent 1: Som man har jag svårt att svara på denna fråga då jag inte direkt påverkas av det.

Respondent 2: Vet ej, väldigt möjligt också

Respondent 3: Det är ingenting jag har bevittnat om så därför valde jag bara det första alternativet.

IT

Respondent 4: Vet ej

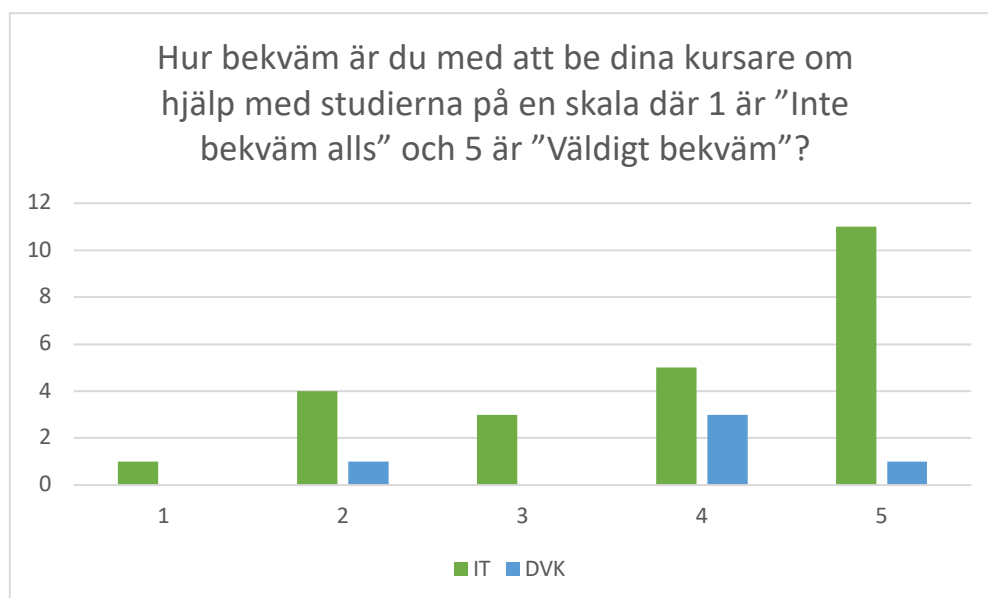
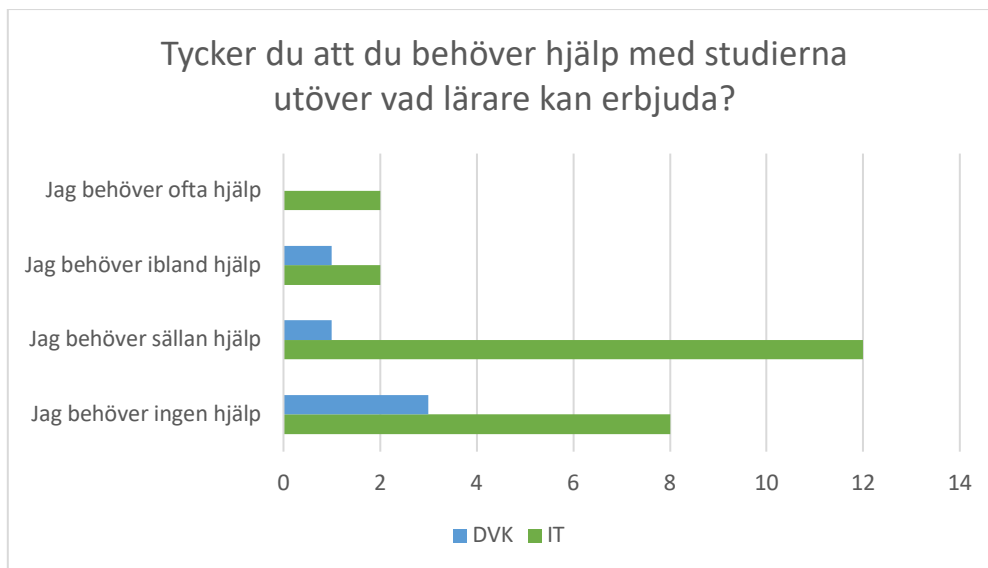
Respondent 5: Fler möjligheter, tips, blir inbjudna till massor av event exklusivt för individer som anses tillhöra Q+. Studenter som inte anses tillhöra denna grupp glöms oftast bort

Respondent 6: Jag upplever att de utsätts för en positiv särbehandling då man har möjlighet till fler nätverksaktiviteter än män (specifikt riktade mot kvinnor) vilket stärker gruppkänslan mellan medlemmar av Q+ och SIV samt ger värdefulla kontakter och tips som kan hjälpa studenten senare i karriären.

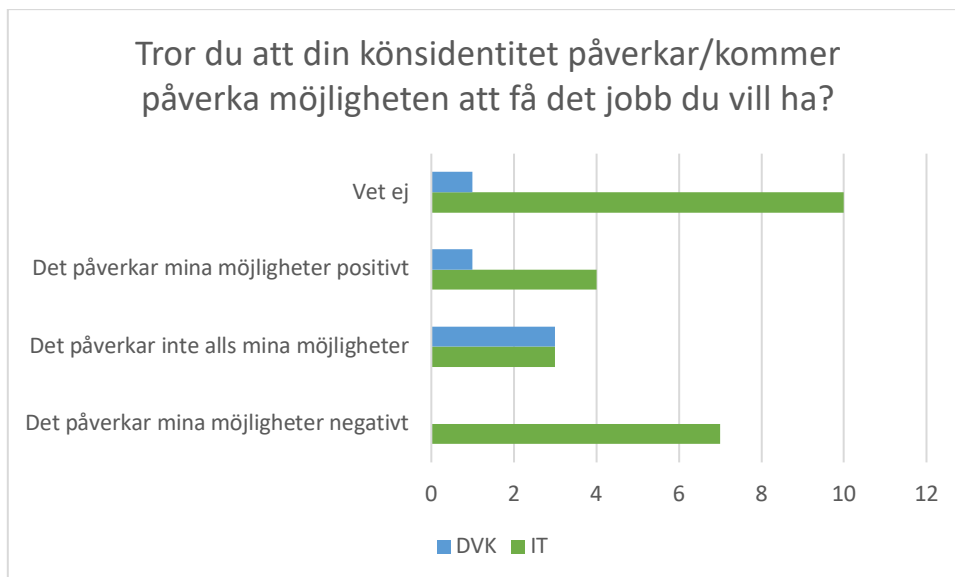
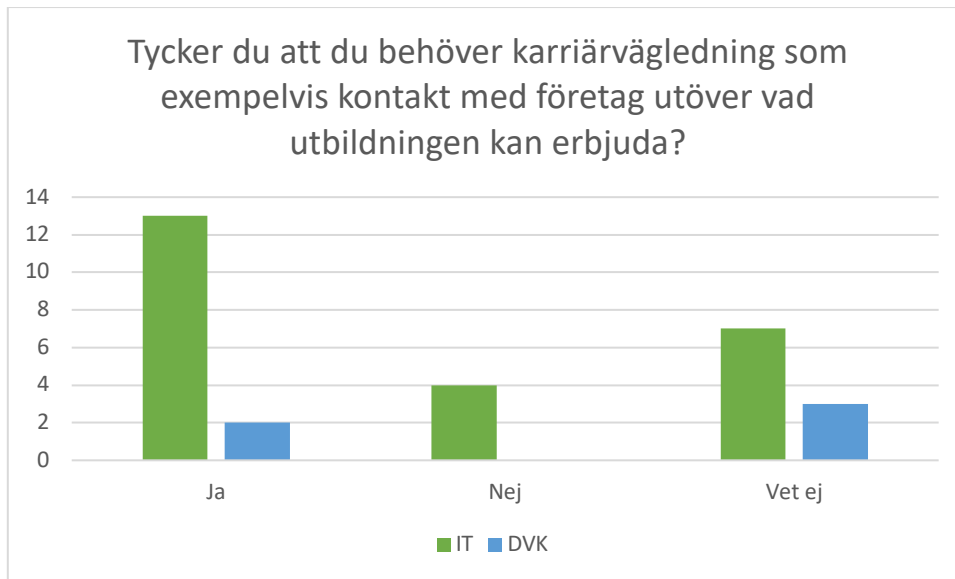
Respondent 7: Det har nätverket q+

