

Studenters erfarenheter av diskriminering på svenska lärosäten

Resultat från Eurostudent 8



Studenters erfarenheter av diskriminering på svenska lärosäten

Resultat från Eurostudent 8

Universitets- och högskolerådet, april 2024.

Förtydliganden kring Figur 1 gjorda i juni 2024.

Kontaktperson: Sofia Scholler

Omslagsbild: Gabriel Wentz

ISBN 978-91-7561-126-6

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se www.uhr.se.

Innehåll

Studenters erfarenheter av diskriminering på svenska lärosäten	4
Bakgrund	4
En femtedel av studenterna upplevde diskriminering	5
Kvinnor upplevde mer diskriminering utifrån kön och ålder	7
Studenter med utländsk bakgrund mer utsatta	8
En av tre studenter kände sig diskriminerade utifrån flera grunder	9
Studenter upplevde ofta diskriminering från andra studenter	10
Sexuella trakasserier vanligt förekommande	11
Upplevelser av diskriminering under praktik och verksamhetsförlagd utbildning (VFU)	12
Tydliga skillnader mellan olika utbildningsinriktningar	13
Samband mellan diskriminering och funderingar på att hoppa av studierna	14
Avslutande reflektioner och rekommendationer	15
Referenser	17

Studenters erfarenheter av diskriminering på svenska lärosäten

Bakgrund

Diskriminering förekommer inom alla samhällsområden som täcks av diskrimineringslagen, det visar de anmälningar om diskriminering som inkommer till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Det är dock vanligast att diskrimineringen rör arbetslivet och utbildningsområdet.¹

Alla lärosäten måste enligt lag arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter och främja deras lika rättigheter.²

I DO:s granskning av 18 lärosäten 2022 levde inget av lärosätena upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter inom högskolan.³

Eurostudent är en europeisk enkätundersökning om den sociala och ekonomiska dimensionen av högskolestudier.⁴ Enkätfrågorna formuleras i samarbete mellan de deltagande länderna för att kunna jämföra resultaten och publicera en samlad analys. Den senaste omgången, Eurostudent 8, genomfördes under 2022 och skickades ut till studenter i 27 länder i Europa. I Sverige skickades enkäten till 40 000 studenter varav cirka 7 300 svarade. Svaren samlades in av Statistiska centralbyrån (SCB) och kopplades till bakgrundsdata såsom kön, ålder och utländsk eller svensk bakgrund. 62 procent av de svarande var kvinnor och 38 procent män. Genomsnittlig ålder var 28 år och drygt en fjärdedel hade utländsk bakgrund⁵. Några av frågorna i enkäten rörde diskriminering och det är resultaten av dessa frågor som presenteras i

¹ Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Förekomst av diskriminering 2023. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen*. Rapport 2023:3.

² DO 2024. Aktiva åtgärder mot diskriminering – högskolans ansvar. <https://www.do.se/forskola-skola-hogskola-ska-forebygga-diskriminering/hogskolan-ansvarar-for-aktiva-atgarder> (Hämtad 2024-03-22)

³ Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Undersök, åtgärda, utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*. Rapport 2022:5.

⁴ [EUROSTUDENT social dimension of European higher education - Home](https://eurostudent.eu)

⁵ Med utländsk bakgrund avses personer som är födda utomlands eller födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. Det innebär att även inresande studenter som studerar i Sverige mer än ett år och har ansökt om svenskt personnummer nåddes av enkäten.

den här skriften. Mer information om Eurostudent samt enkätfrågorna finns på UHR:s webbplats.⁶

Syftet med den här skriften är att sprida kunskap om förekomst och upplevelser av diskriminering på svenska universitet och högskolor. Resultaten kan till exempel användas av lärosäten som underlag för egna undersökningar och arbete med aktiva åtgärder, samt andra insatser och prioriteringar.

Det var första gången frågor om diskriminering ingick i Eurostudentenkäten. Frågorna undersökte i hur stor utsträckning respondenterna i samband med sina studier hade känt sig diskriminerade på grund av olika faktorer. Sex av de sju svenska diskrimineringsgrunderna⁷ fanns med; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Könsidentitet eller könsuttryck ingick inte i enkäten (dock ingick andra svarsalternativ såsom vikt och inkomst). Fokus i denna skrift ligger på upplevelser av diskriminering utifrån de sex svenska diskrimineringsgrunder som undersöktes i enkäten. Hudfärg, etniskt ursprung och nationalitet relaterar alla till diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet⁸ och har därför lagts ihop i analysen. I enkäten ställdes även frågor om studenterna utsatts för olika former av nedvärderande behandling, såsom sexuella trakasserier. Studenterna gavs även möjlighet att lämna kommentarer i form av fritextsvar om erfarenheter av diskriminering.

Enligt diskrimineringslagen innebär diskriminering att en person blivit missgynnad eller kränkt, och att det finns ett samband med en diskrimineringsgrund. Det kan också handla om någon av de former av diskriminering som beskrivs i lagen⁹, exempelvis trakasserier eller sexuella trakasserier. Den här skriften beskriver studenternas upplevelser av det de tolkar som diskriminering. Det kan innefatta även andra former av negativ särbehandling eller orättvis behandling som inte skulle tolkas som diskriminering om det prövades mot lagen.

