



WESTEM

Cross-country report on women in STEM

Prepared by: The WESTEM partnership



Co-funded by
the European Union

Finansieras av Europeiska unionen. Åsikter och åsikter som uttrycks är dock endast författarens/författarnas och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens åsikter. Varken Europeiska unionen eller den beviljande myndigheten kan hållas ansvariga för dem. Projektnummer 2021-1-SE01-KA220-HED-000032058



Co-funded by
the European Union

Cross-country report

WESTEM PARTNERSHIP:



Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Om projektet	5
Metodik	6
Del 1: SYSTEMATISK LITTERATURÖVERSIKT	9
Definitioner	9
STAM	9
Klyftan mellan könen inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik	9
Översikt över jämställdhet inom STEM i en nationell kontext	10
Österrike	10
Grekland:	11
Italien:	11
Sverige:	13
Cypern:	13
Rättslig ram (från skrivbordsforskning) – vägledande	14
Österrike:	14
Grekland:	18
Italien:	23
Sverige	26
Cypern:	29
Praxis och institutionell politik (från skrivbordsstudier)	34
Österrike:	34
Grekland:	35
Italien:	36
Sverige:	37
Cypern:	39
Del 2: PRIMÄR FORSKNING OCH IMPLEMENTERING	43
Erfarenheter från implementering som en del av projektet	43
Österrike:	43
Grekland:	43
Italien:	45
Sverige:	45
Cypern:	49
Fallstudier (från intervjuer med mentorer)	50
Österrike:	50
Slutsatser	66
Österrike:	67



Co-funded by
the European Union

Grekland:	68
Italien:	68
Sverige	69
Cypern	70
Referenser	70
Tillägg 1	75
Dokumentär- och intervjumanus WESTEM	75

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Om projektet

WESTEM, är ett Erasmus+-projekt som pågår mellan 2022 och 2024 och som syftar till att ge flickor och kvinnor möjlighet att få de färdigheter och det självförtroende som krävs för att lyckas inom STEM. Det syftar också till att öka medvetenheten om klyftan mellan könen inom områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Det är främst inriktat på att skapa en plattform för att ge unga kvinnor möjlighet att ta stegen in i STEM-området. Projektet finansieras av Europeiska unionen.

Andelen kvinnor som är orepresenterade inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, liksom andra ojämlikheter, påverkar den totala ekonomiska tillväxten i många länder, utöver de svåra sociala frågor som den medför, vilket Global Sustainable Development Report (2019) erkänner, baserat på robusta empiriska bevis.

STEM-klyftan är inte lätt att ta itu med och kräver hållbara strategier för långsiktig påverkan. I WESTEM är avsikten att sätta tonen för en sådan väg, genom meningsfullt stöd och tjänster.

Vårt mål

Följande konkreta mål planeras i WESTEM:

Möjliggöra möjligheter för flickor och kvinnor att få de färdigheter och det självförtroende som krävs för att lyckas inom STEM.

- Utveckla ett självbedömningsverktyg för att bedöma lärosätenas fakultetsberedskap när det gäller att främja kvinnors deltagande i STEM-studieområden.
- Utveckla och tillämpa lämplig fortbildning och utbildning på fakulteten för att främja inkluderande STEM-utbildning och stöd för kvinnor som kommer från marginaliserade bakgrunder.
- Attrahera, rekrytera och behåll kvinnor till STEM-huvudämnen och områden på högskolor och universitet genom dedikerat mentorskap

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Metodik

WESTEM-projektet bygger på en designbaserad forskningsmetodik (DBR). Designbaserad forskning (DBR) är en metodik som används av forskare inom lärandevetenskap, ett delområde inom utbildning. Dess viktigaste funktioner är:

Process: DBR innebär att skapa "interventioner" eller lösningar på särskilda problem. Därefter utvärderas effektiviteten av dessa lösningar genom testning och implementering.

Iterativt tillvägagångssätt: Med hjälp av en serie iterationer och justeringar beroende på data som samlats in under testningen, utvecklar och förbättrar forskare interventioner. Kontinuerliga framsteg är möjliga på grund av denna iterativa procedur.

Målet med DBR är att ta fram nya teorier och ramverk som rör undervisning, lärande, design och utbildningsreformer. Genom att ta hänsyn till lärande som ett komplext system med emergenta kvaliteter går det bortom konventionella studier.

Ur ett inlärningsvetenskapligt perspektiv används DBR eftersom det passar med deras betoning på att forska om elever, deras samhällen och de lokala sammanhang där de finns.

Inom ramen för WESTEM-projektet utarbetade vi denna landsövergripande rapport som syftade till att ge en övergripande bild av projektets livscykel eftersom den särskilt avser projektresultat 3 som löper under de 24 månader som projektet genomförs. Den landsövergripande rapporten bygger på de 5 landrapporter som tagits fram av konsortiets partnerorganisationer – Sverige, Österrike, Italien, Grekland och Cypern.

Närmare bestämt vidtogs följande förfaranden för att ta fram landrapporten:

- Utarbetande av huvudsakliga och sekundära riktlinjer för forskningsforskning. Detta använder designbaserade forskningsprinciper för att delta i interventioner genom lösningsprototyper.
- Datainsamling och analys: Information som är nödvändig för att identifiera behov, luckor och krav för könslyftor inom STEM erhöles genom detta datainsamlingsförfarande.
- Fem nationella rapporter utarbetades: Partnerorganisationerna fick en omfattande förståelse för jämställdhetsläget i STEM-studier och karriärer genom systematisk litteraturgenomgång, skrivbordsforskning, intervjuer och fältarbete från



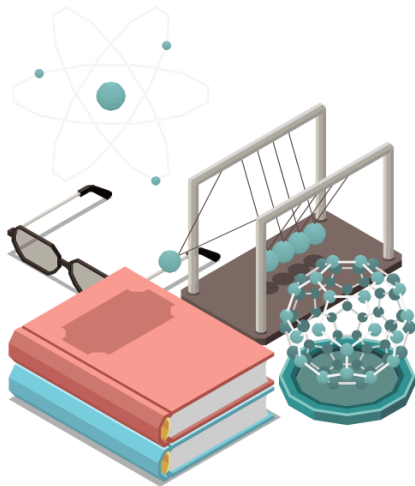
Co-funded by
the European Union

genomförandet av WESTEM-projektet. Varje partner använde skrivbordsundersökningar, enkäter och semistrukturerade intervjuer för att samla in data till de nationella rapporterna.

- Granskning och utvärdering av fem nationella forskningsstudier
- Sammanställning av landrapporten

Landrapporten har ett viktigt syfte. Den analys och de erfarenheter som utbyts genom genomförandet av WESTEM-projektet ger en beskrivande och kontextualiserad bedömning av den senaste utvecklingen när det gäller jämställdhet mellan könen inom STEM-studier och karriärer i partnerländerna och andra regioner. I praktiska termer är det avgörande att skapa en djupare förståelse för utmaningar för ämnet, beskriva långsiktiga mål, karakterisera svårigheterna i en global miljö och skapa förutsättningar och rekommendationer för att vända könsklyftan inom STEM i framtiden.

Part 1: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW



Del 1: SYSTEMATISK LITTERATURÖVERSIKT

Definitioner

STAM

De fyra överlappande områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik grupperas tillsammans som STEM. Den utbildningsstrategi som integrerar disciplinerna i ett enda, välstrukturerat program sammanfattas ibland i denna akronym. I grunden är därför STEM en tvärvetenskaplig undervisningsmetod som kombinerar vetenskap, teknik, teknik och matematik till en krävande studiekurs.

STEM-utbildning, enligt The National Science Teachers Association, är "en upplevelsebaserad inlärningspedagogik där tillämpningen av kunskaper och färdigheter integreras genom projekt i sammanhanget eller problem med fokus på inlärningsresultat kopplade till utvecklingen av viktiga högskole- och karriärberedskapsfärdigheter." Dess mål är att stödja eleverna i att förvärva vetenskapsbaserade ramar och färdigheter så att de kan bedöma komplicerade problem, förklara idéer och argument och delta i ett tekniskt avancerat samhälle.

Det är viktigt att komma ihåg att STEM inte är ett enda område, utan snarare integrationen av alla fyra genom praktisk undervisning. En student som tar en vetenskaplig examen får till exempel inte alltid undervisning inom STEM-områden. Trots att det är ett STEM-ämne måste matematik kombineras med naturvetenskap, ingenjörsvetenskap och teknik för att

Klyftan mellan könen inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik

Gå in i ett företags lokaler som inte är involverade i vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM). Ta 10 anställda slumpmässigt, och det är troligt att 5 kommer att vara kvinnor och 5 kommer att vara män. Gå nu till ett företag fullspäckat med STEM-arbetare och välj 10 slumpmässiga anställda. Hur många tror du kommer att vara kvinnor? Svaret är 3, enligt World Economic Forums Global Gender Gap Report 2023.

Enligt Europeiska [jämsällldhetsinstitutet](#) arbetar 4 % av kvinnorna inom STEM-relaterade yrken, jämfört med 27 % av männen i Europa. Sammantaget kvarstår skillnaderna mellan könen i utbildningen även om fler flickor än någonsin tidigare går i skolan.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Trots att 74 % av kvinnorna är intresserade av ett STEM-yrke är det bara 24 % av dem som faktiskt blir STEM-studenter. Medan kvinnor utgör nästan 50 % av arbetsmarknaden, finns det bara 28 % kvinnor inom STEM-områden jämfört med 72 % av männen.

Flickor är underrepresenterade inom STEM-områden eftersom fördomar, sociala normer och förväntningar ofta håller dem tillbaka och påverkar kvaliteten på deras utbildning och de ämnen de väljer att ägna sig åt. Med tanke på att STEM-områden ses som framtidens områden som kommer att stimulera innovation och hållbar utveckling är detta särskilt oroande. Det är nu viktigare än någonsin för kvinnor och flickor att delta på lika villkor inom STEM-områden, både som ett ekonomiskt krav och för teknikens utveckling och innovation. Sven Blumberg, senior partner på McKinsey, föreslår, och en ökning av andelen kvinnor i den tekniska arbetskraften med hälften kan potentiellt öka Europas BNP med upp till 600 miljarder euro.

Översikt över jämställdhet inom STEM i en nationell kontext

I detta avsnitt undersöks den nuvarande statusen när det gäller jämställdhet och studier och karriärer inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik i WESTEM-projektets partnerländer.

Österrike

Jämställdhet mellan könen och utvecklingen av STEM-områden (vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) och karriärer är två områden där Österrike visar tecken på förbättring. Österrike har genomfört ett antal initiativ för att främja jämställdhet mellan könen. Dessa består av nationella och europeiska lagar, förordningar och initiativ. Det finns ett tryck på att förbättra balansen mellan arbete och familjeliv, minska löneskillnaderna och öka andelen kvinnor i chefsroller. Jämställdhetspolitik och kvinnors egenmakt är djupt rotade i många aspekter av det offentliga livet.

När det gäller karriärer och utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik pågår initiativ för att öka kvinnliga studenters intresse för och engagemang inom dessa områden. Det finns nu program för att motivera kvinnor och flickor att studera STEM-ämnen och söka karriärer inom området. För att möta efterfrågan på utbildad personal inom STEM-sektorer har samarbetet mellan utbildningsinstitutioner, näringsliv och statliga organisationer

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

också stärkts. Genom initiativ som "MINT Girls Challenge" och "Girls Day" på förbundskanslerns kansli hoppas den österrikiske ministern för kvinnofrågor kunna uppmuntra kvinnor inom STEM.

Ändå är en relativt liten andel kvinnor representerade inom STEM. Kvinnor väljer bara 38,1 procent av standardkurserna i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik på universiteten, jämfört med 53,9 procent av alla ämnen. Bland personer med universitetsexamen utgör kvinnor 37,9 % av dem som har en examen i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, jämfört med 55,8 % av dem som har en examen totalt sett (BMBWF, 2022).

Grekland:

Nuförtiden är kvinnors egenmakt inom STEM-områden avgörande eftersom det inte bara främjar jämställdhet mellan könen, utan också fungerar som en viktig drivkraft bakom framsteg och kreativitet. Även om det har skett en viss förbättring på senare tid är kvinnor fortfarande underrepresenterade inom STEM-områden (vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) i Grekland, vilket begränsar den variation som behövs för att främja innovation och holistisk problemlösning. För att bättre förstå situationen för kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik i Grekland i dag kommer denna rapport att koncentrera sig på samarbetet mellan mentorer, lärosäten och utbildningsinstitutioner. För att förstå den viktiga roll som mentorskap spelar i professionell utveckling undersöker vi program som främjar en ömsesidigt fördelaktig relation mellan blivande personer, lärosäten, erfarna mentorer och skolor. Liksom i många andra länder har kvinnor historiskt sett varit underrepresenterade inom STEM-områden i Grekland. Det fanns en tydlig underrepresentation.

Italien:

Även om det fortfarande finns hinder att övervinna, har Italien gjort framsteg under de senaste åren för att ta itu med jämställdhet mellan könen inom STEM-utbildning och sysselsättning. Underrepresentationen av kvinnor inom STEM vid italienska universitet är ett resultat av såväl institutionella som kulturella faktorer. Strukturella problem inkluderar organisatoriska praktiker som homosocialitet, där doktorander kan väljas ut baserat på hur lika de är sina handledare, medan kulturella inkluderar diskriminering och könsrollsförväntningar. Detta kan leda till att färre kvinnor arbetar på avdelningarna, vilket kan påverka det framtida deltagandet. Otillräcklig barnomsorg, flexibla arbetstider och ojämlikhet mellan obetalt omsorgsarbete och familjeförpliktelser påverkar också ofta kvinnors yrkesmässiga beslut. Vikten av att

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

hjälpa industrin att hitta sätt att minska den lönesänkning som är kopplad till större flexibilitet i fråga om tid betonas också, i motsats till att bara koncentrera sig på att utjämna fördelningen av män och kvinnor i olika branscher och yrken.