Respondent 8: Q+ i sig blir ju en positiv särbehandling av kvinnliga/ickebinära studenter, i och med att den exkluderar män och innebär mycket gratis event som betalas av skolan. Dock är pengarna vad jag förstår avsedda för alla möjliga föreningar, och ej öronmärkta för just tjejer, alltså hade killar rent teoretisk kunnat göra en likadan förening fast för män, så jag menar inte att det är *orättvist* från skolan, men det är definitivt en positiv särbehandling av de som håller i gruppen. Om det nu är bra/dåligt/rätt/fel är en helt annan fråga

De följande två frågorna behandlade behov av studiehjälp. Majoriteten av respondenterna valde alternativen ”Jag behöver sällan hjälp/Jag behöver ingen hjälp”. Det var ingen signifikant skillnad gällande juridiskt kön. De flesta respondenterna var dessutom relativt bekväma med att be sina kursare om studiehjälp. Även här var det en spridning på svaren gällande juridiskt kön, så det finns ingen större skillnad att diskutera.



De två näst sista frågorna handlade om karriär. Sammanlagt 15 respondenter svarade att de behöver karriärvägledning utöver vad utbildningen erbjuder, medan 10 respondenter svarade "Vet ej". På frågan om man tror att ens könsidentitet kommer påverka möjligheten att det jobb man vill ha trodde ingen av respondenterna från DVK att det skulle påverka dom negativt. Däremot trodde 3 av 5 att det inte skulle påverka alls. Av respondenterna från IT svarade majoriteten, 10 respondenter, "Vet ej". 5 av dessa hade valt "Kvinna" som juridiskt kön. Av de 7 respondenter som svarat att det kommer påverka deras möjligheter negativt hade 2 valt "Kvinna" som juridiskt kön.



Den sista frågan var en öppen, frivillig fråga där man fick utrymme att lägga till något. 1 respondent från DVK valde att svara, och 4 respondenter från IT. Deras svar är presenterade nedan. Det sista svaret slutar mitt i en mening och det går inte att avgöra om respondenten skickade in svaret som sådant eller om det skett något tekniskt fel vid sammanställningen. Sammanfattningsvis tar respondenterna upp att företag ofta letar efter kvinnor, men problematiserar genom att påpeka att det inte nödvändigtvis betyder att kvinnorna kommer få lika enkelt att ta sig upp i karriärstegen, samt att det kan vara svårt för universitetet att påverka. Respondenterna beskriver att det är positivt att utvärdera potentiella problem med jämställdheten och att det är positivt med jämställdhet. Däremot ifrågasätter vissa respondenter könskvotering eller för stort fokus på en jämn könsfördelning på programmet, och det nämns återigen men av en annan respondent att biologiska skillnader ligger bakom olika intressen hos könen.

”Har du något du vill tillägga?”

DVK

Respondent 1: Bra att ni tittar in i potentiella problem

IT

Respondent 2: På fråga 17: Jag tror att i början av karriären så påverkas det positivt av att man är kvinna då många företag verkar satsa på att få in mer kvinnor i juniora roller. Senare i karriären så tror jag det kommer påverka negativt när man försöker få mer seniora roller.

Respondent 3: Även om jag tycker att kvinnor utsätts för en positiv särbehandling inom Q+ och liknande föreningar är jag inte intresserad av en sådan förening för män. Trots att det är orättvist så ligger det väl i tiden, eftersom kvinnor är mer efterfrågade på IT-arbetsmarknaden för att företag ofta får mer investeringar när de uppnår en viss könskvota, så det känns inte som något UU kan påverka. Företagen strävar ofta efter 50/50 men poolen av IT-kunniga är könsfördelad ca 80/20 män/kvinnor enligt akavia, vilket förklarar den ökade efterfrågan på kvinnor.

Respondent 4: Jag tycker givetvis att det är roligt med jämn könsfördelning på programmet, absolut inget negativt med det! Däremot är jag generellt sett emot könskvotering.

Respondent 5: Begreppen *jämnare* och *jämlik* är tvetydiga då det finns olika definitioner av dem. Vissa definierar en jämlik könsfördelning som 50% kvinnor och 50% män (och ickebinära räknas ej med / räknas in i kvinnogruppen). Personligen tycker jag mer om definition där det innebär alla får samma förutsättningar att göra samma val, och att den biten är jämlik. Resultatet behöver då inte nödvändigtvis vara 50/50, utan av biologiska skäl tror jag inte att den *naturliga* fördelningen kommer bli exakt så, i och med att män och kvinnor generellt är intresserade av olika saker. I sån

6. Diskussion av enkäter

Kapitel 6 är uppdelat efter teman i resultatet, men läses med fördel i sin helhet. Diskussionen sker i relation till de tidigare kapitlen.

6.1. Det sociala sammanhanget

Q+-amanuenserna lyfte fram syftet med att ge kvinnliga och ickebinära ett socialt sammanhang tillsammans samt att skapa ”en miljö där man får möjlighet att prata av sig och få stöd från andra studenter ofta varit i liknande sits[...]. Det var något som många av de som deltagit i Q+-aktiviteter tog upp också. Q+ beskrivs som en trygghet, en chans till

gemenskap med andra kvinnliga och ickebinära studenter som har liknande erfarenheter av programmet, och en plats att kunna skaffa vänner. Det som skiljer Q+ som socialt sammanhang från umgänget med andra programstudenter verkar vara just tryggheten i att man kan dela med sig av jobbiga erfarenheter, våga fråga studierelaterade frågor, och kunna ta plats och "våga hitta på lite mer i allmänhet". En respondent uttrycker det så här:

Det har gjort det tydligt för mig att det finns plats för tjejer på mitt program, och att om jag tar mycket plats är det bara bra och det finns människor som kommer stötta mig.