En femtedel av studenterna upplevde diskriminering

Av alla studenter som svarade på enkäten angav 19 procent att de hade upplevt diskriminering utifrån en eller flera av de svenska diskrimineringsgrunderna. Kvinnor upplevde generellt diskriminering i

⁶ [Eurostudent - Universitets- och högskolerådet \(UHR\)](#)

⁷ Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

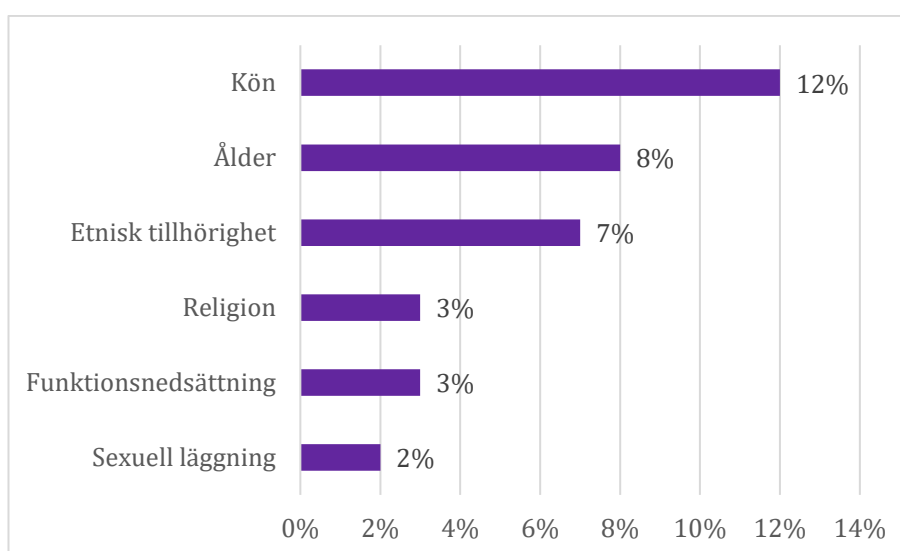
⁸ Etnisk tillhörighet=nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap 5§ diskrimineringslagen)

⁹ Diskrimineringsombudsmannen 2023, Diskrimineringslagen.
<https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen> (hämtad 2024-03-25)

större utsträckning än männen, 22 procent av kvinnorna jämfört med 14 procent av männen.

Den vanligaste orsaken till att har känt sig diskriminerad kunde kopplas till kön, där 12 procent av svaren visade diskriminering utifrån kön. På andra plats kom ålder (8 procent), följt av etnisk tillhörighet (7 procent). Figur 1 visar antal svar kring upplevd diskriminering fördelat på de diskrimineringsgrunder som enkäten innefattade. Diagrammet baseras på en flervalsfråga där studenterna fick ange om de hade känt sig diskriminerade av andra studenter, lärare eller annan personal. 3 procent av svaren handlade om diskriminering baserad på funktionsnedsättning, 3 procent baserad på religion och 2 procent på sexuell läggning.¹⁰

Figur 1. Frekvens av upplevd diskriminering per diskrimineringsgrund



Det fåtal studenter som beskrev upplevelser av diskriminering kopplade till religion var muslimer. Det ger en bild liknande den av arbetslivet i DO:s rapport 2023. Rapporten visar att diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning är ett allvarligt problem i arbetslivet, där muslimer är särskilt utsatta.¹¹

Enkätfrågorna inkluderade inte könsidentitet eller könsuttryck, men upplevelser kring det framkom i fritextsvaren, till exempel:

Jag är transkvinnor/ickebinär och har utstått mycket diskriminering i mina studier pga det. /.../ Felkönande, oförståelse och ohjälpsamhet från

¹⁰ Andelarna i Figur 1 baseras på antal svar. När varje person räknades endast en gång blev siffrorna; kön 9%, ålder 7%, etnisk tillhörighet 5%, religion 2%, funktionsnedsättning 2%, samt sexuell läggning 2%. Dessa siffror baseras på samma analysnivå som Figur 2.

¹¹ DO 2023:3

lärare, institutionen och universitetet i stort. Även hatiska kommentarer från klasskamrater.

Enkäten besvarades av både campusstudenter och av studenter som pluggade på distans. Av fritextsvaren framgick att många respondenter likställer distansstudier med att vara befriad från risken att diskrimineras.

Kvinnor upplevde mer diskriminering utifrån kön och ålder

Det var betydligt vanligare att ha känt sig diskriminerad utifrån kön för kvinnor, än det var för män. Av de kvinnor som svarade på enkäten angav 12 procent att de upplevt könsdiskriminering, medan motsvarande siffra för männen var 5 procent, se figur 2.

Många av enkätens fritextsvar handlade om negativ särbehandling på grund av kön, framför allt som kvinna. En kvinnlig student beskrev på ett representativt sätt att inte bli tagen på allvar:

Det finns ibland en viss ton på programmet där vi pratar mycket om diskriminering och utsatta grupper men samtidigt kan jag uppleva att jag som ung kvinna ibland inte tas på allvar.