Italien har antagit rättsliga ramar för att stödja jämställdhet inom akademisk forskning och andra områden. För att ersätta de tidigare kommittéerna för lika möjligheter inrättades genom lag 183/2010 unika garantikommittéer för lika möjligheter i offentliga förvaltningar. Syftet med denna lag är att skydda människor från diskriminering och att garantera lika möjligheter i offentliga organ, vilket inkluderar forskningsinstitutioner och universitet. Offentliga förvaltningar måste utarbeta en plan för positiv särbehandling för att undanröja hinder för lika möjligheter i enlighet med 2006 års nationella lag om lika möjligheter för kvinnor och män. Det handlar om att främja balansen mellan arbetsliv och privatliv, balansera representationen av kvinnor inom underrepresenterade områden och gynna kvinnor i anställnings- och befordringsprocesser. Dessutom samordnas det nationella forskningsprogrammet av ministeriet för utbildning, universitet och forskning, som lägger stor vikt vid att uppmuntra lika möjligheter och jämställdhetsdimensioner inom forskningen samt att garantera jämställdhet mellan könen i rekryterings- och urvalspaneler.

Trots dessa initiativ finns det dock fortfarande löneskillnader mellan könen inom STEM-yrken, vilket leder till skillnader i inkomster senare i livet. Italien upplever fortfarande volatilitet på detta område, även om löneklyftan mellan könen har minskat i hela EU. En av de främsta orsakerna till lönegapet mellan könen är underrepresentationen av kvinnor i högavlönade, mansdominerade branscher som STEM. Överrepresentationen av kvinnor i låglönebranscher som vård och utbildning står för cirka 30 % av den totala löneklyftan mellan könen. Även om fler kvinnor gör karriär i historiskt mansdominerade branscher finns det fortfarande yrken där en stor andel av arbetstagarna är män, vilket sänker kvinnors löner. Löneskillnaderna mellan könen kvarstår delvis på grund av att kvinnors arbete är undervärderat i vissa branscher.

Sammanfattningsvis finns det, trots att Italien har gjort framsteg mot jämställdhet inom STEM-disciplinerna genom en rad olika lagstiftnings- och policyinitiativ, fortfarande stora hinder att övervinna när det gäller ingrodda löneskillnader, strukturella hinder och kulturella åsikter. För att fullt ut uppnå jämställdhet inom utbildning och sysselsättning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik i Italien måste ytterligare arbete göras.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Sverige:

Sverige är ett av de länder som har den mest jämställda könskulturen. Landets lagstiftning och praxis placerar Sverige tillsammans med de skandinaviska länderna högst upp på listan över länder där jämställdheten stängs, vilket ger fler möjligheter för kvinnor i skola och arbete.

Nuförtiden finns det fler kvinnor än män i högutbildningsyrken, och deltagandet i STEM-karriärer ökar också, men det finns fortfarande utrymme för förbättringar eftersom kvinnor deltar i ledande befattningar och högre deltagande på arbetsmarknaden.

Cypern:

Behovet av utbildningsreformer för att uppmuntra kvinnors deltagande i sektorer med anknytning till naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik betonas av Cyperns jämställdhetskommisionär Josie Christodoulou. Genom sin roll som jämställdhetskommisionär vill hon ta itu med den stora klyftan inom STEM-områdena i Cypern. Kommisionären deltar ofta i initiativ som främjar kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, bland annat den sista WESTEM-konferensen som hölls i december 2023 och den första workshopen Women in Mathematical Sciences (WMSC) som hölls vid Cyprus Institute of Neurology and Genetics i Nicosia i maj 2023. I sitt tal erkände kommissionären att klyftan mellan könen inom STEM-relaterade områden är betydande på Cypern och avslöjade att regeringen vidtar åtgärder för att ta itu med frågan genom olika initiativ. Hon nämnde också att Cypern har en av de lägsta andelarna män och kvinnor som arbetar inom STEM-områden i EU.

Regeringen har identifierat luckor för att kunna fokusera på dessa frågor, och som ett resultat av detta meddelade Christodoulou att hennes kontor, i samarbete med Cyprus State Scholarships Foundation, kommer att lansera tio grundutbildningsstipendier riktade till kvinnor i åldern trettio år och äldre som inte kunde fortsätta sin utbildning tidigare. Kvinnor som vill studera inom innovation och teknik kommer att få dessa stipendier.

Kommissionären avslöjade också att hennes kansli organiserar ett antal initiativ, bland annat en månatlig webbkampanj som visar upp en kvinnlig förebild eller en kvinnas prestationer inom STEM-områdena, i samarbete med biträdande ministeriet för forskning, innovation och teknik. Dessutom ordnar undervisningsministeriet flera genusrelaterade utbildningsprogram för lärare och karriärvägledare. Målet är att

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

undanröja underförstådda fördomar som ofta lockar pojkar och flickor att göra karriär inom så kallade "traditionella kvinno- och mansyrken" och in på stereotypa områden.

Slutligen betonade kommissionsledamoten hur viktigt det är att erkänna kvinnliga förebilder och inspirera andra kvinnor att satsa på liknande karriärer. "Vi måste fira kvinnors prestationer och inspirera fler av dem att göra karriär inom STEM-relaterade områden.

Rättslig ram (från skrivbordsforskning) – vägledande

I detta avsnitt undersöks de nationella strategierna för att förebygga könsklyftor på arbetsplatsen och arbetsmarknaden inom STEM-områden, inklusive eventuella rättsliga ramar som tar itu med könsfördomar och säkerställer jämställdhet inom STEM-branscher. Utöver detta fördjupar vi oss i tillgängliga statistiska uppgifter om kvinnlig representation i STEM-högre utbildning och karriärer, nationella bestämmelser och formella statliga organisationers tillvägagångssätt för att säkerställa könsinkludering i STEM-anställningspraxis och rekryteringsförfaranden.

Österrike:

Jämställdhet mellan könen och förebyggande av könsskillnader är prioriterade frågor i Österrike. Följande faktorer beaktas ofta i den nationella politiken och lagstiftningen i Österrike:

Jämställdhetslagar och åtgärder mot diskriminering: Lagar som stöder jämställdhet mellan könen och förbjuder diskriminering på arbetsplatsen är i kraft i Österrike. Den federala lagen om likabehandling (Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes Gleichbehandlungsgesetz, 2023) och lagen om likabehandling (Gleichbehandlungsgesetz GIBG) är viktiga rättsakter som förbjuder könsdiskriminering på federal nivå och beskriver strategier för att främja jämställdhet.

Främjande av kvinnor och kvoteringsregler: Åtgärder har vidtagits för att öka andelen kvinnor i ledande roller. Det kan vara obligatoriskt för företag att följa könskvoteringen i styrelserna.

Främjande av STEM-yrken för kvinnor: Det finns program för att stödja kvinnors intresse för STEM-områden och yrken. Evenemang som ger kunskap, mentorprogram och fokuserade utbildningsinitiativ kan göra detta.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Medvetandehöjande åtgärder och medvetandegörande: Kampanjer för att öka allmänhetens medvetenhet som syftar till att bekämpa könsstereotyper och könsfördomar är ett vanligt inslag i de nationella planerna. Detta kan bidra till utvecklingen av en mer välkomnande arbetsplats.

Den rättsliga ramen för jämställdhet i Österrike, som omfattar främjande av kvinnor inom STEM-områden, genomförs och övervakas av statliga myndigheter och organisationer. Bland dessa företag finns:

Förbundsministeriet för kvinnor, familje- och ungdomsfrågor (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BFSFJ): BMFSFJ spelar en nyckelroll i skapandet och genomförandet av **jämställdhetspolitiken**. Den ansvarar för nationella frågor som rör jämställdhetspolitik och kvinnors egenmakt.

Förbundsministeriet för utbildning, vetenskap och forskning (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF): Förutom att ansvara för forskning och undervisning är **BMBWF** avgörande för att uppmuntra kvinnor att göra karriär inom STEM. Det omsätter jämställdhetspolitiken i praktiken inom forskning och utbildning.

Ombudet för likabehandling (Gleichbehandlungsanwaltschaft, GWA): Ombudsmannen för likabehandling har till uppgift att främja likabehandling och bekämpa diskriminering. Vi ger opartisk och kostnadsfri rådgivning och hjälp till dem som drabbas av diskriminering.

Stora könsskillnader finns inom fokusområdet STEM, enligt analyser från studierapporten från "Institute for Advanced Studies (IHS)" med fokus på "Gender situation using the example of STEM focus and pedagogical studies". Under utvärderingsperioden, som sträckte sig över cirka 20 år, förbättrades andelen kvinnor i STEM-koncentrationsområdet i relativt blygsam takt och är fortfarande mindre än 25 % av alla studenter. Andelen kvinnliga studenter som avslutat sin tidigare skolgång i Österrike är mycket lägre, vilket tyder på att det österrikiska utbildningssystemet har en mer uttalad könssegregerande effekt.

2021 års projektrapport "Developments in the STEM-området vid universiteten och på arbetsmarknaden" innehåller följande statistiska resultat:

Könsfördelningen inom STEM-områden skiljer sig mycket från andra utbildningsområden. Kvinnor utgör 37 % av studenterna i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik vid offentliga universitet, med en anmärkningsvärt

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

låg andel (20 %) i koncentrationsområdet för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Den är mycket högre, 61 %, i icke-STEM-studier. Vid yrkeshögskolorna är skillnaden ännu mer märkbar: kvinnor deltar i endast 25 % av STEM-programmen, jämfört med 64 % inom andra utbildningsområden. Detta kan dock också delvis förklaras av det faktum att 86 % av STEM-programmen vid dessa universitet är inriktade på STEM-ämnen. Andelen kvinnor som studerar dessa ämnen är något högre än i STEM-koncentrationsområdet vid offentliga universitet, 23 %.

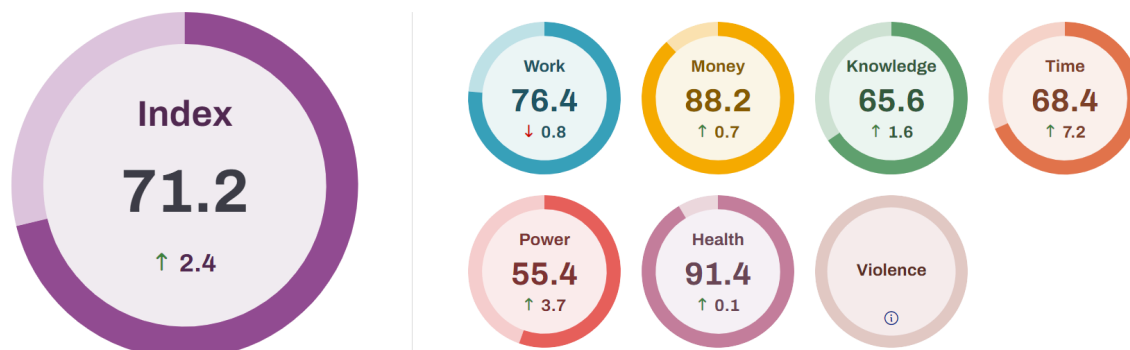
Under de senaste åren har det skett en liten ökning av andelen kvinnliga STEM-studenter. På statliga universitet ökade den från vinterterminen 2014–15 till vinterterminen 2019–20 med över 3 procentenheter, eller 37 procent. De områden som hade den största tillväxten var fysik, kemi och geovetenskap (upp 4 %-enheter), teknik och tillverkning, arkitektur och konstruktion, datavetenskap och kommunikationsteknik, biologi och miljö (upp 3 % enheter vardera).

På grund av ökningarna inom datavetenskap och kommunikationsteknik (+3 %-enheter) och teknik och tillverkning (+4 %-enheter) var kvinnor inskrivna i STEM-program vid yrkeshögskolor under vinterterminen 2018–19, vilket motsvarar totalt 25 % av studentkåren. Det är en ökning med 2 procent jämfört med vinterhalvåret 2014–15. Omvänt minskade andelen kvinnor som studerade biologi och miljö något (med 1 %).

Statistik från jämställdhetsindex

Österrike ligger på 10:e plats i EU på jämställdhetsindexet med 71,2 poäng av 100. Den har en poäng som är 1,0 poäng högre än EU-genomsnittet.¹

Österrikes poäng har förbättrats med 12,5 poäng från 2010, främst till följd av vinster på energiområdet (+ 27,0 poäng). Österrike ligger kvar på 10:e plats sedan den senaste upplagan av indexet. Nationens poäng har stigit med 2,4 poäng sedan 2020. Den högre poängen har främst berott på förbättringar inom områdena tid (+7,2 poäng) och effekt (+3,7 poäng). Ändå har nationen också sett en nedgång i sin poäng (-0,8 poäng) och en nedgång på nio platser i sin ranking inom arbetssektorn.



Bästa prestanda

Med 88,2 poäng i kategorin pengar har Österrike den högsta rankningen (4:e av alla medlemsstater). Österrike rankas nu två platser högre i denna sektor, med en marginell ökning av poängen på 0,7 poäng sedan 2020. Nationen utmärker sig inom underområdet finansiella resurser inom detta område och rankas på femte plats i EU med 83,3 poäng. Österrike ligger på nionde plats inom underområdet ekonomisk situation, med en poäng på 93,4.