Vissa respondenter, både hos amanuenserna och de studenter som deltagit vid aktiviteter, uttrycker att de av olika anledningar inte deltagit särskilt mycket vid arrangerade sociala aktiviteter eller skaffat nära vänner via Q+. Men trots det beskriver de vikten av att Q+ *finns*. Det finns en trygghet i att veta att nätverket är närvarande och synligt på programmen, och att veta att det är ett nätverk och uppdrag som finns på initiativ av universitetet istället för från studenterna. Att Q+ är ett uppdrag vid institutionen värderas som mycket positivt och det beskrivs som en resurs för de kvinnliga och ickebinära studenterna, något som visar att institutionen bryr sig om frågor kring jämställdhet och diskriminering. Det stämmer överens med vad de nuvarande amanuenserna berättar i intervjuerna om att de arrangerade sociala aktiviteterna inte är lika välbesökta. Det betyder dock inte att det inte finns en social gemenskap inom Q+ som tjänar ett syfte. Dessutom tar en respondent upp samma punkt som diskuterades i kapitel 4.8, just det att det är positivt att få se "hur många *normala* tjejer det finns inom IT". Ibland kan den mest hjälpsamma förebilden helt enkelt vara personen bredvid en i klassrummet.

6.2. Steget ut i arbetslivet – att lära sig ställa krav

Det beskrivs som positivt att få möjlighet att via Q+ träffa företag och organisationer som arbetar aktivt med frågor kring jämställdhet och diskriminering. Även det verkar skapa en trygghetskänsla inför arbetslivet som uppskattas av respondenterna, och både nuvarande studenter och tidigare amanuenser beskriver dessa event som förberedande inför arbetslivet. Amanuenserna beskriver det som särskilt så, dels eftersom att uppdraget som Q+-amanuenser gör att man lär sig många praktiska saker och får en chans till arbetslivserfarenhet medan man studerar, dels eftersom det ger ökad förståelse för jämställdhetsfrågor. En tidigare amanuens uttrycker det så här:

Vad jag kräver från en arbetsplats har blivit viktigare, jag söker mig till arbetsplatser som vill jobba aktivt för att öka jämställdheten och frågar om detta på intervjuer.

Även om de respondenter som deltagit i Q+-aktiviteter uttryckte osäkerhet kring hur deras könsidentitet skulle påverka möjligheten att få det jobb de vill ha så ansåg de flesta att Q+ kontakt med företag har varit mycket hjälpsamt, och hälften hade till och med som resultat fått jobberbjudande eller praktikplats. Jämfört med de respondenter som inte deltagit aktivt i Q+-aktiviteter så anser en större del av dessa respondenter att det är viktigt med en jämnare könsfördelning av studenter och lärare. Hälften anser dessutom att kvinnliga och ickebinära studenter utsätts för negativ särbehandling av både studenter och anställda. Man kan tolka enkäterna som att de studenter som involverar sig i Q+ ofta redan har ett intresse av frågor som Q+ driver, och att intresset och kunskapen får en chans att öka inom Q+. Det som många av respondenterna verkar uppskatta från både utbildningen och företag är *bekräftelse* på att andra ser de problem som studenterna upplever och *konkret engagemang* i att göra något åt det. Q+ i sig representerar båda delar i det, och via Q+ erbjuds även chansen att få kontakt med företag som uppfyller båda punkter, vilket kan bidra till ökad motivation att avsluta utbildningen och komma ut i arbetslivet. Att involvera sig i Q+ kan också ha den positiva effekten att man blir mer medveten om vad man kan och borde kräva av en arbetsplats.

Tittar man på enkäten med de som *inte* aktivt deltar i Q+ aktiviteter svarade majoriteten att de anser att de behöver karriärvägledning som exempelvis kontakt med företag utöver vad utbildningen kan erbjuda. Både DVK och IT får besök av företag och det erbjuds olika typer av kontakter som exempelvis inte erbjuds på många andra universitetsprogram. Det här är öppet för alla studenter. Dock får de inom Q+ målgrupp en närmare kontakt med lika företag. Det här är något som uttrycks som positiv särbehandling både av studenter som deltar och inte deltar i Q+. Det finns en viss ambivalens generellt kring detta. Vissa respondenter verkar uppleva det som orättvist. Det finns en tanke att de här möjligheterna sker på bekostnad av andra studenter som ”glöms bort”. Med tanke på att det verkar finnas ett behov hos andra studenter än de inom Q+ målgrupp att få hjälp in i arbetslivet kan det vara värt att undersöka vidare om kontakten med företag exempelvis kan göras mer personlig för andra studenter också. Det finns även en ambivalens kring vad könsidentitet betyder för ens chanser i arbetslivet. 5 av 8 respondenter som aktivt deltar i Q+ aktiviteter är osäkra på vad deras könsidentitet har för betydelse, 2 tror att det påverkar positivt och 1 tror negativt. Jämfört med studenterna i den andra enkäten svarar även där en stor del, 11 av 29, ”Vet ej”. Av de som svarade att det påverkar deras chanser att få det jobb de vill ha negativt, positivt eller inte

alls så är det blandat mellan de som valt ”Juridisk man” eller ”Juridisk kvinna”. Vissa respondenter påpekar att IT-branschen efterfrågar kvinnor eftersom att det finns färre kvinnor i branschen och att det kan påverka kvinnors chanser positivt. En respondent varnar dock för att det finns en risk att det är enkelt för kvinnor att få ett jobb men svårt att få seniora roller. I alla svar där könskvotering nämns ses det inte som positivt, varken i relation till utbildning eller arbetsliv. Här ska tilläggas att könskvotering inte är varken tillåtet enligt Högskoleförordningen eller något som informanterna diskuterade som möjligt alternativ.⁷⁶ Vissa respondenter anser därför att det är *positivt* att vara kvinna när man ska ut i arbetslivet och vissa anser att det är *negativt*. Till detta hör att det inte bara är viktigt att få ett jobb utan att kunna få jobbet man vill ha. Att kvinnliga ingenjörer och datavetare är eftertraktade på arbetsmarknaden säger inte nödvändigtvis så mycket om *varför* de är eftertraktade eller vad för chanser de har att nå sina mål väl inom en organisation. Det som Q+ erbjuder som speciellt jämfört med de övriga programkontakterna med företag är möten med företag och organisationer där man som kvinnlig och/eller ickebinär student kan utveckla ett mer kritiskt förhållningsätt till den ökade efterfrågan i branschen.