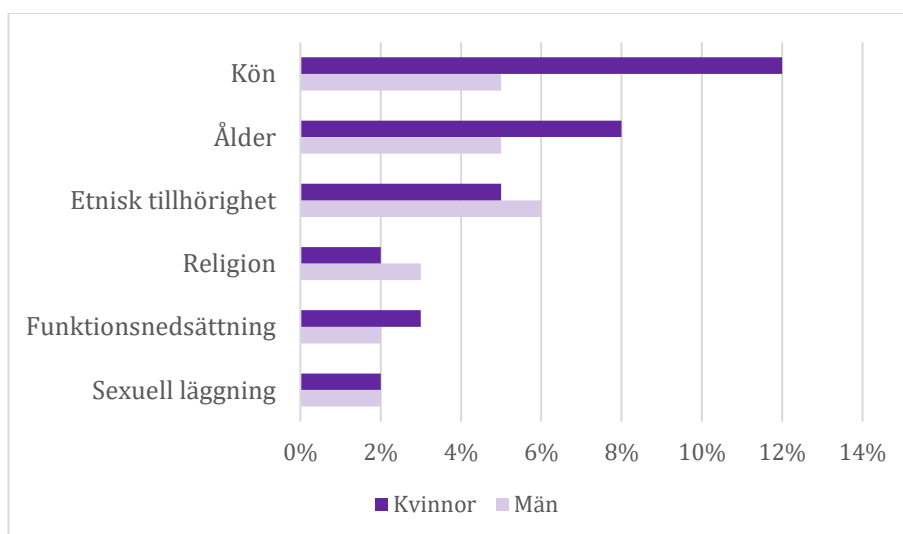
Ett antal svar beskrev svårigheter med att vara minoritetskön på sin utbildning. De flesta av dessa handlar om utmaningar med att vara kvinna i en mansdominerad utbildning, till exempel:

Tycker det märks tydligt att man som tjej inte förväntas kunna göra lika bra ifrån sig. Jobbar även inom tech och det är utbrett i arbetslivet, men hade hoppats att universitetet var mer nytänkande.

Det fanns även vittnesmål om män i kvinnodominerade områden som upplevde att de möttes av fördomar och fasta föreställningar, exempelvis inom medicin:

Medicinsk utbildning har absurt mycket bias när det kommer till män som inte är läkare.

Figur 2. Andel kvinnor respektive män som upplevde diskriminering per diskrimineringsgrund.



Även upplevelsen av att diskrimineras på grund av ålder var vanligare bland kvinnor. Den skiljde sig också åt mellan olika åldersgrupper, där respondenter över 35 år generellt upplevde det i lite större utsträckning än de yngre studenterna.

Bland männen var etnisk tillhörighet den vanligaste diskrimineringsgrunden, där en student upplevde att:

vara den enda svarta manliga studenten på mitt program gör att jag får mycket uppmärksamhet, ibland av anledningar jag inte tycker är rättvisa.

Studenter med utländsk bakgrund mer utsatta

Bland de respondenter som hade upplevt diskriminering var studenter med utländsk bakgrund överrepresenterade. Den totala andelen som känt sig diskriminerad var i den gruppen 26 procent (att jämföra med 17 procent för studenter med svensk bakgrund). Etnicitet var den vanligaste upplevda diskrimineringsgrunden, där 22 procent av dem med utländsk bakgrund angav att de varit utsatta. Att en dryg femtedel av alla studenter med utländsk bakgrund känt sig diskriminerade på grund av etnisk tillhörighet är anmärkningsvärt, framför allt med tanke på konsekvenserna för dessa studenter.

En student beskrev ett utanförskap som flera vittnar om, att behöva "bevisa" att man hör till och platsar i sammanhanget av sin utbildning:

Som en person med icke etnisk svensk bakgrund är det emellertid svårt att komma in i den homogena gruppen av juriststudenter. I början av utbildningen hade många etniskt svenska och välbärgade kursare

fördomar om att jag kom från 'förorten' och de blev förvånade när jag faktiskt var 'smart' och inte alls var som en vanlig 'invandrare'. I Sverige måste vi som är födda med ett annat ursprung alltid bevisa vår 'svenskhet' även om vi är födda och uppvuxna i Sverige och ser oss själva som svenskar. Det handlar alltså inte bara om juriststudenter eller personer inom juristbranschen utan samhället i stort.

En av tre studenter kände sig diskriminerade utifrån flera grunder

Drygt 30 procent av de studenter som upplevde diskriminering angav två eller flera diskrimineringsgrunder. Att bli diskriminerad utifrån flera grunder skapar ökad utsatthet, både i en specifik situation och under en längre tidsperiod.¹² Skärningspunkten mellan de olika diskrimineringsgrunderna bör förstås utifrån ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att de inneboende maktordningarna i de olika grunderna kan påverka och ibland förstärka varandra.¹³

Den absolut vanligaste kombinationen av upplevda diskrimineringsgrunder var kön och ålder. Därefter var etnisk tillhörighet tillsammans med antingen kön, ålder eller religion de mest frekventa. Kön tillsammans med sexuell läggning var också en vanlig kombination.

Det går inte att utifrån fritextsvaren avgöra om diskriminering utifrån flera diskrimineringsgrunder har skett vid samma tillfälle och utan att diskrimineringsgrunderna går att separera från varandra. De intersektionella skärningspunkterna kan vara svåra att sätta fingret på, men en student beskrev att:

konflikter har uppstått i samband med könsdiskriminering, könsroller, och min funktionsnedsättning. Speciellt som en ung tjej som går emot könsnormer (pga min ADHD) och är åsiktsfull.