Största förbättringen

Österrikes poäng har förbättrats mest sedan 2020 när det gäller tid (+ 7,2 poäng), vilket har hjälpt nationen att gå upp från 15:e till 10:e plats. Denna förändring har främst drivits av en förbättring inom delområdet vårdverksamhet (+14,2 poäng). Som ett resultat av detta är nationen nu rankad på 15:e plats i denna underdomän, en ökning med sex platser från tidigare. Österrikes poäng har förbättrats (+ 1,1 poäng) inom delområdet social verksamhet sedan 2020. Österrike ligger nu på sjätte plats med 60,8 poäng inom detta delområde, sex platser högre än tidigare som ett resultat av denna förbättring.

Mest utrymme för förbättringar

Österrike ligger på 15:e plats när det gäller makt (55,4 poäng), där skillnaderna mellan könen är särskilt märkbara. På grund av att andra medlemsstater har utvecklats snabbare har dess placering på förteckningen förblivit oförändrad, även om dess poäng har förbättrats med 3,7 poäng sedan 2020. Med 32,0 rankas Österrike på 20:e plats inom underområdet ekonomiskt beslutsfattande, där det finns störst förbättringspotential. Österrike ligger på 10:e plats inom underområdet socialt

beslutsfattande med en poäng på 65,3 poäng, efter att ha flyttat upp fyra platser sedan 2020.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	37	42	-6	-5	●
	Couple with children	54	90	-36	-36	●
Level of education	Low educated	21	41	-16	-20	●
	Medium educated	42	61	-18	-19	●
	High educated	61	70	-9	-9	●
Country of birth	Native born	42	59	-18	-17	●
	Foreign born	42	63	-21	-21	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.)

● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Grekland:

Tillämpliga bestämmelser

Greklands rättsliga ram för jämställdhet mellan kvinnor och män utgör nationella lagar och förordningar. En viktig organisation som ansvarar för att genomföra och övervaka jämställdhetspolitiken är generalsekretariatet för jämställdhet.

Rättsdatabaser, myndighetspublikationer eller diskussioner med juridiska experter skulle behövas för att identifiera specifik lagstiftning som tar itu med könsfördomar och säkerställer jämställdhet inom STEM-områden.

Grekland har försökt anpassa sin lagstiftning till EU:s riktlinjer för jämställdhet. Icke desto mindre skulle de krångliga lagar som rör jämställdhet inom STEM-områden kräva en grundlig översyn av den nationella politiken. Även om det kan finnas

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

nationella strategier för att förhindra könsklyftor på arbetsplatsen kan officiella rapporter, jämställdhetskontor eller relevanta statliga myndigheter ha detaljerad information om grekiska statliga organisationer som specifikt tillämpar jämställdhetsinkludering i STEM-anställningspraxis och rekryteringsförfaranden. Mer allmän EU-politik kan också påverka insatserna för att främja jämställdhet och inkludering i utbildning och yrken inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

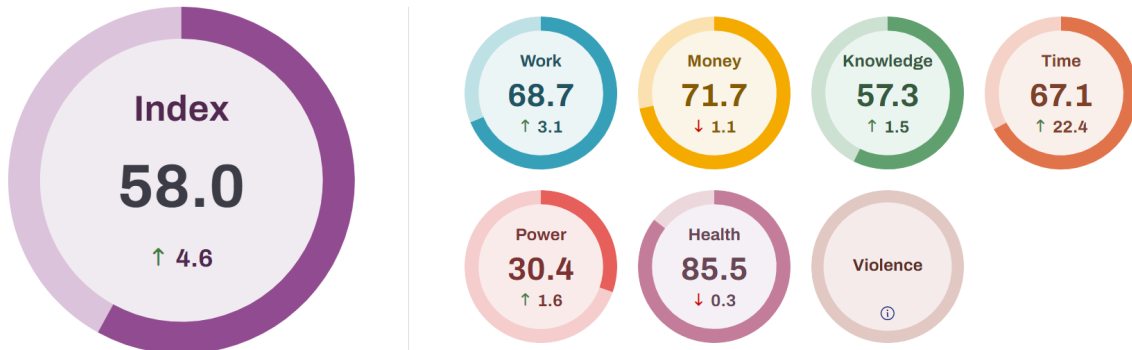
Som framgår av ministerbeslut nr 146/29-12-2020 har hälsoministeriet satt upp viktiga strategiska mål som ska genomföras mellan 2021 och 2023. Dessa mål är avsedda att bekämpa hälsoriskfaktorer, tillhandahålla hälso- och sjukvård av hög kvalitet till alla och skydda och främja hälsa och välbefinnande för människor i alla åldrar. Ministeriet ser hälsa som en social förmån och en rättighet i linje med målen för hållbar utveckling i FN:s Agenda 2030. Att uppnå jämställdhet och stärka alla flickor och kvinnor är huvudmålet för mål 5 för hållbar utveckling. Den lägger stor vikt vid hur genusteori bör införlivas i politiken för framgångsrik hållbar utveckling, såsom att stoppa våld, garantera kvinnors fulla deltagande i samhället och ge alla tillgång till reproduktiv hälsovård.

Statistik

Enligt Greklands jämställdhetsindex 2023 ligger Grekland på 24:e plats i EU på jämställdhetsindexet med 58,0 poäng av 100. Den har en poäng som är 12,2 poäng lägre än EU-genomsnittet.¹

Greklands poäng har förbättrats med 9,4 poäng jämfört med 2010, främst till följd av förbättringar på tidsområdet (+ 31,5 poäng). Greklands totala poäng har förbättrats med 4,6 poäng sedan 2020, vilket gör landet till ett av de medlemsländer som har de största förbättringarna. Greklands högre totalpoäng har främst tillskrivits förbättringar på tidsområdet. Grekland har också gjort framsteg på arbetsområdet sedan 2020 (+ 3,1 poäng). Greklands totala betyg har ökat med tre platser sedan 2020 till följd av snabbare framsteg jämfört med andra EU-länder.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Bästa prestanda

Grekland ligger på 17:e plats inom hälso- och sjukvårdssektorn, med den högsta poängen på 85,5 poäng. Grekland har förbättrat sin ställning inom hälso- och sjukvårdssektorn sedan 2010 och har flyttat upp två platser från 19:e plats 2010 till 17:e plats 2021. Nationen utmärker sig mest på detta område inom underområdet hälsostatus, och placerar sig på sjätte plats av alla medlemsstater med en poäng på 94,3.















Största förbättringen

Grekländs poäng har förbättrats mest sedan 2020 när det gäller tid (+ 22,4 poäng), vilket har flyttat upp landet från 26:e till 13:e plats. Av alla medlemsstater är detta den största förbättringen. Denna förändring har främst drivits av framsteg inom delområdet vårdverksamhet (+ 23,9 procentenheter sedan 2020). Grekländs poäng inom underområdet sociala aktiviteter har också förbättrats avsevärt (+20,9), vilket har flyttat upp landet 16 platser till sjunde plats.













Mest utrymme för förbättringar

På arbetsområdet är skillnaderna mellan könen mycket påtagliga (68,7 poäng). Grekland ligger på 25:e plats inom detta område, vilket är dess lägsta betyg. Grekländs poäng har ökat med 3,1 poäng sedan 2020, men landets position har bara flyttats upp en plats sedan 2010. Grekland får sitt lägsta betyg (64,6 poäng) inom delområdet segregering och arbetskvalitet, men dess lägsta placering inom

arbetsområdet ligger inom underområdet deltagande i arbetslivet (näst sist bland alla medlemsstater).

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	29 	33 	-5	-4	●
	Couple with children	61 	92 	-29	-31	●
Level of education	Low educated	12 	30 	-16	-18	●
	Medium educated	35 	61 	-19	-26	●
	High educated	63 	69 	-5	-6	●
Country of birth	Native born	34 	53 	-15	-19	●
	Foreign born	34 	62 	-17	-28	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

Age groups	15/16-24	7 	5 	3	2	●
	25-49	44 	35 	5	9	●
	50-64	28 	32 	-7	-4	●
	65+	11 	22 	-9	-11	●
Country of birth	Native born	27 	29 	-3	-2	●
	Foreign born	25 	17 	8	8	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.)

● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

En omfattande kvantitativ analys genomfördes av underrepresentationen av kvinnor inom informationsvetenskap. Studien fokuserade specifikt på alumner från Kretas universitets datavetenskapsavdelning från 1985 till det senaste läsåret (2016–2017). Inom databehandling och teknik var kvinnor ständigt underrepresenterade jämfört med män på alla akademiska nivåer. På alla akademiska nivåer var det lika många män som kvinnor som studerade matematik och fysik. Inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och IT var kvinnliga lärare också mindre vanliga än manliga lärare. I kategorierna gulnåbbar, utexaminerade på grundnivå och utexaminerade från magisterprogram var antalet kvinnor under studiedecenniet ständigt större än antalet pojkar. Ändå är det varje år färre kvinnor än män som utexamineras från forskarutbildningen.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Sammantaget var den kvinnliga representationen större bland förstaårsstudenter (60,53 %), kandidatexamen (64,33 %) och magisterexamen (57,37 %) vid alla grekiska universitet och ingenjörsskolor. Andelen kvinnliga doktorander har minskat drastiskt, till endast 38,78 procent. Resultaten bedömdes som trovärdiga och tillförlitliga eftersom de kom från Greklands officiella statistikmyndighet, Greklands statistikmyndighet (Elstat).

Jämfört med unga män har unga kvinnor fortfarande mycket lägre deltagande, sysselsättning, långtidsarbetslöshet och unga som varken arbetar eller studerar. En del av skillnaderna sker efter att kvinnor nått mitten av 20-årsåldern på grund av familjeförpliktelser och ett minskat behov av kvinnlig arbetskraft i vissa åldersgrupper. Med hjälp av DSGE-modellen (dynamisk stokastisk allmän jämvikt), särskilt QUEST III:s FoU-modell som utvecklats av Europeiska kommissionen, undersöktes de makroekonomiska effekterna av Equal Society Development and Integration Fund (ESDIF) initiativ i Grekland.

Först undersöktes ett scenario med en årlig ökning av de offentliga utgifterna på cirka 20 miljoner euro från 2021 till 2025. För att illustrera den suggestiva effekten av ESDIF-initiativen beaktades också en marginell ökning av kvinnors arbetskraftsdeltagande med en procentenhet under en tioårsperiod. Jämfört med det scenario där ESDIF-fonden inte genomfördes förutspådde modellen förbättringar av potentiell real BNP på 0,16 % efter fem år, 0,34 % efter tio år och så mycket som 0,42 % på lång sikt.

Ytterligare tre scenarier syftade till att minska skillnaden mellan Greklands deltagande bland kvinnor på arbetsmarknaden och genomsnittet för euroområdet. Effekten på real BNP beräknades variera från 0,31 procent till 0,9 procent när genomförandeperioden löper ut 2025, med antagande om en partiell konvergens med euroområdets standarder med 25 procent, 50 procent respektive 75 procent. Det motsvarar en ökning av andelen kvinnor i arbetskraften med 2, 4 respektive 6 procentenheter. Dessutom undersöktes de möjliga fördelningsmässiga konsekvenserna av en ökning av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden med 1–6 procentenheter. EU:s officiella mikrosimuleringsmodell är skatte- och förmånsmodellen EUROMOD.

Initiativ

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

För att inspirera fler kvinnor att satsa på utbildning och karriärer inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik genomfördes ett antal program och insatser för att öka medvetenheten. Ojämligheter mellan könen togs aggressivt upp av flera universitet och organisationer. Organisationer och intressegrupper tryckte på för förbättringar på arbetsplatsen och i utbildningsmiljöer samt för att öka medvetenheten om värdet av en jämn könsfördelning inom STEM-områdena. Attityder till kvinnor inom STEM kan ha påverkats av kulturella och socioekonomiska influenser. Det gjordes kontinuerliga ansträngningar för att lösa dessa problem och ge möjligheter för kvinnor inom STEM.

Italien:

För att ta itu med könsskillnader på arbetsplatser och arbetsmarknader har Italien infört ett antal nationella strategier och rättsliga ramar, med särskild tonvikt på jämställdhet inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och andra områden.

1. Nationell strategi för jämställdhet: Italiens nationella strategi för jämställdhet antogs 2021 och gäller från 2021 till 2026. Denna metod fokuserar på ett antal ämnen, såsom sysselsättning, inkomst och löner, kompetenser, tid, makt och COVID-19-effekten. Strategins huvudmål är att främja och samordna statliga initiativ för att garantera genomförandet av lagar som rör lika möjligheter och könsrättigheter. För att garantera ett fullständigt genomförande av politiken för lika möjligheter för kvinnor och män, särskilt när det gäller företagande, egenföretagande och offentligt och privat arbete, deltar ett antal departement och ministerier, däribland avdelningen för lika möjligheter.

2. Lagstiftningsåtgärder: Lag nr 162, som antogs 2021, är avgörande för kampen mot bristande jämställdhet. Den kräver också att det nationella jämställdhetsrådet vartannat år rapporterar till parlamentet om läget i genomförandet av jämställdhetslagar, vilket utvidgar definitionen av "diskriminering". Ovannämnda lagstiftning omfattar bestämmelser som syftar till att garantera en jämn könsfördelning på arbetsplatsen, med särskild uppmärksamhet på frågor som anställning, karriärutveckling, yrkesmässig utveckling, ersättning, uppsägning, uppsägning och pensioner.

3. Lagen om lika lön och certifieringssystem: Lagen om lika lön (lag 162/2021) skapade viktiga krav i syfte att främja jämställdhet på arbetsplatsen och minska löneklyftan mellan könen. För både privata och offentliga företag med fler än 50

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

anställda kräver lagstiftningen rapportering om manliga och kvinnliga anställdas status. Lagen skapade också ett certifieringsprogram för jämställdhet i företag. Detta tillvägagångssätt utvärderar företag utifrån ett antal faktorer, inklusive strategi och kultur, styrning, HR-förfaranden, möjligheter för kvinnor att avancera och inkluderas i arbetskraften, lönejämlikhet mellan könen och att säkerställa balansen mellan arbete och privatliv och föräldraskap. Företag kan få skattelättnader och andra förmåner om de uppfyller dessa krav och får en lägsta poäng.