6.3. Pluggräffar

Ett av de ursprungliga målen med Q+ var att kunna erbjuda kvinnliga studenter studiehjälp. Majoriteten av respondenter som aktivt deltagit vid Q+ aktiviteten svarade att de ibland eller sällan behöver hjälp med studierna, och hälften ansåg att de kunde få hjälp via Q+ vid behov. Majoriteten svarade dessutom att det mest hjälpsamma var att få diskutera med studenter i samma årskurs eller från årskurser över dom själva, och gärna under anordnade pluggräffar, men inte nödvändigtvis att det behövde vara just kvinnliga och ickebinära studenter. En respondent tar upp att IT känns kopplat till ”prestige” och att det kan göra det svårt att be om hjälp. Jämförelsevis svarade majoriteten av de respondenter som *inte* aktivt deltar i Q+ aktiviteter att de sällan eller inte alls behöver hjälp, samt att majoriteten är bekväma att be sina kursare om hjälp. Anordnade pluggräffar i universitetets lokaler inför tentaperioder är vanligt bland alla studenter på IT och DVK, men amanuenserna berättar i intervjuerna att de pluggräffar som Q+ anordnar är välbesökta. Varken amanuenserna eller informanterna framhåller att det är just på grund av att Q+ pluggräffar är till för kvinnliga och ickebinära studenter som de är populära. Istället tar de upp anledningar som att dessa pluggräffar ofta är mindre och lugnare, att de erbjuder gratis fika och att de utgör en chans

⁷⁶ SFS 1998:1003 7 kap 12 § Högskoleförordningen

att diskutera studierna med andra som läser eller har läst samma kurs. En av informanterna beskriver det som lite av en ”annan aura” kring dessa pluggträffar, som hon är osäker på om det beror på att det inte finns manliga studenter närvarande eller att det finns färre studenter närvarande totalt. Om man även tar in andra svar från respondenterna som beskriver Q+ utifrån gemenskap, trygghet och en chans att bygga vänskaper med andra kvinnliga och ickebinära studenter ”i samma sits” skulle man kunna tolka det som att pluggträffarna också kan ge en slags känsla av trygghet även om det inte är den direkt anledningen till att man som student väljer att gå dit istället till en större pluggträff.

När man jämför Björkmans första rapporter som ledde till Q+ och enkätsvaren här så sticker det ut att färre kvinnliga studenter tar upp att det känns direkt jobbigt att vara osäker eller ställa frågor i närheten av manliga studenter. Det har alltså troligtvis blivit bättre, men problemet kvarstår till viss del. På frågan om det finns negativa attityder till Q+ som nätverk svarar en av amanuenserna i intervju att ”Nej. Det är ganska relativt god ton. Det finns ju lite små grejer, men som typ allmänt uppfattning om kvinnor i programmet”. Amanuensen gör en poäng av att säga att även hon som ”känner sig lite insatt i det här” kommer på sig själv med att ibland utgå ifrån att grupparbeten gjorda av enbart manliga studenter ska ha högre teknisk kvalitet, trots att detta inte stämmer. Det hade kunnat undersökas bättre med mer fokuserade frågor kring detta, men det som tas upp både i intervjuerna och enkäterna är att vissa manliga studenter utgår ifrån att de kvinnliga studenterna kan mindre, att de förväntar sig anteckningshjälp från de kvinnliga studenterna, att de ibland tar sig för att förklara saker som de kvinnliga studenter inte behöver få förklarat för sig och att de ibland upplevs ha ett större självförtroende vilket är nedslående hos den kvinnliga studenten som känner sig mer osäker. Det här kommer som sagt inte från någon större mängd respondenter och informanter, vilket är en positiv utveckling från tidigare år, men det behöver ändå tas på allvar. Även om det råder god ton och hjälpsamt utbyte mellan studenter oavsett kön generellt så tyder resultatet på att det lever kvar en mer ”allmän uppfattning” om kvinnor som kan orsaka osäkerhet hos kvinnliga studenter eller orättvisa förväntningar hos vissa manliga studenter.

6.4. Särbehandling, jämställdhet och informella hinder

Generellt kan man säga att de flesta respondenter som *inte* aktivt deltagit i Q+ aktiviteter inte anser att kvinnliga och/eller ickebinära studenter utsätts för positiv eller negativ särbehandling. Nästan alla respondenter hade hört talas om Q+ innan och flera tog upp det som ett exempel på positiv särbehandling. 2 av 4 respondenter som nämnde det påpekade att

det antingen var en bra typ av positiv särbehandling eller att de inte kunde svara på om det var bra eller dåligt, bara fakta att det var ett exempel på positiv särbehandling. 1 respondent var mer av åsikten att Q+ som positiv särbehandling kunde ses som orättvist. Trots att det fanns relativt blandade åsikter om det borde vara en mer jämn könsfördelning av lärare och studenter på programmen så ansåg 16 av 29 respondenter att universitetet bör lägga resurser på att främja jämställdheten på programmen. 7 respondenter svarade ”Nej” och 6 respondenter svarade ”Ingen åsikt”. Det ska tilläggas att flera respondenter svarade att de inte själva hade bevittnat negativ eller positiv särbehandling och att de hade svårt att bedöma förekomsten av det som män. Det kan jämföras med att det enbart varit de kvinnliga informanterna som i våra samtal tagit upp diskriminering och särbehandling som ett aktivt, större problem. Det är inte bara vanligare på svenska arbetsplatser och skolor att kvinnor upplever diskriminering, utan även att de upplever att diskriminering på basis av kön är ett problem generellt på sin arbetsplats eller skola. Dessutom går det att se ett samband mellan mäns umgängeskrets och hur stort problem de upplever att diskriminering är. Män som har fler kvinnor i sin umgängeskrets är mer benägna att se diskriminering och uppleva det som ett problem. Trots detta är det vanligt att män och kvinnor på arbetsplatser har samma åsikter när det gäller frågor som exempelvis jämställda löner. Män är alltså ofta positivt inställda till jämställdhet men anser till lägre grad att diskriminering på basis av kön förekommer.⁷⁷ Det är alltså inte orimligt att anta att manliga studenter som går på mansdominerade utbildningar så som IT och DVK har svårare att se förekomsten av exempelvis negativ särbehandling. 2 respondenter ville dessutom göra en skillnad mellan jämställdhet som i att alla har samma möjligheter oavsett kön, och jämställdhet som i att programmen ska sträva efter en 50/50 fördelning av kvinnor och män. Båda hänvisar till ”biologiska skillnader” mellan könen som orsakar skillnader i intressen och därför gör det omöjligt att nå till en 50/50 fördelning. Som bl.a. Nordvall visar i sin avhandling så har det inte funnits officiella, strukturella hinder för att kvinnor ska kunna välja tekniska utbildningar på relativt länge i Sverige. Ett exempel på detta är, som nämnt ovan, Högskoleförordningens krav på att all antagning sker på akademiska meriter. Sverige har nått en väldigt hög grad av jämställdhet när det gäller just strukturella hinder inför utbildningsval. Som presenterats ovan i den här utvärderingen har forskning i ämnet haft svårt att visa att kvinnors lägre intresse i tekniska utbildningar beror på biologiska skillnader. Snarare verkar det som att det handlar om sociokulturell påverkan som får flickor

⁷⁷ Jämställdhetsmyndigheten, *Analys i korthet: Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av kön*, Jämställdhetsmyndigheten, 2022.