Bland dem med utländsk bakgrund var det mer än tre gånger så vanligt att ha upplevt diskriminering utifrån två eller flera diskrimineringsgrunder, än det var hos gruppen med svensk bakgrund. Detta i kombination med att etnisk tillhörighet ingår i några av de vanligaste kombinationerna, innebär att dessa studenter kan antas vara mer utsatta som grupp.

¹² Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Berättelser om utsatthet. En analys av diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder*. Rapport 2023:1.

¹³ Jämställdhetsmyndigheten 2023. Fakta om jämställdhet
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/> (hämtad 2024-03-22)

Studenter upplevde ofta diskriminering från andra studenter

Det var vanligare att ha känt sig diskriminerad eller negativt särbehandlad av andra studenter, än av lärare eller annan personal. Andra studenter stod för 52 procent av fallen, lärare för 32 procent och annan personal på lärosätet för 16 procent. De diskrimineringsgrunder där studiekamrater stod för störst andel var ålder och sexuell läggning. Att studiekamrater stod för en större andel än lärare kan ha sin förklaring i att studenter träffar fler andra studenter än lärare och tillbringar mycket av sin tid med andra studenter. UHR visade 2023, gällande studenter från nationella minoriteter, att kränkningar bland annat förekommer i grupparbeten där studenterna så att säga är utlämnade till varandra.¹⁴

Studenter kände sig diskriminerade av lärare framför allt utifrån diskrimineringsgrunderna kön och funktionsnedsättning. Att funktionsnedsättning var vanligt när det handlade om lärare kan bero på att man upplever att man inte fått stöd och anpassningar i tillräckligt stor utsträckning. Det gäller särskilt neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), till exempel:

Varje gång jag bett om extra hjälp på grund av min NPF så har svaret varit en variant utav 'Inte mitt ansvarsområde, fråga nästa, detta är universitetet så du får lösa det själv'

Två andra studenter reagerade på hur lärare uttryckt sig om dyslexi och ADHD:

Läraren har sagt olämpliga saker om ens dyslexi

och

Vid ett tillfälle yttrade en lärare vad jag uppfattade som bristande kunskap i kommentar om personer med ADHD i jämförelse med 'normala' studenter och ADHD som en sjukdom.

Flera studenter som svarade på enkäten uttryckte att de önskade både ökad kunskap och mer stöd från lärare vad gäller NPF. Så var även fallet för flera av dem som rapporterade psykisk ohälsa, där flera vittnade om bristande stöd från sitt lärosäte.¹⁵ UHR samlade 2019 goda exempel som ökar tillgängligheten och minskar diskriminering av studenter med funktionsnedsättning.¹⁶

¹⁴ Universitets- och högskolerådet (UHR). *Högskolestudier ur ett nationellt minoritetsperspektiv*. Rapport 2023:4.

¹⁵ Universitets- och högskolerådet (UHR). *Att studera på högskolan med psykisk ohälsa. Resultat från Eurostudent 8*. Skrift, 2024.

¹⁶ Universitets- och högskolerådet (UHR). *En högskola för alla. Goda exempel som ökar tillgängligheten och minskar diskriminering av studenter med funktionsnedsättning*. Rapport, 2019.

Sexuella trakasserier vanligt förekommande

Sexuella trakasserier ses som ett omfattande samhällsproblem där unga kvinnor är de mest utsatta.¹⁷ Sexuella trakasserier är förbjudet enligt diskrimineringslagen.¹⁸ En fråga i enkäten handlade om sexuella trakasserier, där 12 procent av de som svarade angav att de varit utsatta för oönskad sexuell uppmärksamhet under sin studietid. Andelen av kvinnorna som utsatts för sexuella trakasserier var högre än andelen av männen, 15 respektive 6 procent.

En nationell enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier inom svenska lärosäten ger en liknande bild. Den visar att fem procent¹⁹ av studenterna har blivit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året och att andelen kvinnor var dubbelt så stor som andelen män.²⁰

Sexuella trakasserier beskrevs i stor utsträckning i fritextsvaren där många händelser var kopplade till kåraktiviteter och studentboenden, men även praktik och verksamhetsförlagd utbildning (VFU), eller att vara kvinna på en mansdominerad utbildning:

Matematikvärlden är väldigt mansdominerad, så därför sticker det ut att vara kvinna i den. Alla kvinnor i matte jag känner till får hantera närmanden från män.

Flera lärosäten har genomfört studier och undersökningar som visar på betydande förekomst av och problematik med sexuella trakasserier.²¹ Vidare publicerade UHR 2019 en undersökning om universitets och högskolors arbete med att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Den visar att den största utmaningen i arbetet mot sexuella trakasserier är den akademiska strukturen och kulturen.²²

¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten. Sexuella trakasserier. <https://jamstalldhetismyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/> (Hämtad 2024-03-22)

¹⁸ DO 2023. Sexuella trakasserier – vad är det? <https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier> (Hämtad 2024-03-22)

¹⁹ Studien genomfördes 2021, det vill säga under pandemin, vilket sannolikt påverkade resultaten till att bli lägre än normalt.