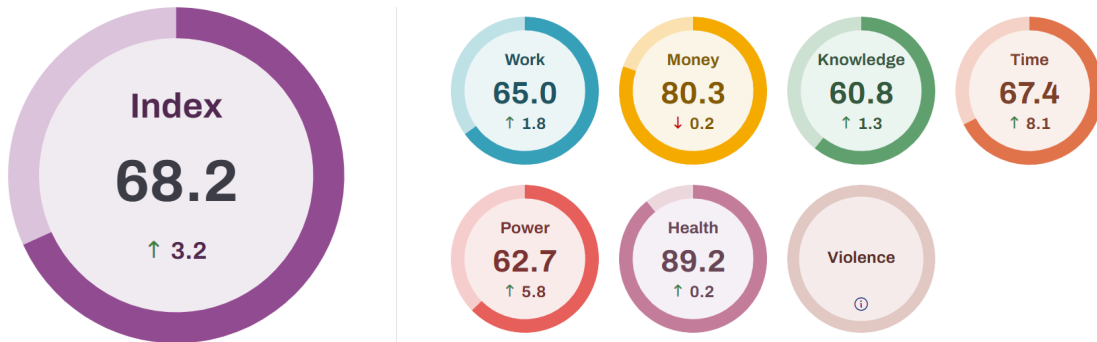
4. Att ta itu med balansen mellan moderskap och arbete och privatliv: Studier har visat att barnafödande leder till att könsskillnaderna ökar i Italien. Jämfört med kvinnor utan barn löper förvärvsarbetande kvinnor mycket större risk att vara arbetslösa under de två åren efter förlossningen. Och även femton år efter förlossningen tjänar kvinnor som fortsätter att arbeta efter förlossningen betydligt mindre pengar än kvinnor som inte har barn. Dessa böter orsakas delvis av kulturella skillnader och brister i familjevänlig lagstiftning. Bidragande orsaker är bland annat bristen på daghem och den mindre generösa pappaledighetspolitiken jämfört med andra europeiska länder.

Italien har åtagit sig att åtgärda skillnaderna mellan könen på arbetsplatsen och arbetsmarknaden, vilket framgår av dessa initiativ och rättsliga ramar, med fokus på att garantera jämställdhet inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och andra områden. Italien har valt en mångsidig strategi för att ta itu med dessa frågor, bland annat en nationell strategi, lagstiftningsåtgärder, certifieringsprogram och särskilda strategier som är inriktade på balans mellan moderskap och arbetsliv och privatliv.

Statistik:

Italien ligger på 13:e plats i EU på jämställdhetsindexet med 68,2 poäng av 100. Den har en poäng som är 2,0 poäng lägre än EU-genomsnittet.¹

Av alla medlemsstater har Italiens poäng förbättrats med 14,9 poäng sedan 2010, vilket är den största ökningen av den totala poängen och har lett till den största ökningen av rankingen – åtta platser. Den främsta orsaken till denna förändring var framsteg inom effektdomänen (+ 37,5 poäng). Italiens totala poäng har stigit med 3,2 poäng från 2020. Förbättringar inom tidsdomänerna (+ 8,1 poäng) och effekt (+ 5,8 poäng) har varit de främsta orsakerna till denna ökning. Italiens totala ranking har därför ökat från 2020 med en plats till 13:e plats.



Bästa prestanda

Italien ligger på nionde plats av alla medlemsstater på hälsoområdet, där landet presterar bäst med 89,2 poäng. Nationens poäng har ökat med 0,2 poäng, men dess ranking i denna kategori har klättrat med en plats sedan 2020. Med 94,6 poäng i underkategorin hälsostatus utmärker sig nationen på detta område och rankas på femte plats, en ökning med en plats sedan 2020. Italien ligger för närvarande på nionde plats i EU på delområdet tillgång till hälso- och sjukvård, där landet fick den högsta poängen på 98,6 poäng.

Största förbättringen

Italiens poäng har förbättrats mest från 2020 när det gäller tid (+ 8,1 poäng), där landet nu ligger på 12:e plats i stället för på 16:e plats. Denna förändring har främst drivits av en förbättring inom delområdet vårdverksamhet (+ 13,0 poäng). Som ett resultat är nationen nu rankad på 18:e plats i denna underdomän, efter att ha flyttat upp fyra platser.

Italien har också förbättrat sig (+ 3,8 poäng) sedan 2020 inom delområdet social verksamhet och klättrat från 15:e till 5:e plats.

Mest utrymme för förbättringar

På arbetsområdet, där skillnaderna mellan könen är mest påtagliga (65,0 poäng), har landet kontinuerligt legat lägst av alla medlemsstater sedan 2010. Italien har förbättrat sitt resultat inom denna sektor med 1,8 poäng sedan 2020.

Italien får 68,9 poäng i underområdet deltagande, vilket är den lägst rankade underdomänen inom detta område (27:e plats). Italiens lägsta poäng (61,4 poäng) kommer från underområdet segregering och arbetskvalitet, där landet har sjunkit från 19:e till 22:a plats sedan 2020 till följd av att landet rör sig långsammare än andra EU-länder.

		Women		Men		Gender gap		Gap change
		2014	2021	2014	2021	2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*								
Family type	Couple without children	24	24	31	31	-8	-7	●
	Couple with children	51	51	88	88	-36	-37	●
Level of education	Low educated	13	13	37	37	-23	-24	●
	Medium educated	41	41	62	62	-19	-21	●
	High educated	65	65	72	72	-9	-7	●
Country of birth	Native born	31	31	49	49	-19	-18	●
	Foreign born	36	36	68	68	-25	-32	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

		Women	Men	2014	2021	Gap change
Age groups	15/16-24	7	5	2	2	●
	25-49	30	20	7	10	●
	50-64	14	13	-1	1	●
	65+	6	9	-4	-3	●
Country of birth	Native born	17	14	1	3	●
	Foreign born	15	9	5	6	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.)

● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Sverige

Tillämpliga bestämmelser

Sverige arbetar för att främja jämställdhet genom att stifta lagar som förbjuder diskriminering och garanterar likabehandling. För att vara mer exakt, förvaltnings- och arbetsmarknadslagar som föräldraledighetslagen (1995:584), som skyddar blivande mödrars och fädernas rättigheter, och den svenska diskrimineringslagen

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

(2008:567), som förespråkar "Lika möjligheter och likabehandling i arbetslivet, anställning, arbetsvillkor och vidareutbildning" – bekämpa diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder – gäller myndigheter, inklusive lärosäten och forskningsorganisationer.

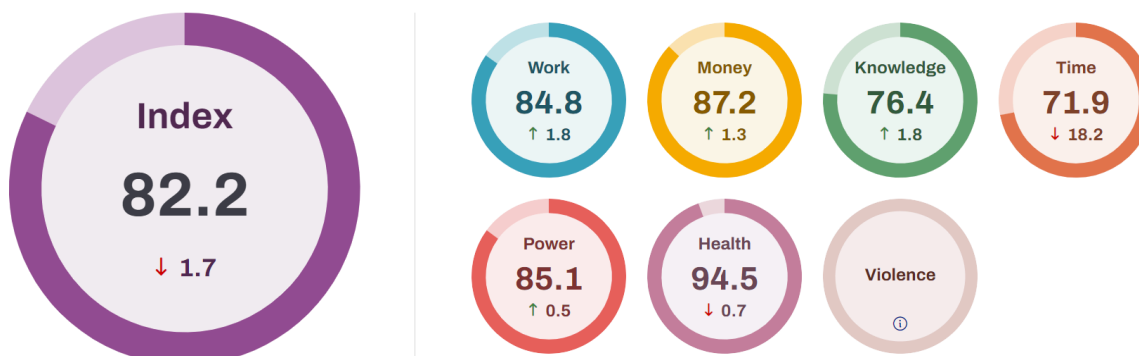
Diskrimineringslagen tillåter anställningsmetoder som ger det underrepresenterade könet ett minimum av förmånsbehandling, så länge de främjar jämställdhet mellan könen och inte bryter mot EU:s lagar. Enligt Europeiska jämställdhetsinstitutet (2024). Enligt denna lag ska arbetsgivare aktivt sträva efter att stoppa diskriminering och främja jämställdhet för både personal och studenter. Högskolelagen (SFS 1992:1434) och högskoleförordningen (SFS 1993:100) föreskriver att universiteten ska vidta åtgärder för att säkerställa lika villkor och öka andelen kvinnliga professorer. Dessa lagar utformades av Universitets- och högskolerådet (UHR) genom en proposition (Silander, 2023).

Statistik

Andelen kvinnor inom traditionellt mansdominerade ämnesområden har ökat, till den grad att fyra nationella gymnasieprogram – inklusive naturvetenskap – har en jämn könsfördelning, enligt Sveriges statistikkontor (SCB, 2020). År 2019 var det fler kvinnor än män som var inskrivna på universiteten, och 56 % av dem läste kurser som vanligtvis läses av män, med undantag för tillverkning och teknik. När det gäller akademisk nivå är det mer sannolikt att kvinnor anmäler sig till grund- och forskarutbildningar, vilket gör att de uppnår jämställdhet i de senaste postdoktorala kurserna, varefter deras deltagande minskar (SCB, 2020).

Med 82,2 poäng av 100 placerar sig Sverige på 1: a plats i EU på jämställdhetsindex. Poängen är 12,0 poäng högre än för EU som helhet.

Sedan 2010 har Sveriges poäng ökat med 2,1 poäng totalt, främst på grund av förbättringar inom områdena makt (+7,3 poäng) och kunskap (+ 5,7 poäng). Sedan 2020 har Sveriges poäng sjunkit (-1,7 poäng), men landet ligger kvar på 1: a plats i rankningen av alla EU-länder. Ökad ojämlikhet mellan könen på tidsområdet (-18,2 poäng) har varit de främsta drivkrafterna bakom nedgången i Sveriges poäng.



Bästa prestanda

Sverige ligger högst (först av alla medlemsstater) på maktområdet med 85,1 poäng. Utvecklingen inom detta område har stagnerat sedan 2020 (+ 0,5 poäng). Nationen utmärker sig mest på detta område inom underområdet politiskt beslutsfattande och rankas först i EU med 95,9 poäng. Inom underområdet socialt beslutsfattande får nationen också högst poäng (92,9), efter att ha ökat sin poäng med + 1,5 poäng sedan 2020.

Största förbättringen

Med en ökning på 1,8 poäng i arbetskategorin har Sveriges poäng förbättrats mest sedan 2020 och behåller sin topplacering på 84,8 poäng. Den högre poängen har främst drivits på förbättringar inom delområdena segregation och arbetskvalitet (+ 4,9 poäng). Som ett resultat av detta rankas nationen nu på första plats i EU med en poäng på 77,1 poäng, vilket innebär att landet flyttas upp två platser inom denna underdomän. Sverige ligger på första plats och får 93,3 poäng i delområdet deltagande.

Mest utrymme för förbättringar

Med 87,2 poäng i kategorin pengar har Sverige lägst betyg (8: a i EU). Sverige har behållit samma placering på detta område sedan 2020, med en blygsam ökning på +1,3 poäng. Sverige ligger på 12:e plats med 91,2 poäng inom detta område, och det delområde där nationen har störst möjlighet till utveckling är den ekonomiska situationen. Nationen ligger på sjätte plats bland medlemsstaterna med en poäng på 82,6 inom underområdet finansiella resurser.

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	43	46	-3	-3	●
	Couple with children	81	93	-14	-12	●
Level of education	Low educated	19	34	-14	-15	●
	Medium educated	54	66	-12	-12	●
	High educated	69	74	-5	-5	●
Country of birth	Native born	54	61	-9	-7	●
	Foreign born	48	61	-11	-13	●

Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)

		Women	Men	Gender gap		Gap change
				2014	2021	
Age groups	15/16-24	8	6	4	2	●
	25-49	60	44	13	16	●
	50-64	44	30	12	14	●
	65+	35	28	4	7	●
Country of birth	Native born	45	31	11	14	●
	Foreign born	41	36	6	5	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.)

● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.)

● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Cypern:

Tillämpliga bestämmelser

Från och med augusti 2021 har Cypern inte infört några lagar eller förordningar som uttryckligen främjar jämställdhet inom forskning och innovation.

Den strategiska planen för jämställdhet mellan kvinnor och män i utbildningen 2018–2020, som ersatte den tidigare planen för 2014–2017, är det senaste policydokumentet om jämställdhetsintegrering i utbildning och forskning. Den stöder tre mål, varav två är relevanta för universiteten och har skapats av den interdepartementala jämställdhetskommittén vid undervisnings-, kultur-, idrotts- och ungdomsministeriets pedagogiska institut.