att tappa det teknikintresset de hade som yngre. Bristen på representation av kvinnor inom IT och datavetenskap får också presumtiva kvinnliga studenter att tveka eftersom det negativt påverkar deras tilltro till sin kompetens och uppfattningen om att de kommer trivas på utbildningen. Jag tror därför det kan vara vanskligt att utgå ifrån att bristen på strukturella hinder skulle betyda att det inte finns andra hinder för kvinnor att välja och stanna på tekniska utbildningar. Som exempel nämner flera av respondenterna som aktivt deltagit i Q+ aktiviteter att de valde utbildningen på grund av att de hade fått tidigare erfarenhet av programmering på gymnasiet. Även respondenterna som inte uppger att de haft tidigare skolerfarenhet av programmering (vilket inte betyder att de inte haft det) har en positiv syn på programmering och ser en direkt koppling mellan det och deras intressen (exempelvis av problemlösning) och deras mål med karriären (exempelvis att kunna arbeta med varierade arbetsuppgifter). Att kunna se "sig själv" i en utbildning handlar inte bara om att se andra studenter som man kan identifiera sig med utan även att kunna se möjligheter att få sina intressen och mål uppfyllda genom utbildningen. Intresset för utbildningen behöver stötts av kompetenstro. De respondenter som funderade på att hoppa av uppgav bl.a. låg självkänsla inför studierna (jämfört med de manliga studenterna), stress och svåra studier som anledningar. En respondent nämner specifikt känslan av att "inte passa in på utbildningen" eftersom de manliga studenterna verkade mer självsäkra inför kurserna. När tilltron till kompetensen sjunker, så sjunker även känslan av tillhörighet. Det här är något som märks mycket tydligare i Björkmans rapport där kvinnliga studenter intervjuades i slutet av 1990-talet. Där uttrycks ofta en känsla av att inte höra till som kvinnlig student som i många fall verkar vara direkt kopplad till självkänslan inför studierna.⁷⁸ Förebyggande åtgärder, som att göra programmering en del av grund- och gymnasieskolan, är bra. Att dessutom ha ett nätverk som Q+ som kan fånga upp de studenter i riskzon för att känna sig utanför ökar chansen ännu mer för att dessa studenter stannar kvar. Datatjejkonferensen är ett initiativ som nämns ett flertal gånger som något positivt som skapar ökat intresse inför arbetslivet.

6.5. Vilka känner att de hör hemma i Q+?

Enkäterna lyfter frågan igen om vilka Q+ ska finnas till för. En av frågorna till de respondenter som *inte* aktivt deltar i Q+ aktiviteter bad respondenterna som inte gått på någon Q+ aktivitet alls att utveckla varför. Där valde 1 respondent alternativet "Jag vet inte om jag tillhör Q+ målgrupp" och utvecklade med att hen är osäker på om deras närvaro skulle

⁷⁸ Björkman, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*

uppskattas eller göra andra studenter obekväma. En annan respondent valde alternativet ”Jag tillhör Q+ målgrupp men vill inte/har inte behov av Q+ aktiviteter” och utvecklade med att hen presenterar sig maskulint som ickebinär och därför själv inte skulle känna sig bekväm på Q+ aktiviteter.⁷⁹ En respondent upplever alltså att *andra* kan bli obekväma med deras närvaro medan den andra upplever att *de själva* kan bli obekväma. Det här pekar på det faktum att ett utrymme inte alltid upplevs som inkluderande trots att det finns en ambition att vara det. Q+ har målgruppen ”kvinnliga och ickebinära studenter” utan att för den delen förtydliga vad det betyder, vilket leder till osäkerhet hos vissa studenter. Risker med att vidga ett utrymme som från början var könsseparatistiskt utifrån ett binärt tänkande – alltså enbart var öppet för kvinnor och inte män – till att inkludera även studenter med andra könsidentiteter är att utrymmet fortfarande är ”byggt” för kvinnor. Det är inte ovanligt att organisationer, nätverk eller event som beskrivs som feministiska eller könsseparatistiska i förmån för icke-män upplevs som otrygga av ickebinära och kvinnor med transbakgrund på grund av bristen på kunskap kring just deras erfarenheter av förtryck och diskriminering baserat på könsidentitet. Dessa utrymmen har ofta hög kunskap om ciskvinnors⁸⁰ erfarenhet och behov, men inte hur maktstrukturer påverkar andra personer som inkluderas i samma utrymmen. Det leder till att exempelvis ickebinära personer ofta oroar sig för om de kommer känna sig otrygga i vissa utrymmen eller om de kommer få andra att känna sig otrygga.⁸¹ I Q+ fall är min uppfattning att det är lättare för studenter som inte uppfattas som män av andra, oavsett deras könsidentitet, att känna sig bekväma med att delta på Q+ aktiviteter. Formuleringen ”kvinnor och ickebinära” kan tolkas som att Q+ främst är öppet för de ickebinära som presenterar sig mer feminint och därför underförstått ”är i samma sits”, alltså förväntas ha upplevt liknande saker på programmet som kvinnliga studenter. Även om det finns en ambition hos Q+ som uppdrag och nätverk att vara till för ickebinära studenter tyder enkätresultatet på att Q+ kan uppfattas som ett utrymme endast för *vissa* ickebinära studenter. Vad är det egentligen som utgör ramarna för Q+? Är det hur målgruppen är formulerad rent språkligt, eller är det förväntningarna som finns på utrymmet? Om vi för stunden utgår ifrån att Q+ tolkas som ett

⁷⁹ Eftersom att enkäten inte erbjuder plats för föredragna pronomen eller val av könsidentitet utöver de juridiska könen kommer jag använda pronomen ”hen” för båda respondenter, vilket inte nödvändigtvis behöver vara deras föredragna pronomen

⁸⁰ ”En person som identifierar sig med könet man blev tilldelad vid födseln. Cispersonsbegreppet kom till för att beskriva normen. Ordet ”cis” är latin och betyder ungefär ”på denna sida om”. Cis har ingenting med sexualitet att göra”. Definitionen är tagen från RFSL:s begreppsordlista, 2024

⁸¹ Ida Linander, Isabel Goicolea, Erika Alm, Anne Hammarström & Lisa Harryson, “(Un)safe spaces, affective labour and perceived health among people with trans experiences living in Sweden, Culture, Health & Sexuality”, 21:8, (2019) 914-928, DOI: 10.1080/13691058.2018.1527038, 921-924

”feminint” utrymme så lyfter det en fråga som togs upp i intervjuerna. En av informanterna problematiserade Q+ målgruppsformulering genom att fundera på om icke-heterosexuella män kunde dra nytta av att inkluderas. Med nytta kan betyda allt från konkreta kontakter med företag till social trygghet på programmet. Att vara en icke-heterosexuell man behöver inte innebära att man är eller uttrycker sig feminint, men om man utgår ifrån att det finns en hierarki inte bara mellan kvinnor och män utan också *inom* gruppen män så har det visats att de som uttrycker en icke-heterosexuell maskulinitet står lägre i hierarkin. Det gör att vissa män mycket väl kan uppleva liknande problem som kvinnor i samma miljö eftersom ingen av dem tillhör det hegemoniska uttrycket.⁸² Utifrån den här utvärderingen kan jag inte svara på hur det här tar sig till uttryck i studiemiljön på IT och DVK, och jag kan inte heller svara på vilka studenter som Q+ borde vara tillgängliga för. Däremot kan jag rekommendera att det kan ingå i uppdraget för framtida Q+-amanuenser att se över vad målgruppsformuleringen har för praktisk effekt på studenterna. Det kan vara användbart att ställa frågor kring om vilka som känner sig inkluderade i Q+ och varför. Det kan tyckas vara ett ”litet” problem, men Q+ skapades med tanken att finnas till för studenter som är i minoritet i egenskap av sin könsidentitet. Ickebinära studenter tillhör en ännu mindre minoritet, och kan därför gynnas av att tillhöra ett nätverk som Q+.