²⁰ Karolinska institutet mfl. Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Rapport, 2022.

²¹ Linnéuniversitetet. Berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet. Rapport, 2018. Annette Agardh m.fl. Tellus – sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling vid Lunds universitet. Resultat baserade på enkät-, intervju- och fokusgruppsdata från anställda, doktorander och studenter. 2020.

²² Universitets- och högskolerådet (UHR). Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag. Rapport 2019:2.

Upplevelser av diskriminering under praktik och verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Jag studerar till läkare. Det har hänt att vissa patienter under min VFU har frågat mig vart jag kommer ifrån och kommenterat att 'jag pratar bra svenska'. /.../ tråkigt att folk har så förutfattade meningar om mig.

Det vanligaste temat i fritextsvaren var diskriminering under praktik och VFU (verksamhetsförlagd utbildning), från handledare, personal och patienter. Tidigare studier och undersökningar visar på problematiken med diskriminering inom praktik och VFU på medicinska utbildningar, framför allt kopplat till etnicitet och hudfärg.²³

En av respondenterna beskrev situationen med att uppfattas som att inte vara svensk eller tillhöra Sverige så här:

Jag diskrimineras ofta under min praktik. /.../ Mentorerna, kollegor och patienter har frågat saker som 'när åker du hem till ditt land?' Jag älskar mitt liv i Sverige och planerar att bo här, sådana frågor sårar och gör att jag känner mig mindre välkommen /.../ Patienter är ibland otrevliga när de inte får en svensk person som hjälper dem.

UHR visade 2023 att även studenter från nationella minoriteter upplevde rasism och kränkande särbehandling under praktikperioder, framför allt inom vårdutbildningar.²⁴

Det var alltså främst upplevelser av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet som beskrevs, men det fanns även vittnesmål om könsdiskriminering:

Som läkarstudent upplever man en del diskriminering inte enbart från personal utan från patienter. Bland annat på grund av sin ålder och kön. Händer ganska ofta att jag blir kallad lilla gumman eller har fått höra från patienter att kvinnliga läkare är mindre kompetenta.

Att många nyttjade möjligheten att lämna kommentarer om just diskriminering under praktik, visar att det är ett viktigt tema. Kränkningar på VFU och praktik kan upplevas som särskilt frustrerande i och med den beroendesituation studenten befinner sig i gentemot arbetsplatsen.

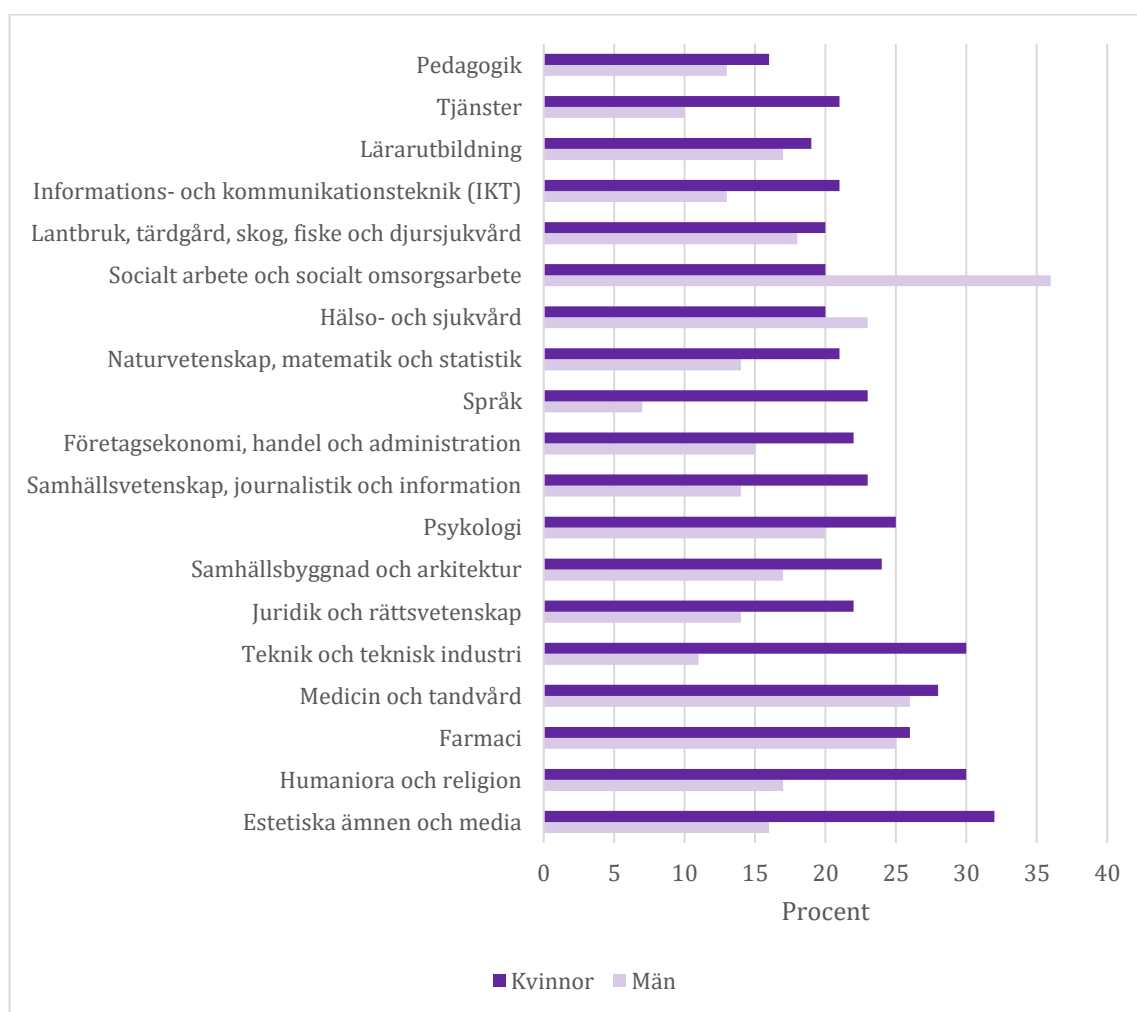
²³ Karolinska institutet. *En studiemiljö på vilka villkor? Analys av en pilotundersökning om studenters upplevelse av diskriminering och trakasserier*. Rapport, 2023, Kristoffersson, Emelie. *Är det bara jag? Om sexism och rasism i läkarutbildningens vardag*. Umeå universitet, 2021.