För det första ska jämställdhet mellan könen införlivas i ramen för Cyperns utbildningssystem (CES). För det andra ska jämställdhet mellan könen införlivas i

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

utbildningsprogrammen för den gemensamma europeiska yrkesutbildningen. Det tredje målet är att främja jämställdhet mellan könen genom att stärka familjen. Institutionen för högre utbildning (DHE) började främja och följa upp jämställdhetsmålet som sitt första delmål. En person fick i uppdrag att bilda en aktionsgrupp eller arbetsgrupp för att främja jämställdheten mellan könen vid varje lärosäte. Att främja jämställdhet i klassrum och/eller andra utbildningsmiljöer (genom forskning, förebyggande, insatser och andra program) var det tredje delmålet. Tre aktiviteter specificerades för Institutionen för högre utbildning (DHE) att vidta:

- hålla reda på och uppdatera genusrelaterade program och initiativ som lärosäten driver eller har planerat och som kan påverka studenter, lärare, personal eller administration;
- samla in och visa upp konstverk, skrifter och bilder som stöder jämställdhet mellan könen och som skapas av studenter, lärare och administrativ personal vid universitet;
- uppmuntra lärosätena att utarbeta en handlingsplan för jämställdhet som omfattar institutionella strategier och processer för att främja jämställdhet. Politik för lika möjligheter, integration, (sexuella) trakasserier och mobbning, jämställdhet mellan könen i forskningsprogram, ökat deltagande av kvinnor i beslutsfattande organ, föräldraledighet, lika lön för lika arbete, utbildning och utveckling samt barnomsorg (för studenter och föräldrar av båda könen) är några exempel på detta [2].

En ny verksamhetsplan för 2021–2023 är på gång.

Icke-bindande lagstiftning styr jämställdhetsintegreringen i forskningsinstitutioner och företag. Ministerrådet godkände till exempel den nationella handlingsplanen för jämställdhet mellan kvinnor och män (NGEP), vilket gör den lagstadgad för alla berörda parter. Jämställdhetsintegrering är ett av ämnena i bland annat den nationella handlingsplanen för jämställdhet 2019–2023 (Justitieministeriet 2019). I enlighet med forskningsprojekten REIF 2016–2020 innehåller NGEP åtgärder för att ministeriet för justitiefrågor och allmän ordning ska kunna intyga efterlevnaden av nationell och europeisk lagstiftning om jämställdhet.

På liknande sätt handlar det om arbetsmarknads-, välfärds- och socialförsäkringsministeriets (National Gender Equality Accreditation Body) ackreditering av företag [3]. Europa 2020-strategins nationella reformprogram för Cypern (den europeiska planeringsterminen) tog hänsyn till de olika hinder, problem och svårigheter som kvinnor har när de försöker integrera sig i och bekanta sig med

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

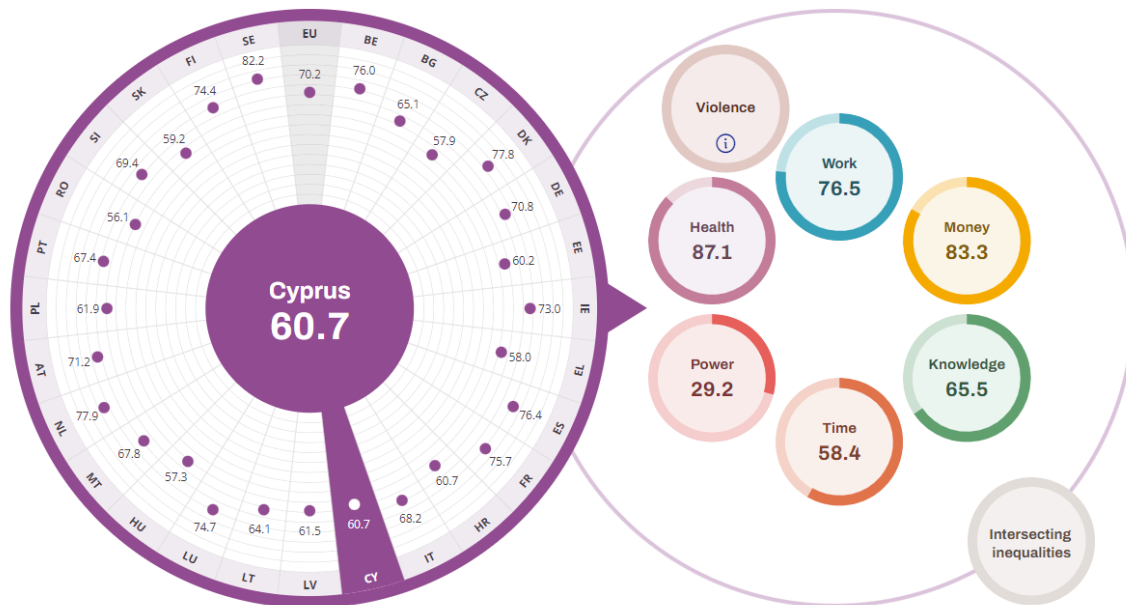
den digitala tekniken. I den tredje handlingsplanen för jämställdhet 2019–2023 beskrivs ett antal initiativ som syftar till att ta itu med problemet genom IKT-utbildning för kvinnor. NGEF-planen kommer att arbeta för att förbättra kvinnors yrkestekniska färdigheter och öka andelen kvinnor som studerar datorer. På liknande sätt syftar ett antal initiativ på temat "Utrötning av stereotyper och sociala fördomar" till att öka kvinnors deltagande på tekniska områden. Den 5 april 2019 undertecknade ministern för transport, kommunikation och arbeten deklarationen om åtagandet om Women in Digital (WiD) och rapporterade därför till Europeiska kommissionen (EUROPE 2020 Cyperns nationella reformprogram) relevanta nationella åtgärder.

Som en del av projektet "Åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan könen" inrättades ett jämställdhetscertifikat. Projektet genomfördes av arbetsmarknadsministeriets avdelning för arbetsmarknadsrelationer från juli 2010 till december 2015. Den omfattade ett brett spektrum av åtgärder för att ta itu med de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna mellan könen.

Statistik

Enligt jämställdhetsindexet 2023 som tagits fram av Europeiska jämställdhetsinstitutet ligger Cypern på 21: a plats i EU på jämställdhetsindexet med 60,7 poäng av 100. Den fick 9,5 färre poäng än EU som helhet.¹

På grund av framsteg i makt (+ 13,8 poäng) och tid (+ 12,5 poäng) har Cyperns poäng ökat med 11,7 poäng sedan 2010. Cyperns totala indexpoäng har stigit med 3,4 poäng sedan 2020. Ökningar i kunskaps- och tidsdomänerna (+10.7.7 respektive +7.1 poäng) är ansvariga för detta. Cypern har flyttat upp från 22: a till 21: a plats sedan 2020 på grund av konsekventa framsteg jämfört med andra medlemsstater.



Bästa prestanda

Cypern får 65,5 poäng i kunskapskategorin, där landet har den högsta rankningen (10:e plats av alla medlemsstater).

Största förbättringen

Cypern har gjort den största förbättringen inom alla områden under denna tid, med en kunskapspoäng som har ökat med 7,7 poäng sedan 2020. Följaktligen har nationen flyttat upp från 15:e till 10:e plats i denna kategori sedan 2020. Cypern får högst poäng på kunskapsområdet inom delområdet uppnående och deltagande (78,9 poäng), där landet har förbättrat sin placering från 13:e till 10:e plats med 7,3 poäng. Med en poängökning på 7,7 poäng ligger nationen på 12:e plats i EU med en underdomän för segregationspoäng på 54,4.

Mest utrymme för förbättringar

Cypern, som fick 29,2 poäng i kategorin kraft i årets index, har störst möjlighet till utveckling. Cypern rankades lägst i alla domäner fram till 2020, då det sjönk från 24:e

till 26:e plats i just denna domän. Detta berodde på Cyperns stagnerande framsteg (-0,9 procentenheter) i motsats till andra medlemsstaters snabbare framsteg. Cyperns lägst rankade underdomän inom maktområdet är politiskt beslutsfattande, där den rankas på 25:e plats. Cypern får 34,5 poäng inom detta delområde, vilket är 26,9 poäng mindre än EU-genomsnittet.

				Gender gap		Gap change
		Women	Men	2014	2021	
Full-time equivalent employment rate (% , 15-89 population, 2021)*						
Family type	Couple without children	33	42	-7	-9	●
	Couple with children	72	91	-16	-19	●
Level of education	Low educated	20	39	-8	-19	●
	Medium educated	49	65	-11	-16	●
	High educated	71	77	-7	-6	●
Country of birth	Native born	48	61	-11	-13	●
	Foreign born	57	69	-1	-12	●

				Gender gap		Gap change
		Women	Men	2014	2021	
Graduates of tertiary education (% , 15-89 population, 2021)						
Age groups	15/16-24	19	11	21	8	●
	25-49	61	47	9	14	●
	50-64	31	33	-3	-2	●
	65+	14	26	-11	-12	●
Country of birth	Native born	40	35	6	5	●
	Foreign born	40	35	1	5	●

● gender gap decreased (< -1 p.p.) ● no change (gender gap increases/decreases between -1 and 1 p.p.) ● gender gap increased (> 1 p.p.)

* FTE employment rate measures employed persons in a comparable way, even though they may work a different number of hours per week

Source: Eurostat (European Union Labour Force Survey, European Health Interview Survey, European Union Statistics on Income and Living Conditions, Structure of Earnings Survey), EIGE's survey on gender gaps in care, individual and social activities.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Praxis och institutionell politik (från skrivbordsstudier)

I det här avsnittet får du en inblick i metoder/initiativ/aktiviteter, manifest och institutionella agendor från olika intressenter i partnerländerna när det gäller jämställdhet och könsklyftan inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Vi lyfter också fram alla berättelser och frågor som delas i offentliga medier som tar upp ämnet kvinnor i STEM-karriärer och studier.

Österrike:

Flera kvinnoledda projekt tar itu med frågan om kvinnor inom STEM-områden:

Målet med Let's Empower Austria (LEA) är att upprätta en ram för program och åtgärder som skingrar föråldrade myter, främjar potential och främjar individuell frihet. LEA:s uppdrag är att främja kvinnofrågor inom alla samhällsområden, stärka flickors och kvinnors ekonomiska oberoende och i slutändan främja verklig jämställdhet mellan könen. <https://letsempoweraustria.at/about/>

De federala ministrarna för arbetsmarknad och ekonomi, kvinnor, familj, integration och media samt det österrikiska industriförbundet är organisationerna bakom den österrikiska MINT Girls Challenge. MINT Girls Challenge syftar till att ta itu med bristen på kompetent arbetskraft i Österrike som affärsplats och att uppmuntra fler flickor och unga kvinnor att satsa på karriärer inom matematik, datavetenskap, naturvetenskap och teknik (MINT). Den Österrike-omfattande STEM Girls Challenge, som hölls för första gången 2021, syftar till att öka medvetenheten om frågan om "flickor och unga kvinnor i STEM-ämnen" i Österrike och samtidigt främja barns och ungdomars engagemang i frågan.

Som en del av STEM-tävlingen bjuds flickor och unga kvinnor mellan 4 och 19 år in för att utveckla koncept och lösningar på dagens problem. De kan visa hur de skulle använda STEM-ämnen för att göra världen till en mer hållbar och levande plats genom experiment och presentationer.

<https://www.mintgirlschallenge.at>

Icke-statliga organisationer och initiativ som arbetar för att överbrygga klyftan mellan könen inom STEM-yrken och främja jämställdhet är allmänt tillgängliga i Österrike. "Femtech.at" är en österrikisk organisation som arbetar för att främja jämställdhet mellan könen inom STEM-områden. Det federala ministeriet för klimatåtgärder, miljö, energi, mobilitet, innovation och teknik (BMK) erbjuder rättvisa möjligheter inom industriell forskning och icke-universitetsforskning och uppmuntrar kvinnor inom forskning och teknik genom FEMtech. För oss är det också viktigt att ge



Co-funded by
the European Union

kvinnor som upplever fördomar på grund av andra faktorer som ålder, etnicitet, religion, handikapp och könsidentitet mer synlighet och hjälp.

(<https://www.femtech.at>).

Den österrikiska vetenskapsakademin hedrar förvetenskapligt arbete av kvinnliga studenter inom matematik, datavetenskap, naturvetenskap och tekniska ämnen.

<https://www.oeaw.ac.at/news/maedchen-in-mint-faecher-oeaw-verleiht-preise-fuer-maturantinnen-1>

Förbundskanslerns kansli stöder bland annat ett antal projekt och workshops. Som "MINT your future" (<https://mintyourfuture.at/projekt/>), som syftar till att öka tillgängligheten till STEM-områdena för alla.

MINT-Salzburg är ett annat program för att få barn och tonåringar till STEM-området.

(<https://www.mint-salzburg.at>)

Grekland:

En grupp grekiska kvinnor som är anställda inom vetenskapssektorn grundade och övervakar Greek Women in STEM, ett självständigt projekt. Den ideella organisationen AEGIS ger dem stöd och juridiskt ombud. Genom att se till att dessa stereotyper gradvis bleknar bort i det förflutna hoppas de kunna främja en inkluderande framtid för alla kvinnor inom vetenskapen.

(<https://greekwomeninstem.com/gr/about/>).

De bedriver utbildningsverksamhet såsom:

- Intervjuer med forskarna själva.
- Artiklar, podcasts och evenemang om frågor som rör nyheter och utveckling inom vetenskap och vetenskap med hänvisning till bidraget från grekiska kvinnliga forskare och vetenskapsmän.
- Mentorprogram

De EU-finansierade projekten CALLIPER - Gender Equality in STEM Research och RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Tillsammans har School of Electrical and Computer Engineering vid National Technical University of Athens och Aristotelesuniversitetet i Thessaloniki samarbetat för att skapa nätverket Women in STEM & Entrepreneurship - Greece (G-WISE).

Nätverkets mål var att tillhandahålla ett öppet forum för kvinnor som är involverade i STEM och entreprenörskap, eller som strävar efter att vara involverade, att

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

interagera, utbyta idéer och erfarenheter, dela kunskap, etablera sig som förebilder och införliva jämställdhet inom dessa områden.

(<https://www.ece.ntua.gr/gr/article/625>).