Det verkar också som att det finns anledning till att undersöka vilket behov det kan finnas av att utbilda lärare i inkluderande undervisning. Utvärderingen har visat att det finns oro hos vissa studenter att vissa lärare inte ska ha kunskap eller respekt för ickebinära eller transpersoners identitet och pronomen. Det är något som ligger på institutionens ansvar snarare än Q+, men Q+-amanuenserna kan möjligtvis bidra.

6.6. Vad kan Q+ göra bättre?

När det kommer till förslag på vad Q+ kan göra bättre så är respondenterna som deltagit aktivt överens om att man behöver nå ut bättre till de kvinnliga och ickebinära studenterna. En respondent skriver att det är viktigt att nå ut tidigt redan till ettorna, något som amanuenserna håller med om i intervjuerna, för att de nya studenterna inte ska missa den resurs som Q+ är. Respondenterna anser att det behövs bättre marknadsföring, något som styrks av att en respondent som inte deltagit i några Q+ aktiviteter påpekar att en anledning till detta är för att de inte vet var det går att hitta information om aktiviteter. Något som flera informanter berättar, både amanuenser och anställda, är att intresset för Q+ generellt är högre

⁸² Raewyn, Connell, *Masculinities*, 2 uppl. (Cambridge: Polity Press, 2005), 77–79

på IT och att det har varit svårare att få studenter från DVK att delta i aktiviteter och söka tjänsterna som amanuens. Den här snedfördelningen syns i både enkäterna och intervjuerna. De enda studenterna som jag kunnat samla in svar från som tillhör Kandidatprogrammet i Datavetenskap är de 5 respondenterna som svarade på enkäten riktad till de som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter. Vad det beror på borde undersökas närmare, men ett möjligt bidrag till en lösning skulle kunna vara om det istället var ett krav att en amanuens varje år ska vara från DVK och en från IT. Problemet med det är att det vissa år har varit svårt att rekrytera amanuenser, och det verkar inte ovanligt att man som student söker tjänsten med vetskapen om att en kursare man redan känner också sökt den. Det verkar också som att amanuenserna ofta sprider vidare ett intresse till de som söker nästa år. För att öka intresset för amanuens tjänsterna bör man försöka bredda information och rekrytering så att tjänsterna inte riskerar att "ärvas" inom samma program.

Gällande marknadsföring kan man också behöva undersöka närmare hur man bäst når ut till studenter inom Q+ målgrupp. Från min tolkning verkar färre studenter ha ett behov av rent sociala aktiviteter, och istället kan man satsa mer på att komma ut med information om de karriärevent och de konferenser som Q+ arrangerar eller ordnar resor till. Att komma ut tidigt med information och inbjudan till deltagande är något respondenterna och amanuenserna håller med om. Här finns förslag både att öka närvaron i grund- och gymnasieskolor samt under första året av universitetet för att skapa en slags trygghet tidigt. Det togs upp i utvärderingen av Inspodagen 2024 att det ansågs som positivt av de presumtiva studenterna att kunna börja en gemenskap redan innan man börjat.⁸³ Som visats i den här utvärderingen så är det inte alltid ett aktivt deltagande som är det viktigaste för studenterna. Ibland är det förekomsten och vetskapen om att det finns ett utrymme där man får ta plats och där man kan få stöttning om man behöver. Det här är också en stor anledning till att fortsätta skicka studenter till Datatjej-konferensen och anordna träffar med andra nätverk för kvinnliga och ickebinära studenter, som Teknikkvinnor. Det är viktigt att inte känna sig isolerad på själva programmen, och det är i förlängningen viktigt att inte känna sig isolerad utanför universitetet, speciellt ute i arbetslivet.

⁸³ Lina von Sydow, *Hur kan vi öka antalet kvinnliga studenter inom IT och datavetenskap? En studie av en intervention*, Uppsala universitet, 2025, <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-552077>

7. Sammanfattning och förslag framåt

Sammanfattningsvis har Q+ roll förändrats över tid, men behovet av Q+ finns kvar. Den studiesociala biten har blivit bättre för kvinnliga och ickebinära studenter, och därför finns inte samma behov av Q+ som en plats för socialt umgänge och skaffa vänner. Q+ är dock fortfarande en plats där vissa studenter får sina första sociala kontakter på programmen, och nätverket fungerar som ett slags socialt ankare. De som deltar på Q+ aktiviteter och amanuenserna som engagerat sig beskriver Q+ utifrån ord som trygghet och gemenskap. Även om det inte är ett särskilt högt deltagande på de rent sociala träffarna som Q+ anordnar så upplevs det som viktigt av studenterna att veta att man kan vända sig till Q+ om man har behov av att lyfta problem, tankar eller frågor gällande sin situation på programmen. Dessutom påpekar både amanuenser och respondenter att det sociala deltagandet kan förbättras genom bättre och bredare marknadsföring, vilket tyder på att det lägre deltagandet inte bara har att göra med ointresse från studenternas sida. Trots att den stora majoriteteten av de programstudenter som inte aktivt deltar i Q+ aktiviteter svarade att de visste om att Q+ fanns så betyder inte det att alla vet om vilket utbud av aktiviteter som Q+ anordnar. För att locka fler studenter har det föreslagits ett större fokus på de nya studenterna, presumtiva studenter och bredare marknadsföring. Det är också tydligt att kandidatprogrammet i datavetenskap har ett lägre deltagande i Q+, så man kan med fördel utvärdera tydligare hur man kan nå dessa studenter.