²⁴ UHR 2023:4

Tydliga skillnader mellan olika utbildningsinriktningar

Förekomst av diskriminering skiljde sig åt mellan olika utbildningsinriktningar.²⁵ Figur 3 visar frekvensen av diskriminering inom olika utbildningsinriktningar, uppdelat på kvinnor och män.

Figur 3. Andel studenter som upplevt diskriminering per utbildningsområde, uppdelat på kvinnor och män



De områden där studenter rapporterade störst förekomst av diskriminering var **Medicin och tandvård** och **Farmaci**. I **Medicin och tandvård** ingår bland annat läkarutbildning.

Inom **Farmaci** var diskriminering utifrån etnisk tillhörighet betydligt vanligare än övriga diskrimineringsgrunder. Även inom **Medicin och tandvård** var andelen som upplevt diskriminering utifrån etnisk tillhörighet större än genomsnittet för alla utbildningsinriktningar. Inom områdena **Medicin och tandvård**, samt **Farmaci**, återfinns de yrkesexamensprogram där andelen studenter med utländsk bakgrund

²⁵ Utbildningar indelade enligt Eurostudents utbildningsinriktningar.

är som störst.²⁶ Vanligast inom **Medicin och tandvård** var dock könsdiskriminering, särskilt bland kvinnorna. En förklaring till hög frekvens av upplevd diskriminering inom dessa utbildningsområden kan vara att de inkluderar perioder med praktik eller verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

Även **Estetiska ämnen och media**, och **Humaniora och religion** var områden med hög frekvens av diskriminering. Det som framför allt gör att dessa områden sticker ut är att kvinnor som läser de ämnena oftare upplever diskriminering, jämfört med snittet för alla utbildningsinriktningar. Ett annat område med stor skillnad mellan kvinnor och män i andel rapporterad diskriminering var **Teknik och teknisk industri**. För de flesta utbildningsinriktningar var det större andel av kvinnorna som upplevde diskriminering.

För män utmärker sig **Socialt arbete och socialt omsorgsarbete**. 35 procent av männen inom det utbildningsområdet angav att de känt sig diskriminerade, jämfört med 20 procent av kvinnorna. Även inom **Hälso- och sjukvård** hade större andel av männen upplevt diskriminering. Här inkluderas exempelvis sjuksköterskeprogram och biomedicinsk utbildning. **Socialt arbete och omsorgsarbete** och **Hälso- och sjukvård** är utbildningsområden där män är i minoritet.²⁷ Det är belagt att minoritetskön är mer benägna att hoppa av utbildningen²⁸, och den här studiens resultat visar att det sammanfaller med upplevd diskriminering.

Samband mellan diskriminering och funderingar på att hoppa av studierna

Bland studenter med allvarliga funderingar på att hoppa av sina studier var det vanligare att ha upplevt diskriminering, än det var bland dem som planerade att fortsätta studera. Diskriminering påverkar sannolikt hur studenten trivs på universitetet och resultatet indikerar att diskriminering kan påverka i vilken utsträckning studenter slutför sin utbildning.

Det finns en betydande skillnad mellan kvinnor och män bland dem som har allvarliga funderingar på att hoppa av sina studier. Bland de kvinnliga studenterna som övervägde att hoppa av hade 34 procent upplevt diskriminering, medan motsvarande siffra bland de manliga studenterna var 20 procent.

²⁶ Universitetskanslersämbetet (UKÄ). *Universitet och högskolor, årsrapport 2023*. Rapport 2023.

²⁷ UKÄ 2023. Högskolan i siffror. [Högskolan i siffror - Universitetskanslersämbetet \(uka.se\)](https://hogs-kolan-i-siffror.uka.se/) (hämtad 2024-03-25)

²⁸ Jämställdhetsmyndigheten. *Val efter eget kön – kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval*. Rapport 2022:4.

Det är rimligt att anta att åtminstone en del av de studenter som upplevt diskriminering och allvarligt funderar på att hoppa av sina studier är påverkade av upplevelser på praktik.