Italien:

För att komma till rätta med underrepresentationen av kvinnor inom STEM-yrken går icke-statliga organisationer och företagssektorn i Italien i spetsen för ett antal anmärkningsvärda initiativ. Vissa program visar ett starkt engagemang för att främja kvinnors egenmakt och jämställdhet inom vissa områden.

1. TechWomen-programmet 2024: Målet med detta program är att ansluta, stärka och stödja nästa våg av kvinnliga STEM-ledare. Det ger kvinnor de verktyg och chanser de behöver för att lyckas i sina jobb, följa sina passioner och föregå med gott exempel för andra kvinnor och flickor i sina samhällen. Detta är en illustration av en global rörelse som påverkar kvinnor inom STEM överallt, inklusive Italien.

2. EIB:s och UniCredits pilotprojekt för kvinnliga företagare: Ett pilotprojekt initierades av Europeiska investeringsbanken (EIB) och UniCredit med det uttryckliga syftet att uppmuntra kvinnligt företagande i Italien. Detta projekt, som främst är inriktat på kvinnoägda företag, erbjuder bättre lånevillkor och kanske gemensam kreditrisktäckning. Ett utmärkt exempel på ett offentligt-privat samarbete för att hjälpa kvinnor i näringslivet, särskilt inom STEM-discipliner, är detta projekt.

3. Girls Go Circular och EIT:s STEM-initiativ: Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT) ansvarar för programmet Girls Go Circul, som syftar till att utrusta skolflickor i Italien och i hela Europa med digitala färdigheter och entreprenörsfärdigheter, särskilt inom ramen för den cirkulära ekonomin. Som en del av detta program har EIT:s Women and Girls in STEM Forum dessutom ökat antalet unga kvinnor som deltar i STEM, vilket visar på kvinnors potential och talang inom dessa ämnen.

4. Stöd till jämställdhet mellan kvinnor och män inom den privata sektorn: UN Women och ett antal kommersiella företag har gått samman för att stödja Internationella kvinnodagen och utöka Generation Equality-kampanjen. Dessa företag stöder projekt för kvinnor och flickor och främjar jämställdhet genom att använda sina plattformar och målgrupper. Detta inbegriper program och initiativ som skapats uttryckligen för att skingra könsstereotyper och främja kvinnors deltagande i ledarskaps- och STEM-yrken.

5. Departementet för lika möjligheter (DEO) i Italien: För att garantera att lagar som rör lika möjligheter och könsrättigheter genomförs, samarbetar DEO och främjar statliga initiativ. Trots att det är en statlig organisation arbetar den med frågor som tangerar icke-statliga organisationer och den privata sektorn med ett antal departement och ministerier. Att främja lika möjligheter och en rättighetskultur inom ämnen som hälsa, utbildning, yrkesutbildning och forskning är en del av DEO:s arbetsbeskrivning. Dessa områden är avgörande för representationen av kvinnor inom STEM-discipliner.

Dessa program visar hur Italien gör en medveten insats för att stärka kvinnors ställning inom STEM-områden och främja jämställdhet genom att samla resurser och kunskap från den offentliga och kommersiella sektorn samt från internationella organisationer.

Sverige:

Utöver Sveriges politik och planer har en mängd olika STEM-program och ämnesspecifika initiativ lanserats av skolor, universitet, branschorganisationer, företag, ideella organisationer med flera. Oron över bristen på STEM-kompetens och efterfrågan på dem inom en rad olika områden (till exempel den gröna omställningen, energi, bostäder, transporter och välfärd) har drivit på diskussionerna om skapandet av en STEM-politik i Sverige, som har letts av företag, industri och andra grupper.

Initiativ för att förbättra matematikundervisningen och tillhandahålla undervisningsmaterial (till exempel Matematiklyftet och NT-programmering) har inletts som svar på PISA-resultaten som visar på sjunkande matematikkunskaper under de senaste åren. Branschorganisationer har under de senaste åren förespråkat riktade karriärrådgivningsprogram och betonat vikten av att unga människor har de färdigheter som krävs för dagens arbetsmarknad. Freeman, Brigid (2023).

I dessa program har det civila samhällets deltagande varit avgörande för att höja profilen och sysselsättningen för kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Det finns kvinnoföreningar med tonvikt på STEM i de flesta städer med tekniska yrken och hög utbildningsnivå. WITEC Sweden, en professionell organisation som har stöttat kvinnor inom STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) sedan 1988, är ett exempel på en organisation som



Co-funded by
the European Union

arbetar för kvinnor inom STEM (WiTEC, 2023). Den här typen av organisationer finns till exempel i Linköping, Uppsala, Malmö, Stockholm och Göteborg. På grund av förhållandet mellan institutionernas läroplaner och de etablerade industrierna och teknikerna i området stöder organisationerna initiativ som inspirerar, attraherar, handleder och utbildar kvinnor.

vid universitet och högskolor. Kårer är studentklubbar som förenar studenter kring gemensamma intressen och mål. Dessa föreningar grundades som ideella organisationer med hjälp av medel som studentkåren bidragit med och kooperativt campusstöd för att hjälpa studenter i deras akademiska, professionella och sociala tillväxt under deras karriärer. Till exempel har fackföreningarna utökat sitt partnerskap med närliggande företag för att erbjuda seminarier, praktikplatser, mentorskap och jobbskuggningsmöjligheter.

Exempel på sådana föreningar vid Lunds universitet som enbart ägnar sig åt att stödja kvinnor inom STEM är:

Dchip – Kvinnoföreningen för datateknikstudenter. -<https://dchip.dsek.se/>

Elektra- Kvinnoförening för civilingenjörstudenter i elektroteknik vid Lunds universitet. - <http://www.elektra-lth.se/>

Freja - Kvinnoförening för studenter i fysik, matematik och nanovetenskap. <https://www.frejalth.se/>

Hera- Kvinnoförening för studenter på civilingenjörsprogrammen Maskinteknik, Teknisk design och Industriell ekonomi vid LTH. -www.hera-lth.se

Ett annat exempel på svenska initiativ är L'Oréal-Unesco For Women in Science Sweden Prize med stöd av Sveriges unga akademi. Priset, som delats ut vartannat år sedan 2016, syftar till att "*identifiera, uppmuntra och belöna kvinnor inom forskning som har visat stor potential inom vetenskapen (...)*".



Co-funded by
the European Union

– Herr talman, Sveriges unga akademi, grundad av den svenske kungen, har som mål att skapa en plattform för unga forskare som ökar deltagandet och debatten kring forskningspolitik, vilket i det här fallet tar vara på kvinnor, bidrar till att minska klyftan och strävar efter jämställdhet i Sverige (Sveriges unga akademi, 2023).

Cypern:

Cyperns byrå för kvalitetssäkring och ackreditering inom högre utbildning inrättades 2015 genom lag 136 (I) från 2015. Det syftar till att främja inskrivning av studenter och skapa gynnsamma villkor för tillhandahållande av eftergymnasial utbildning och yrkesutbildning i akademiska och yrkesinriktade kurser. Byrån har tagit över uppgifterna från utvärderingskommittén för privata universitet (ECPU), rådgivande kommittén för högre utbildning (ACTE) och rådet för utbildningsutvärdering och ackreditering (CEEAA) [18]. Så långt det är praktiskt möjligt strävar den efter att upprätthålla en jämn könsfördelning i sina externa utvärderingskommittéer och i alla aspekter av sin verksamhet. Arbetsmiljöbyrån uppmanar lärosätena att skapa policyer som tar upp lika möjligheter och jämställdhet för män och kvinnor. Dessutom understryks hur viktigt språk som är inkluderande för alla kön är för att påverka attityder och främja jämställdhet.

Cyprus Institute (Cyl) främjar aktivt kvinnor inom STEM. På internationella kvinnodagen lanserade de en serie korta videor med kvinnliga forskare från Cyl. Dessa videor visar upp deras expertis, karriärval och insikter om de utmaningar som kvinnor inom STEM-områden står inför. Genom att öka synligheten syftar Cyl till att inspirera och uppmuntra nästa generation cypriotiska kvinnor att aktivt delta i STEM.

She.Can.STEM-programmet:

Deloitte Cyprus driver She.Can.STEM Internship Program, som syftar till att stärka kvinnliga gymnasieelever. Programmet ger förstahandserfarenhet av STEM-karriärer, vilket överbrygger könsklyftan inom dessa områden.

För närvarande arbetar endast 4 % av kvinnorna inom STEM-yrken på Cypern, jämfört med 27 % av männen. Könsstereotyper lever kvar, och STEM uppfattas ofta som maskulint. Insatser som She.Can.STEM utmanar dessa stereotyper och uppmuntrar flickor att välja STEM-vägar³.

Initiativ:

Den 1: a WMSC-workshopen anordnades av nätverket Women in Mathematical Sciences in Cyprus (WMSC) den 12 maj 2023. Workshopen syftade till att ge en

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

plattform för kvinnor inom matematiska vetenskaper att visa upp sitt arbete och sina vetenskapliga resor, främja mångfald och inkludering. Evenemanget inspirerades av utställningen "Women of Mathematics from around the world; Ett galleri av porträtt" som hålls på samma plats - Institute of Neurology and Genetics - från 10 till 26 maj 2023.

EU:s STEM-forum fokuserar på att stärka flickor och unga kvinnor. Genom diskussioner med beslutsfattare, forskare och entreprenörer strävar de efter att eliminera könsfördomar inom STEM.

Projekt som Girls Go Circular utrustar tusentals cypriotiska flickor i åldern 14–19 år med digitala färdigheter och entreprenörsfärdigheter, vilket främjar deras intresse för STEM4.

[Girls in STEAM Academy](#) är ett ideellt initiativ från Be an Ally Foundation, som syftar till att minska klyftan i representationen av kvinnor och flickor inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap, konst och matematik, på Cypern och utomlands. Deras vision är att eliminera stereotyper och fördomar som hindrar flickor och kvinnor från att utveckla ett intresse för karriärer inom STEAM-områden. De aktiviteter som erbjuds syftar till att stärka flickor och kvinnor, främja en inkluderande kultur i STEAM-organisationer och öka medvetenheten bland lärare och samhället i stort. Deras huvudsakliga verksamhet riktar sig till tonårsflickor och yrkesverksamma genom BridgeSTEAM-program. Vi strävar efter att skapa en värld där kvinnor och flickor är lika representerade inom alla STEAM-områden och att göra det möjligt för organisationer och utbildare att ansluta sig till oss i detta arbete. Tillsammans kan vi bryta ner barriärer och skapa nya möjligheter för nästa generation kvinnor.

Det är värt att notera att Robotics Academy är en viktig bidragsgivare till Frederick Universitys långsiktiga kampanj "[To all women and girls: join the Journey in Engineering and Technology](#)", som syftar till att uppmuntra fler flickor att engagera sig i STEM-områden (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Som en del av kampanjen erbjuder Frederick University gratis robotikworkshops för flickor i åldrarna 9–12 och 13–16 år som en del av sina STEM Day- respektive STEM Camp-aktiviteter. Genom att aktivt delta i universitetets kampanj och genom sin mångdimensionella verksamhet bidrar Robotikakademin till målet om jämställdhet och eliminering av könsstereotyper.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Part 2: PRIMARY RESEARCH AND IMPLEMENTATION



Del 2: PRIMÄR FORSKNING OCH IMPLEMENTERING

Erfarenheter från implementering som en del av projektet

I denna del ger partnerorganisationerna i WESTEM-projektet insikter om sina erfarenheter som projektledare, personal, organisationskultur, från engagemang i projektgenomförandet. Framför allt tas följande frågor upp:

- Vilka hinder och utmaningar fanns för att nå deltagarna?
- Hur närmade ni er målgrupperna?
- Vilken förbättring av kunskaper, attityder och färdigheter fick du genom att genomföra projektet och leverera projektresultat?
- Ditt helhetsintryck av fördelarna och nackdelarna.

Österrike:

Trots att skrivbordsforskning visar att förbundskanslerns kansli, det federala ministeriet och många andra organisationer har ett politiskt engagemang för kvinnor inom STEM, uppstod svårigheter under projektets genomförande.

Det var två mentorer från två olika universitet som rekryterades i Österrike som en del av WESTEM-projektet för BrainPlus-organisationen. De fick inga extra dagar från universitetet för sina åtaganden, och båda bidrog till projektet vid sidan av sitt ordinarie jobb där. Det positiva var att de båda var mycket motiverade, vilket ledde till ett hyfsat deltagande i projektet. Den tekniska inriktningen visade sig vara problematisk för dem båda, särskilt när det gällde att använda DISCORD. Deltagarna hade problem med att registrera sig för den här plattformen, eftersom ingen av dem hade någon tidigare förtrogenhet med DISCORD. Slutligen löstes även dessa tekniska problem, vilket gjorde att vi kunde slutföra projektets arbete som planerat. Sammantaget var projektet ganska engagerande och öppnade nya vägar för Brainplus.

Grekland:

Hinder och utmaningar för att nå deltagarna

Att ta itu med olika tillgänglighetsnivåer och liten medvetenhet var nödvändigt för att komma förbi hinder och nå deltagarna. En utökad räckvidd möjliggjordes genom



Co-funded by
the European Union

samarbete med akademiker och professorer och genom att utnyttja internet-resurser. Även med dessa ansträngningar var det en utmaning att ta sig igenom hindren för att nå deltagarna, särskilt när det gällde att få kvinnor att engagera sig i fritidsaktiviteter.

Ett anmärkningsvärt hinder för kvinnor var den begränsade tid de hade till förfogande, vilket främst orsakades av hushållsarbete och graviditetsplikter. UTH-teamet, som representerar partnerorganisationen i Grekland, förstod detta och utarbetade en taktik för uppsökande verksamhet som inkluderade val för virtuellt deltagande och flexibel schemaläggning för att möta en rad tidsbegränsningar. Dessutom fanns det hinder i samband med fördomsfulla föreställningar som avskräckte kvinnor från att söka yrkesmöjligheter.