Det behov som de kvinnliga studenterna hade av handledning i slutet av 1990-talet har minskat. En stor förändring är att förutsättningarna för kvinnor och ickebinära att få förkunskaper i ämnet har förändrats. Datorer är tillgängliga på ett helt annat sätt och programmering är en del av grund- och gymnasieskolan. På frågan om varför respondenterna valt sin utbildning svarar de som aktivt deltar i Q+ aktiviteter på ett sätt som gör det tydligt att de varit medvetna om vad för utbildning de valde. Initiativ som Uptown Tech och Inspodagen har bidragit till att fler börjar med utbildningen med en tydligare bild av vad programmen faktiskt innebär, vilket bidrar till att fler stannar. Det finns dock fortfarande vissa indikationer på att IT upplevs som ”prestige” och att de manliga studenterna verkar mer självsäkra vilket skapar viss osäkerhet hos andra studenter när det gäller att be om hjälp. De respondenter uppskattar att kunna få hjälp från studenter från samma eller högre årskurser, och även om det inte verkar som att kvinnliga och ickebinära studenter i någon direkt utsträckning *undviker* de allmänna pluggträffarna för alla studenter så uttrycker flera att det

känns bra att kunna gå på Q+ mindre pluggträffar. De är populära och verkar i sitt format öppna upp lite mer för att studenterna ska känna sig bekväma att fråga varandra.

Kontakten som Q+ förmedlar med arbetslivet genom kontakt med företag, organisationer och konferenser är uppskattad. Det är också ett bra sätt att bidra till att kvinnliga och ickebinära tar med sig medvetenhet och krav på jämställdhet ut i arbetslivet. Bara det faktum att Q+ är ett uppdrag vid institutionen som programmen väljer att fortsätta finansiera varje år ses som mycket positivt och betryggande. Dessutom erbjuder Q+ kontakt med företag och organisationer som arbetar för en mer jämställd bransch, vilket i sin tur blir betryggande och en bidragande anledning att stanna kvar på programmet. Vissa av de manliga studenterna ansåg att de här möjligheterna riskerade att ske på bekostnad av andra studenters behov, och att det kunde ses som orättvist att inte alla fick samma möjligheter. Därför kan det vara en bra idé att utvärdera närmare vilka behov de manliga studenterna har av företagskontakt och vad som kan förbättras med kontakten som finns nu. Det skulle även vara positivt om inte bara de kvinnliga och ickebinära studenterna fick tillgång till exempelvis föreläsningar om härskartekniker, eftersom även andra studenter behöver bli medvetna om sådana problem på arbetsplatser och få en chans att se sin egen del i problemet. Det minskar risken att jämställdhet ses som ett problem för kvinnor och ickebinära att lösa.

Att bedöma av från de svaren som kom in från programstudenterna som inte deltar i Q+ aktiviteter är de generellt positiva till Q+ och att programmen ska arbeta med jämställdhetsfrågor. Det finns en viss osäkerhet kring om det sker negativ särbehandling av kvinnliga och ickebinära studenter, där flera respondenter menar att de inte sett det men påpekar att det kan ske ändå. Några respondenter uttrycker en tveksamhet till könskvotering och att försöka pressa fram en mer jämn könsfördelning. Det finns alltså till viss del kvar en tanke om att avsaknaden av formella hinder har lett till att det fria intresset styr utbildningsval helt, vilket gör att man kan bortförklara den lägre andelen kvinnor som en naturlig skillnad i teknikintresse mellan könen. Jag hävdar däremot att det arbete som Q+ gjort under de senaste 25 åren visar på att det snarare rör sig om att skapa förutsättningar för kvinnor och ickebinära att behålla sitt teknikintresse. En bättre studiemiljö, ett betryggande engagemang från programmets håll, och en tidig kontakt med ”normala” förebilder via Uptown tech och Inspodagen har bidragit till att fler kvinnliga (och ickebinära, kan man anta) studenter har stannat.

Den gemensamma åsikten från Q+-amanuenserna och de studenter som deltar i aktiviteter verkar vara att Q+ bör fortsätta. Dels för att det aktivt bidrar till en bättre studiemiljö och

bättre chanser i arbetslivet för kvinnliga och ickebinära studenter, dels för att arbetet mot en jämställd utbildning inte är klart än. Som en av Q+-amanuenserna uttrycker det:

Även om andelen kvinnor och ickebinära har ökat på programmet över åren tycker jag inte att institutionen FÅR nöja sig med det. Det måste vara ett aktivt arbete med dessa frågor, speciellt då arbetsmarknaden fortfarande är mansdominerad. Risken finns ju att siffrorna sjunker igen om man slutar arbeta med det.

Även om Q+ kanske inte explicit omnämns som en resurs från universitetets sida i den nya planen för jämställdhetsintegrering anser jag att uppdraget bidrar speciellt till mål 2 som handlar om att motverka diskriminering och trakasserier på basis av kön. Q+ aktiviteter och initiativ syftar till att förbättra studiemiljön för de studenter i störst riskzon för den typen av diskriminering och trakasserier, och Q+-amanuenserna har ett aktivt samarbete med Lika villkorsgruppen. Dessutom bidrar Q+ genom sina kontakter med företag och organisationer till att öka kvinnliga och ickebinära studenters kritiska tänkande gentemot en arbetsmarknad som gärna vill ta in fler kvinnor och ickebinära men inte alltid erbjuder en jämställd miljö eller jämställda möjligheter. Det betyder att Q+ till viss del bidrar även till mål 1 i planen för jämställdhetsintegrering som är formulerat så här: ”Arbetet för att motverka partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat”. Målet gäller rekrytering inom universitetet, och att börja forska och lära ut är en möjlig karriärväg för studenterna på IT och DVK. Om de går ut med bättre medvetenhet och kunskap om hur diskriminering kan ta sig till uttryck i arbetslivet är det större chans att de aktivt ställer krav på att deras rekryteringsprocess ska vara opartisk.

Det som genomgående har fungerat bra är kontakten mellan Q+-amanuenserna och de programansvariga. Det har varit viktigt för de programansvariga att kunna ge utrymme åt amanuenserna att komma med egna initiativ och förslag, och det är uppfattningen amanuenserna själva haft om samarbetet. Det är också hjälpsamt att det finns en medvetenhet hos de programansvariga om andra aktiviteter de kan hjälpa till att anordna för studenter utanför Q+ målgrupp som bidrar till att motverka en stereotyp bild av programmen. Det som kan förbättras är större tydlighet om var och hur amanuenserna ska ansöka om finansiella medel för olika aktiviteter och event, då de behöver ansöka från olika håll.

Utvärderingen avslutas här med några förslag i punktform på vad som kan utvecklas med Q+:

- Bättre, bredare marknadsföring, med mer fokus på studenterna i årskurs 1 och på kandidatprogrammet i datavetenskap.

- Större närvaro i skolor, exempelvis via ett liknande initiativ som Uptown Tech fast för grundskolebarn.
- Fortsätt samarbeten med företag och organisationer, och se till att fler kvinnliga och ickebinära studenter vet om att de har tillgång till den resursen. Undersök närmare vilka behov de manliga studenterna kan ha av ytterligare företagskontakt.
- Låt det ingå i kommande amanuensers uppdrag att utreda närmare vad målgruppsformuleringen faktiskt betyder för studenterna. Diskutera vidare vilka Q+ ska vara öppet för och vilka åtgärder man behöver ta för att förverkliga det.
- Mindre fokus på arrangerade sociala aktiviteter och mer fokus på att skapa en gemenskap som uppmuntrar spontan kontakt och stöttning. Ett socialt sammanhang vid behov.
- Fortsätt öka medvetenheten om frågor kring jämställdhet och diskriminering hos studenterna, och ge dem verktyg att ställa krav i arbetslivet, genom ett fortsatt samarbete med organisationer som exempelvis Teknikkvinnor.
- Utvärdera Q+ närvaro på Lika villkorsgruppens möten och vilken roll Q+ har gentemot mål 2 i Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering.