Avslutande reflektioner och rekommendationer

Av de studenter på svenska lärosäten som svarade på Eurostudent 8 hade 19 procent känt sig diskriminerade utifrån någon av de svenska diskrimineringsgrunderna. Att nära en femtedel bär med sig upplevelser av kränkningar inom ramen för sina studier innebär att det är ett problem som berör många studenters situation. Det var betydligt vanligare för kvinnor och studenter med utländsk bakgrund att ha upplevt diskriminering, än det var för män och studenter med svensk bakgrund. Det fanns betydande skillnader i förekomst av diskriminering mellan olika utbildningsinriktningar och det var vanligare att ha blivit utsatt av studiekamrater än av lärare.

Kvinnor är mer utsatta och upplevelser av diskriminering påverkar sannolikt deras vardag på svenska universitet och högskolor. Sexuella trakasserier är fortsatt ett problem. För att få bukt med det behöver lärosätena fortsätta sitt arbete med att förändra den akademiska strukturen och kulturen.²⁹ Det finns också stödmaterial att använda i det förebyggande arbetet.³⁰

Vittnesmålen i enkätsvaren om diskriminering utifrån etnicitet är målande och relativt många. En förklaring är sannolikt den utsatthet man kan uppleva som icke-vit eller tillhörande annan etnicitet. Andra studier visar på hudfärgens betydelse i arbetslivet³¹, men ämnet är mindre undersökt när det gäller högre utbildning. Gruppen med utländsk bakgrund inom svensk högskola är stor. Här ser UHR ett behov av ett förstärkt och utökat arbete med frågor om etnicitet och hudfärg för att motverka och förebygga diskrimineringen utifrån dessa grunder.

Praktik och VFU är ett område som ligger i gränslandet emellan högskola och arbetsliv. Under praktik och VFU är arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen ansvarig för praktikanterna/VFU-deltagarna på samma sätt som för anställda. Men diskrimineringslagen omfattar inte trakasserier eller sexuella trakasserier från så kallad tredje part (patient, brukare, kund etc). DO efterfrågar ett stärkt skydd i diskrimineringslagstiftningen så att den även omfattar trakasserier och sexuella trakasserier från tredje part.³² Även lärosätena har ansvar för studenter som tillbringar en del av sin

²⁹ UHR 2019

³⁰ UniSAFE. <https://unisafe-toolkit.eu/> (hämtad 2024-03-25)

³¹ Länsstyrelsen Stockholm. *Ett jämlikt arbetsliv. Hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden*. Rapport, 2020, Länsstyrelsen Stockholm. *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2021:11.

³² DO 2023:3

utbildning på arbetsplatser, och insatser görs.³³ Det är viktigt att lärosätena fortsätter med det viktiga arbetet med åtgärdsplaner och beredskap i samarbete med handledare på VFU-/praktikplatser. UHR har även föreslagit uppföljande och förebyggande åtgärder mot diskriminering på praktik och VFU när det gäller studenter från nationella minoriteter.³⁴

Undersökningen visar ett samband mellan diskriminering och allvarliga funderingar på att hoppa av sina studier. Om dessa funderingar realiseras, har det konsekvenser för genomströmningen och i förlängningen för Sveriges kompetensförsörjning. Det är också kopplat till att kön är den vanligaste diskrimineringsgrunden att ha upplevelser av, och studenter vittnar om problem med att vara minoritetskön på sin utbildning. Samtidigt har flera utbildningsområden inom bristyrken³⁵ en sned könsfördelning. Andra studier har visat att det är vanligare att personer av det underrepresenterade könet hoppar av en utbildning.³⁶ Åtgärder för att minska utsattheten hos minoritetskönet, få fler studenter att slutföra utbildningen, samt att bredda rekryteringen för en jämnare könsfördelning, kan skapa "goda cirklar" med nytta på såväl individ- som lärosätes- och samhällsnivå.

Eurostudentundersökningen visar att diskriminering är ett problem inom den svenska högskolan. Samtidigt är diskriminering ett strukturellt problem på samhällsnivå och problemen är inte unika för högskolan. Som utbildningsanordnare är dock svenska lärosäten skyldiga att driva ett fullgott arbete med aktiva åtgärder och hantera fall av diskriminering. I arbetet med studenters lika rättigheter finns stödmaterial att tillgå.³⁷

Genom att synliggöra problem med diskriminering vill UHR betona behovet av fortsatt förebyggande och stödjande arbete på Sveriges universitet och högskolor. Det är viktigt att lärosätena fortsätter, och även utvecklar, sitt arbete med de olika stegen som krävs för att uppfylla lagens krav om aktiva åtgärder, samt även uppmärksammar utsatta grupper.

³³ Se till exempel Region Stockholm: Information till studerande om kränkande särbehandling och trakasserier - Region Stockholm. <https://www.regionstockholm.se/jobb/verksamhetsintegrerat-larande-inom-varden/information-till-studerande-om-krankande-sarbehandling-och-trakasserier/> (Hämtad 2024-03-22)

³⁴ UHR 2023:4

³⁵ Arbetsförmedlingen. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2023. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2023-2024*. Arbetsförmedlingen analys 2023:8.