Förhållningssätt till målgrupper

UTH-teamet använde en mängd olika strategier för att nå målgrupperna. Med hjälp av sociala mediers allstädes närvarande användning startade de uppsökande initiativ riktade till studenter. Detta innebar att använda internetplattformar för att skapa intressant material, sprida projektinformation och främja en känsla av gemenskap. Sociala mediers interaktiva funktioner gjorde det lättare att kommunicera direkt, vilket gjorde det möjligt för oss att avgöra vad människor är intresserade av och svara på deras frågor.

UTH-teamet implementerade också en proaktiv engagemangsstrategi med akademiska intressenter samtidigt. Projektets mål och innehåll förklarades för professorerna och betonade betydelsen av deras roll för att främja kvinnors deltagande.

Som ett erkännande av vikten av interpersonella interaktioner var personliga möten avgörande. Vi kunde komma i kontakt med möjliga partners och deltagare direkt tack vare dessa möten. Dessutom visade sig mun-till-mun-marknadsföring – där nöjda deltagare berättade om sina fantastiska erfarenheter – vara en framgångsrik gräsrotsstrategi för att öka medvetenheten i den akademiska världen.

Genom att kombinera dessa taktiker kunde de informera eleverna med moderna metoder och locka till sig hjälp från experter.

Fördelar och nackdelar

UTH-teamet medger att de är medvetna om nackdelarna, såsom oundvikliga tidsbegränsningar och tillfälliga kommunikationshinder. Att balansera deltagarnas olika förväntningar och hantera oförutsedda utmaningar var aspekter som krävde ständig anpassning. Fördelarna med projektet är flera. Det gav inte bara deltagarna

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

värdefulla färdigheter och kunskaper, utan stärkte också känslan av gemenskap och gemensamt syfte. Nätverksmöjligheter var viktiga riktmärken för att främja ett globalt perspektiv.

Italien:

WESTEM-projektet visar sig vara ett spännande projekt av stor betydelse med tanke på det socioekonomiska och sociokulturella ramverk som presenteras här samt den politiska kontext som diskuteras. Projektets mål stämde verkligen överens med den italienska miljöns begränsningar och krav på svårigheten att främja kvinnors deltagande i STEM-sektorer och yrken. Det infördes också några nya komponenter, till exempel användningen av digitala verktyg för att underlätta internationellt erfarenhetsutbyte genom att sammanföra kvinnor från partnerländer och införa en europeisk jämförelse av dessa frågor, vilket skulle kunna förbättra den offentliga debatten i Italien.

De utmaningar som målgruppen står inför visar dock hur liten medvetenheten om dessa frågor är inom högskolor, organisationer, företag och det civila samhället.

WESTEM-insatserna delades via S-Nodis nyhetsbrev, sociala medieplattformar och personliga kontakter med inflytelserika personer som antingen är direkt eller indirekt berörda av problemet med könsdiskriminering inom STEM. Det visade sig att den lokala kontexten var mindre genomtränglig än väntat.

De S-Nodi-projektledare som är involverade i WESTEM intygar att kompetensen, kunskapen och känsligheten hos arbetsgruppen och den interna organisationen som projektet delades med i hög grad påverkades av det pågående idéutbytet med projektpartnerna, utvecklingen av projektaktiviteterna och de tillhörande studie- och forskningsaktiviteterna.

Projektets positiva effekter, som S-Nodi-teamet rapporterar, är tydliga i det ökade fokuset på dessa frågor i de diskussioner och initiativ som den italienska partnern genomför med lokala partners för att stödja kvinnors inkludering i arbetskraften. Dessa initiativ har också gett S-Nodi-personalen möjlighet att kritiskt närma sig det akademiska samfundet genom att väcka deras intresse för jämställdhet.

Sverige:

Hinder och utmaningar för att nå deltagarna

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Nå gymnasieskolor med fokus på STEM-ämnena. Personalen på KC kompetenscenter kontaktade skolorna i Malmö stad för att involvera eleverna i projektet i ett försök att nå gymnasieelever som funderar på STEM-karriärer, men skolorna avsatte inte tid för initiativet. Det är ett faktum att lärare är överarbetade, och varje ytterligare uppgift kräver en nivå av engagemang som är svår att få från dem som inte är direkt involverade i projektet. Det är ofta så att skolor har sina egna projekt och vill inte ha externa aktörer inom skolvärlden.

Engagera universitetsstudenter som en del av mentorprogrammet. Projektet har nått två stora universitet. Malmö universitet får en alltmer framträdande plats och expanderar som akademiskt lärosäte. Trots att det inte är känt som ett STEM-universitet erbjuder det mer tekniska kurser och program som lockar fler kvinnliga studenter. Projektaktiviteterna verkade relevanta, men studenterna var intresserade av att konsolidera en kvinnlig STEM-grupp först eftersom deras ansträngningar späddes ut under pandemin.

Lunds universitet, en ärevördig, väletablerad institution med ett stort utbud av STEM-karriärer, togs också upp. Här erbjöd WESTEM-projektets aktiviteter för studenterna inget nytt eftersom de redan har implementerat liknande strategier i de fyra studentkårer som ägnar sig åt att stödja kvinnor som studerar STEM-karriärer.

Använda online-communityn på Discord. Många organisationer i Sverige använder idag denna plattform för olika typer av gemenskaper. Det finns en samling alternativ för kvinnor inom STEM, till exempel discord-communityt för tjejer som kodar och kvinnliga webbutvecklare, förutom de två kvinnliga klubbarna vid Lunds universitet som har sina egna communities. Även om konceptet med en onlinegemenskap verkade genomförbart, kräver det ett stort antal deltagare och ihållande aktivitet för att bli framgångsrikt. I initiativet ingick att inrätta WESTEM discord-communityn, som redan tillhandahåller en mängd information. Utan ett betydande deltagande från deltagarna och en tydlig fördel från en etablerad lokal organisation är det dock svårare att få

Engagera fakultetsmedlemmar att använda WESTEM-materialet. De främsta hindren var lärarnas ovilja att ta på sig ytterligare uppgifter som skulle kräva deras tid och inte ge någon belöning. De frågar: "Vad finns det för mig?" eftersom de har mycket att göra och lite tid, och de vill ha mer än bara det material som genereras för praktisk användning. Men efter många diskussioner och projektets avslut fick den tekniska fakulteten vid LTH i Lund projektets material att integrera i sin personals undervisningsmetoder i ett försök att öka antalet kvinnor som väljer vissa

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

karriärvägar. Dessutom funderar Malmö universitet på att bilda en grupp och börja arbeta för att befästa en könsgrupp inom sina STEM-områden och sysselsättning.

Målgrupper

Två metoder för att kontakta universiteten användes: direkt kommunikation via nätverket av KC-personal med vissa forskare och instruktörer vid många fakulteter, och e-postkorrespondens till genusgrupperna och administrativa grupperna vid STEM-fakulteterna.

Dessutom kontaktades kvinnor inom STEM via sociala medieplattformar, samt flera Women in STEM-grupper och evenemang som hölls i Malmö. Ett antal kvinnor i STEM-organisationer kontaktades direkt på lokal och nationell nivå. Dessutom kontaktades lokala icke-statliga organisationer som kan ge information om kvinnor i gymnasieutbildning och kvinnor i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

Förbättring av kunskaper, attityder och färdigheter som förvärvats genom genomförandet av projektet och leverans av projektresultat

Detta projekt var ambitiöst och utmanande att genomföra från början, och KC-personalen som nu befinner sig i slutet av projektets livscykel intygar hur viktigt det är att involvera målgrupperna, både i partneringen av de föreslagna projekten och i de inledande stadierna av att skriva de intellektuella produkterna. Frågan om kvinnor inom STEM är välkänd och stöds aktivt i Sverige på grund av de stora och diversifierade rörelser som stödjer kvinnors rättigheter och lika tillgång till olika former av utbildning och sysselsättningsmöjligheter. Även om insatserna genom WESTEM är viktiga, är de betydligt mindre i jämförelse med det arbete som görs på detta område redan i Sverige. Idén är dock just anledningen till att KC var den ledande sökanden, eftersom den tjänar till att tillhandahålla förebildspraxis från Sverige för att informera de andra partnerländerna i konsortiet, som fortfarande ligger relativt efter när det gäller kvinnor inom STEM.

Som personalen på KC påpekar har de nu öppnat en kommunikationskanal och fått uppmärksamhet från flera STEM-fakulteter i Lund som har tidigare erfarenhet av att arbeta för att engagera fler kvinnor i sina grupper och avancera kvinnor i karriärer. Vi har också samarbetat med Malmö universitet för att stödja deras ansträngningar att kombinera personalpraxis, kunskap och aktiviteter som syftar till att främja kvinnor inom STEM.

Att arbeta med online hubbar och gemenskaper har lärt oss att dessa grupper fungerar bäst när det finns en etablerad lokal insats eller organisation som kommer

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

att stödja och hålla online aktiviteter som ett tillägg, inte som den primära strävan. Det var välmenande, eftersom epidemin krävde särskilda försiktighetsåtgärder, men i det nuvarande klimatet kommer kvinnor som inte tidigare har engagerat sig i lokal hjälp inte att använda online grupper.

Helhetsintryck av för- och nackdelar

På det hela taget verkar det som om projektet kunde ha fungerat mer effektivt om det hade funnits en gemensam förståelse för målet från början. Varje intellektuell ansträngning betraktades som ett riktmärke, ibland med en stark koppling mellan det ursprungliga konceptet och det som föreslogs och ibland en svag koppling mellan dem. Detta projekt är lovande och tar itu med ett problem som, beroende på deras erfarenhet av att arbeta med studenter, är mer uppenbart på vissa högskolor än på andra. En nackdel med projektet är att högskolorna inte var med från början för att garantera deltagande i alla aspekter av genomförandet.

KC Kompetenscenters främsta fördel med WESTEM-projektet är dess expertis inom högre utbildning; Fakultetskopplingarna har också ökat medvetenheten om KC Kompetenscenter och gett vägar för framtida samarbeten att utforskas.

Personalen besitter nu både teoretisk och praktisk kunskap om tillståndet för STEM i Sverige, inklusive hur det påverkar studenter på universitet och arbetsmarknad. I synnerhet finns det en boom i sysselsättningsmöjligheter för utländska kvinnor inom tekniksektorn, och vi förväntar oss fler möjligheter för kvinnor att inkluderas inom detta område.

Dessutom har KC Kompetenscenters personal förbättrat våra möjligheter att skapa medieinnehåll, interagera med användare på sociala medier och designa webbplatser. Dessutom är personalen bättre rustad att arbeta med kvalitets- och effektuppföljning eftersom de är mer medvetna om de risker som är förknippade med större projekt.

Nackdelarna med projektet i form av bristande deltagande från den yngre målgruppen, relaterar till en lägre grad av projektets slutliga effekt då det var mycket utmanande att nå, men är samtidigt en värdefull lärdom för KC Kompetenscenter då det är det första Erasmusprojektet som någonsin gjorts. Det är viktigt att ha en solid ledning som ger tydlig vägledning sedan projektets startpunkt. Att engagera målgruppen är den största utmaningen som upplevs, därav den största lärdomen inför framtida projekt.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Cypern:

Hinder och utmaningar

SYNTHESIS är en organisation som har varit verksam inom området social innovation i mer än 20 år. I detta avseende, och som vuxenutbildningsanordnare, har en etablerad relation med olika intressenter och ett dedikerat team av experter med erfarenhet av STEM och jämställdhet. Detta underlättade de olika aktiviteterna i projektet och därför gällde de största utmaningarna främst rekryteringen av flickor och elever från gymnasieutbildning. Anledningen till detta är att de nationella proven äger rum samtidigt som mentorprogrammet avslutas. På samma sätt var det svårt att rekrytera HED-fakulteten eftersom tentamen och rättningen av uppsatser sammanföll med uppmaningen till aktivt deltagande i projektets genomförandefas.

Målgrupper

Rekryteringen av deltagare till de olika etapperna av pilot- och genomförandefasen för WESTEM-projektet på Cypern har sitt ursprung i att nå ut till det utökade nätverk av universitet och sammanslutningar som SYNTHESIS samarbetar med. Det finns också en kommunikationslista med olika yrkesverksamma och intressenter som vi når beroende på ämnet för de genomförda projekten och behoven av deltagande. Dessa kommunikationskanaler samt sociala medieplattformar användes för att rekrytera deltagare.

Kunskaper, färdigheter och förhållningssätt

Personalen från SYNTHESIS som deltog i projektet gynnades avsevärt när det gäller kunskaper, färdigheter och attityder som är relevanta för att främja jämställdhet i STEM-studier och karriärer. Kunskapen från utvecklingen av bedömningsverktyget, den inkluderande verktygslådan för HED och det intensiva arbetet i PR3 för Mentors Academy och webbseminarier, informerade teamets förståelse, färdigheter och attityder när det gäller stereotyper, statistik och representation inom STEM av kvinnor i partnerländerna och utanför. Det är viktigt att teamet känner att deras expertis stärks för att ge flickor och kvinnor möjlighet att bedriva STEM-studier och karriärer, samtidigt som de är utrustade med praktisk kunskap om strategier för inkluderande design inom STEM-studier.

Fördelar och nackdelar

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Projektet gynnade organisationen från Cypern eftersom det skapade en kommunikationslinje med yrkesverksamma inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, men gjorde det också möjligt att få kontakt med Cyperns jämställdhetskommisionär som var inbjuden till slutkonferensen som hölls på Cypern och som anordnades av SYNTHESIS. Kommissionären och Synthesis kommer nu att arbeta systematiskt för att främja jämställdhet på Cypern inom och utanför STEM-områdena.