Referenser

- Björkman, Christina, *Projekt Q+ - med och för kvinnliga studenter i datavetenskap*, Uppsala: Enheten för utveckling och utvärdering, Uppsala universitet, 2000
- Björkman, Christina, Ivan Christoff, Fredrik Palm & Anna Vallin. "Exploring the pipeline: Towards an understanding of the male dominated computing culture and its influence on women", *SIGCSE Bulletin*, 30(2) (1998): 64. <https://doi.org/10.1145/292422.292445>
- Connell, Raewyn, *Masculinities*, 2 uppl. Cambridge: Polity Press, 2005
- Datatjej, "För deltagare", *Datatjej konferens 2025*, hämtad 26 februari 2025, <https://konferens.datatjej.se/deltagare/>
- Garcia, Felicia & Ewins, Kristin, *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning*, 1 uppl. Stockholm: Liber, 2023.
- IT&Telekomföretagen, *En rapport från IT&Telekomföretagen: IT-kompetensbristen*, IT&Telekomföretagen, 2020
- IT-sektionen, "Dokument", *IT-sektionen*, hämtad 25 februari, 2025, <https://www.it.sektionen.se/sektionen/#Oplus>
- IT-sektionen, "Q+ Gruppen", IT-sektionen, hämtad 12 februari, 2025, <https://www.it.sektionen.se/sektionen/#Oplus>
- Jämställdhetsmyndigheten, *Analys i korthet: Fler kvinnor än män känner sig diskriminerade i arbetslivet på grund av kön*, Jämställdhetsmyndigheten, 2022
- Jämställdmyndigheten, *Bilaga 3 till huvudrapporten Val efter eget kön: Könsskillnader i utbildningsval – Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen*, Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, 2022. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/q0nfrnl2/bilaga-3-till-huvudrapporten-val-efter-eget-k%C3%B6n.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet: En lägesrapport*, Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, 2019
- Kaijser, Lars & Öhlander, Magnus, *Etnologiskt fältarbete*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2011.
- Linander, Ida, Isabel Goicolea, Erika Alm, Anne Hammarström & Lisa Harryson, "(Un)safe spaces, affective labour and perceived health among people with trans experiences living in Sweden, *Culture, Health & Sexuality*", 21:8, (2019) 914-928, DOI: 10.1080/13691058.2018.1527038
- Lykke, Nina, "Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen: KVT nr 1 2003". *Tidskrift för genusvetenskap* 41.1–2 (2020)

Motion 2020/21:866, *Fler kvinnor inom ingenjörsyrken*

Nordvall, Malin, "Shaping Engineers, Making Gender Politics Swedish Universities of Technology and the Creation of a Policy Field, 1976–1998". Diss., Chalmers Tekniska Högskola, 2023

SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*

SFS 1998:1003 7 kap 12 § *Högskoleförordningen*

Thomsson, Heléne, *Reflexiva intervjuer*, Lund: Studentlitteratur, 2010

Universitet-och högskolerådet, "Antagningsstatistik", *Universitet-och högskolerådet*, hämtad 7 mars, 2025, <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/>

Uppsala universitet, "Mål och strategier för Uppsala universitet", *Uppsala universitet*. Fastställd 12 december 2019, hämtad 25 februari 2025, <https://www.uu.se/medarbetare/organisation-styrning/regler/mal-och-strategier-for-uppsala-universitet#Relateradinformation>

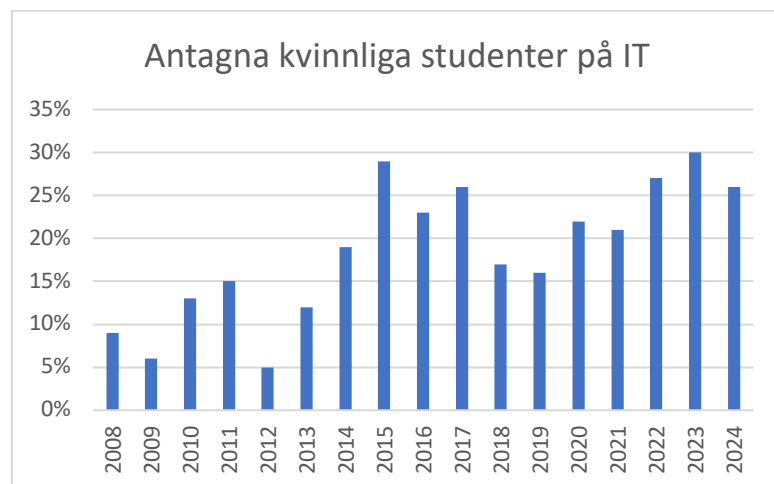
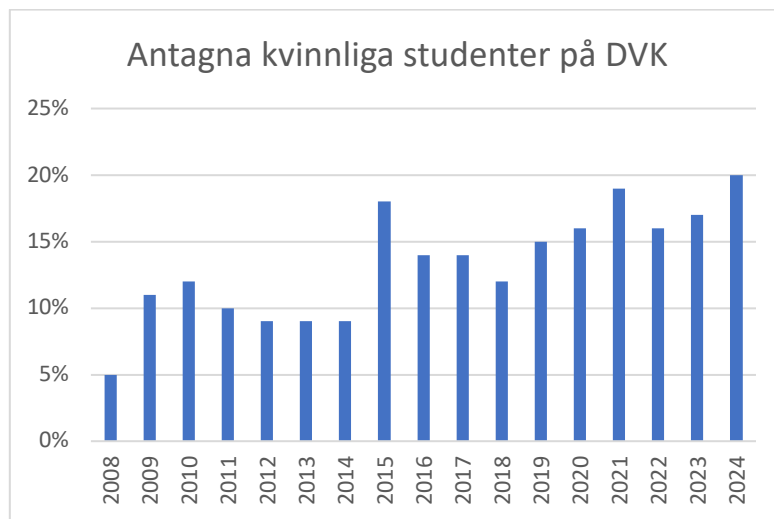
Uppsala universitet, "Plan för jämställdhetsintegrering", *Uppsala universitet*. Fastställd 20 december 2025, hämtad 25 februari 2025, <https://www.uu.se/medarbetare/organisation-styrning/regler/plan-for-jamstalldhetsintegrering>

Uppsala universitet, "Uptown Tech", *Uppsala universitet*, senast uppdaterad 30 januari, 2025, <https://www.uu.se/utbildning/valja-utbildning/ingenjor/uptown-tech>

von Sydow, Lina, *Hur kan vi öka antalet kvinnliga studenter inom IT och datavetenskap? En studie av en intervention*, Uppsala universitet, 2025, <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-552077>

Bilagor

Bilaga 1



Statistik tagen från Universitets- och högskolerådet, <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/>