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022:4

³⁷ Se tex: DO. E-guiden Studenters rätt i högskolan <https://e-guide.do.se/studenters-ratt-i-hogskolan> (hämtad 2024-03-25)

Referenser

Agardh, Annette, Andersson, Ulrika, Björklund, Hanna, Elén, Einar, Emmelin, Maria, Lindell, Lena, Palmieri, Jack, Priebe, Gisela, Östergren, Per-Olof. *Tellus - sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling vid Lunds universitet. Resultat baserade på enkät-, intervju- och fokusgruppsdata från anställda, doktorander och studenter.* Lunds universitet, Lund. 2020

Arbetsförmedlingen. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2023. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2023-2024.* Arbetsförmedlingen analys 2023:8. Arbetsförmedlingen, Stockholm. 2023.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Berättelser om utsatthet. En analys av diskriminering som har samband med flera diskrimineringsgrunder.* Rapport 2023:1. DO, Stockholm. 2023.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Förekomst av diskriminering 2023. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen.* Rapport 2023:3. DO, Stockholm. 2023.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter.* Rapport 2022:5. DO, Stockholm. 2022.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). *Aktiva åtgärder mot diskriminering – högskolans ansvar*
<https://www.do.se/forskola-skola-hogskola-ska-forebygga-diskriminering/hogskolan-ansvarar-for-aktiva-atgarder> (Hämtad 2024-03-22)

Diskrimineringsombudsmannen. *Diskrimineringsgrunder – vad är det?*
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder> (Hämtad 2024-03-22)

Diskrimineringsombudsmannen. *E-guiden Studenters rätt i högskolan*
<https://e-guide.do.se/studenters-ratt-i-hogskolan> (hämtad 2024-03-25)

Diskrimineringsombudsmannen. *Sexuella trakasserier – vad är det?*
<https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier> (Hämtad 2024-03-22)

Jämställdhetsmyndigheten (2022a) *Val efter eget kön – kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval.* Rapport 2022:4. Jämställdhetsmyndigheten, Göteborg. 2022.

Jämställdhetsmyndigheten. Sexuella trakasserier.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/> (Hämtad 2024-03-22)

Jämställdhetsmyndigheten. Fakta om jämställdhet – Intersektionalitet.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/intersektionalitet/> (Hämtad 2024-03-25)

Karolinska institutet, Kungliga Tekniska högskolan, Malmö universitet, Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. *Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*. 2022.

Karolinska institutet *En studiemiljö på lika villkor? - Analys av en pilotundersökning om studenters upplevelse av diskriminering och trakasserier*. Dnr: 1-1106/2021. KI, Stockholm. 2023.

Kristoffersson, Emelie. *Är det bara jag? Om sexism och rasism i läkarutbildningens vardag*. Umeå universitet, Umeå. 2021.

Linnéuniversitetet. Rapport: Berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet. Dnr: 2018/2083-2.3.2. Linneuniversitetet, Kalmar/Växjö. 2018.

Länsstyrelsen Stockholm. *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2021:11. Stockholm, 2021.

Länsstyrelsen Stockholm. *Ett jämlikt arbetsliv. Hudfärgens betydelse på arbetsmarknaden*. 2020. ISBN: 978-91- 7937-050-3. Länsstyrelsen, Stockholm. 2020.

Länsstyrelsen Stockholm. *Minoritetsstress i praktiken*. 2021. ISBN: 978-91- 7937-122-7. Länsstyrelsen, Stockholm. 2021.

UniSAFE. Ending Gender Based Violence in Research and Academia – Toolkit. <https://unisafe-toolkit.eu/> Gender Safe Project. European Science Foundation. Frankrike, 2024.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ). *Universitet och högskolor, årsrapport 2023*. UKÄ, Stockholm. 2023.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ). *Högskolan i siffror*.
<https://www.uka.se/vara-resultat/statistik/hogskolan-i-siffror>
(Hämtad 2024-03-25)

Universitets- och högskolerådet (UHR). *Att studera på högskolan med psykisk ohälsa. Resultat från Eurostudent 8*. Skrift. UHR, Stockholm. 2024.

Universitets- och högskolerådet (UHR). *En högskola för alla. Goda exempel som ökar tillgängligheten och minskar diskriminering av studenter med funktionsnedsättning*. UHR, Stockholm. 2019.

Universitets- och högskolerådet (UHR). *Högskolestudier ur ett nationellt minoritetsperspektiv*. Rapport 2023:4. UHR, Stockholm. 2023.

Universitets- och högskolerådet (UHR). *Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag*. Rapport 2019:2. UHR, Stockholm. 2019.

Utbildning, utbyte, utveckling – för alla som vill vidare

UHR är en statlig myndighet med flera uppdrag inom utbildningsrådet. Myndigheten finns i Stockholm och i Visby.

UHR:s fem huvudsakliga ansvarsområden:

- Information inför högskolestudier, ansvar för högskoleprovet, ta fram regelverk och samordna antagningen till högskolan.
- Utveckla och förvalta IT-system och e-tjänster åt utbildningssektorn.
- Förmedla internationella utbyten och kompetensutveckling för hela utbildningskedjan.
- Bedöma utländska utbildningar.
- Främjande uppgifter och analyser av frågor inom UHR:s ansvarsområde.