Fallstudier (från intervjuer med mentorer)

I det här avsnittet ges insikter från diskussionen med förebilderna/mentorerna från partnerländerna i WESTEM-konsortiet. Avsikten var att få fler insikter i berättelserna om kvinnor med studier eller karriärer inom STEM. Särskilda riktlinjer utarbetades och delades med partnererna, medan ett särskilt halvstrukturerat intervjuprotokoll och mallar användes för att underlätta datainsamling och analys (se tillägg 1). Totalt genomfördes 13 intervjuer under maj-juni 2023, minst 2 i varje partnerland. De viktigaste målgrupperna var: kvinnliga yrkesverksamma inom STEM-karriärer, som var intresserade av att bli mentorer för WESTEM-projektet. I de följande avsnitten presenteras sammanfattningen från dessa intervjuer i form av berättelser-fallstudier. Intervjuerna med kvinnliga förebilder finns också tillgängliga på projektets webbplats under [sidan Mentors Academy](#).

Österrike:

AT, Fallstudie 1

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	Dipl.-Ing. Christina Ipser Christina Ipser har varit en del av den vetenskapliga personalen och forskningsprojektledare vid Donau University Krems sedan 2012. Vid Centrum för fastighets- och anläggningsförvaltning vid institutionen för bygg och miljö ligger hennes forsknings- och undervisningsfokus på ämnen som livscykelkostnader, planering och drift av energieffektiva och klimatkänsliga byggnader, anpassning till klimatförändringar i byggnader och stadsdelar samt det komplexa samspelet mellan människa och byggd miljö. Hon är för

	<p>närvarande chef för institutionens interna forskningskoordineringsenhet och ställföreträdande chef för Centrum för fastighets- och fastighetsförvaltning.</p> <p>Christina Ipser studerade arkitektur vid Wiens tekniska universitet och arbetade på ett arkitektkontor i Wien från 2001 till 2007. År 2008 startade hon sitt eget arkitektkontor och började arbeta med forskningsprojekt för Sustainable Building Group vid Wiens tekniska universitet under ledning av Karin Stieldorf och Klaus Kreč om ämnen som klimatvänligt och energieffektivt byggande, byggnadscertifiering, hållbarhetskriteriers inverkan på fastighetsvärdering samt byggnadsintegrerade förnybara energikällor och byggnadskoncept som plus- och nollenergibyggnader.</p>
<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper</p>	<p>Hon upplevde flera hinder och svårigheter. Hon hade en känsla av att hon inte passade in i arkitektstudenternas omgivning. Hon var tvungen att arbeta för sitt uppehälle och Skillnaden mellan vad hon lärde sig på universitetet och arbetsuppgifterna passade inte ihop. De flesta av hennes kollegor var intresserade av designdelen men hon var mer intresserad av den tekniska delen.</p> <p>Hon läste kurser för civilingenjör och träffade andra studenter med samma erfarenheter. De bygger partnerskap och företag för att hjälpa och motivera varandra.</p> <p>Inom arkitekturen finns det många kvinnliga studenter, men när det kommer till arbete inom det området verkar kvinnliga arkitekter försvinna.</p> <p>Byggbranschen är en mycket traditionellt mansdominerad sektor i Österrike.</p>

	Hon har sett vissa ansträngningar under de senaste åren för att stödja kvinnor, men hon har en känsla av att hon fortfarande befinner sig i en mansdominerad och konservativ arbetsmiljö.
Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare	Även om hennes yrke är väldigt mansdominerat har hon under sina studier och sitt arbete träffat många intressanta kvinnor, högskolor, projektpartners som förebilder. Råd till henne till tjejer och kvinnor inom STEM: Gör det. Skapa partnerskap för att dela erfarenheter och fira framgångar. Hon är övertygad om att ett samhälle präglad av större mångfald är ett mer motståndskraftigt samhälle för att möta alla utmaningar.
Intentioner och motivation att vara mentor	Öka antalet kvinnliga studenter

AT, Fallstudie 2

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	Barbara Reiter, fil. kand. Barbara Reiter har arbetat på FH JOANNEUM vid Institute Software Design & Security sedan 2019. Institutets kurser behandlar många olika områden inom datavetenskap och naturligtvis de tillhörande tillämpningsmöjligheterna. IT-säkerhet och mobilutveckling är bara två av institutets huvudsakliga forskningsområden. Barbara Reiter studerade kandidatprogrammet "Internet Technologies" vid FH JOANNEUM i Kapfenberg och går för närvarande deras masterprogram "IT Law &

	<p>Management". Redan under kandidatstudierna arbetade hon som studentassistent på FH JOANNEUM och efter avslutade kandidatstudier arbetade hon som forskare i olika EU-projekt som främst handlade om överföring av IT-kunskap till barn och unga. För närvarande är Barbara Reiter projektkoordinator för projektet KAIT Green Startupmark, som handlar om stöd till hållbara och gröna IT-startups.</p>
<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper</p>	<p>Innan hon började studera IT studerade hon management. Hon visste inte riktigt hur hon hamnade inom IT men tänkte "varför skulle inte jag göra det".</p> <p>Hon upplever också hinder och svårigheter. Utan någon teknisk erfarenhet och bakgrund var det en väldigt intressant start, säger hon. Svårigheter i IT var den olika logiken i vad du tänker. Så hon var tvungen att lära sig det där annorlunda tänkandet.</p> <p>En annan svårighet var att det fanns väldigt få kvinnor i hennes studier. De flesta av de manliga studenterna hade teknisk erfarenhet och bildade en egen grupp.</p> <p>Det var väldigt svårt för henne att komma med i gruppen men klarade det väldigt bra.</p>
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>För 5 år sedan var många i hennes omgivning mycket kritiska till hennes diskussion för att arbeta inom IT-området.</p> <p>Nu tycker hon att den övergripande synen på kvinnor inom STEM är mycket bättre och mycket stödjande för kvinnor inom STEM.</p> <p>Hon hade egentligen inga förebilder. Hennes pappa inspirerade henne att välja en teknisk studie.</p>

	<p>Inom IT-sektorn har hon många möjligheter att arbeta inom olika sektorer och områden.</p> <p>Hon tror att kvinnor inom STEM ger mer mångfald och att det gör det lättare för tjejer att arbeta inom STEM.</p>
Intentioner och motivation att vara mentor	Barbara nominerades av prefekten för EH-avdelningen, Sonja Gögele, för projektet.

Grekland

GR, Fallstudie 1

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Elisavet Cha</p> <p>Hon har en magisterexamen i arkitektur från universitetet i Liège och har arbetslivserfarenhet inom arkitektur, konst och industridesign. Stark kommunikationsförmåga och pedagogisk anda ledde mig till att undervisa i STEM-klasser, inklusive teknik och tillämpad matematik för barn och tonåringar i skolor i Spanien och Grekland.</p>
Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden)	<p>Hennes erfarenhet som STEM-student var mycket inspirerande, hon upplevde lyckligtvis inga genreklyftor eller stereotyper av något slag. Att lära sig att tillämpa sina teoretiska kunskaper på praktiska frågor i verkliga livet hjälpte henne att odla ett nyfiket sinne som ständigt söker efter upptäckter och innovation.</p>

<p>- eventuella fördomar och stereotyper</p>	
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>Som kvinnlig STEM-proffs är hennes tillvägagångssätt inte bara att utvärdera sina utbildningsfärdigheter och kunskaper, utan också att lära sig och tillämpa pedagogiska strategier som är välkomnande och attraktiva för flickor och kvinnor. Under aktiviteterna var det också viktigt för henne att inspirera barnen att från en mycket ung ålder odla en samarbetsinriktad och respektfull miljö som betraktar pojkar och flickor som jämlika och fokuserar på att arbeta som ett team.</p>
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>Motivera och öka antalet kvinnor inom STEM-områden.</p>

Italien

IT, Fallstudie 1

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Michela Minigher, italienska Neurovetenskaplig utbildare och konsult digital designer Mer än 15 års erfarenhet</p>

<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper</p>	<p>Hon är medieutbildare, coach, föreläsare vid Pearson Academy för lärare, utbildare för ungdomar och vuxna på personliga utvecklingsvägar, en Mindfulness-tränare med magisterexamen i neurovetenskap och meditation från University of Udine och magisterexamen i digital psykologi. Hon är konsult till stöd för föräldraskap och skola, med fokus på ämnena nätmobbning, emotionell utbildning och digital kompetens. Hon specialiserar sig på kommunikation både online och offline, samt neuromarketing. Hon samarbetar med experter inom neuropsykiatri i forskning relaterad till missbruk till följd av kontinuerlig webbanvändning. Hon är medlem i den tekniska vetenskapliga kommittén för National Association of Pedagogical Educators och fungerar som expertkonsult inom området digital utbildning.</p> <p>Studieupplevelsen var utmanande eftersom hennes intresse för STEM-ämnen kolliderade med familjemiljön, som gynnade en annan väg.</p>
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>Vikten av att samarbeta med kvinnliga kollegor/yrkesverksamma är en avgörande resurs för unga kvinnliga studenter/yrkesverksamma som kommer in i STEM-världen. Hon gör det gärna, eftersom hon vet att hon också skulle ha haft nytta av det när hennes karriär började.</p>

IT, Fallstudie 2

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
-----	-------------------------------

Demografi	Martina Lavagnini 5 års erfarenhet Designer för IKT-lärande
Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper	Martina Lavagnini är learning designer på Gruppo Pragma, ett privat kvinnligt företag i Italien. Hennes forskning fokuserar på hur teknik kan hjälpa och förnya inlärningsvägar och upplevelser. Hennes intresse för lärandedesign föddes tack vare hennes universitetsforskning för att analysera hur inlärningsprogram i grundskolan påverkas av könsfördomar.
Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare	
Intentioner och motivation att vara mentor	Martina tror på utbildning som ett kraftfullt verktyg för att stärka människor. Hon ägnade sin karriär åt det, mentorskap är ett sätt att uppfylla detta mål och ger henne erfarenhet av att stödja unga kvinnor.

Sverige

SE, Fallstudie 1

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Cindy Urena Colombiansk geolog, 33 år gammal Mer än 12 års erfarenhet inom geologiområdet, Bor i Sverige till 2023</p> <p>Hon disputerade vid Lunds universitet 2023. För närvarande påbörjar hon en postdoktoral tjänst vid universitetet i Bern (Schweiz). Hennes arbete omfattar både fält- och laborativ verksamhet som leder till att förstå den avgörande roll som studiet av jordens sammansättning, processer och mineraler har i det dagliga livet och den hållbara utvecklingen av samhällen.</p>
Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper	<p>Vid den tiden var karriären inte populär så det fanns många missuppfattningar om vad karriären kunde ge efteråt (jobb, ekonomiskt, etcetera) så det fanns en motvilja mot varför man skulle studera något mycket lite känt eller med ett mycket begränsat handlingsområde.</p> <p>Dessutom fanns det bara ett fåtal kvinnor under hela karriären som lärare eller rådgivare och studenter, vilket är avgörande för att stödja och förstå många begrepp som redan är utmanande att förstå inom studieområdet. Endast 4 av 40 studenter var kvinnor i hennes kandidatkarriär och alla fullföljde inte programmet. Detta är något som är ännu tydligare på den akademiska stegen genom masters och doktorsexamen) men det finns fler och fler kvinnor som är involverade i forskningsvägen här i Europa.</p> <p>Bilden av kvinnor inom STEM har förändrats genom åren, men till en början fanns det en</p>

	<p>motvilja mot att arbeta eller samarbeta med kvinnor, till exempel i fältarbete, eftersom detta kan medföra fler komplikationer när man organiserar teamen och fältutforskningarna. I takt med att fler kvinnor börjat studera och arbeta inom området har fler åsikter accepterats, inklusive det faktum att genom historien bakom de stora paradigmen och begreppen inom geologin har lösts av kvinnor.</p>
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>Tidigare tänkte man att det borde finnas mer hänsyn när kvinnor är en del av expeditioner och fältarbete. Detta är en ganska maskulin uppfattning som har förändrats gradvis i takt med att fler kvinnor söker sig till forskningsområden och prioriterar karriär framför andra mer traditionella roller som endast tillskrivs kvinnor.</p> <p>Fler kvinnor som handledare och professorer har varit avgörande för att involvera en mångfald av angreppssätt för att lösa de forskningsfrågor och utmaningar som presenteras i det dagliga arbetet.</p>
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>Även om det finns fler (men få) förebilder i karriären kan ibland hennes arv eller arbete ses som något utanför ramen när du börjar din karriär, varför det kan göra stor skillnad att ha kontakt med kamrater som är närmare och kan vara positivt även för den personliga utvecklingen.</p> <p>Jag deltog redan som mentor i kvinnliga mentorskapsgrupper i Colombia och jag vill hjälpa andra kvinnor runt omkring mig att följa STEM-vägen.</p>

SE, Fallstudie 2

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Elsa Norden Sverige, programvaruteknik, 32 år gammal 4 års erfarenhet av att arbeta inom datateknik</p>

	<p>Efter ett karriärbyte från biologivetenskap till en master i Geomatik (Digitala kartsystem) arbetade Elsa som miljökonsult i 3 år och gjorde bland annat landskapsanalyser för att undersöka var man skulle placera djurvägsviadukter. Numera har hon gått vidare till en annan STEM-karriär, mjukvaruutveckling, där hon har arbetat de senaste fyra åren med specifika applikationer utvecklade för specifika kundbehov.</p>
<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper</p>	<p>Hennes erfarenhet är annorlunda när hon studerar biologi när det gäller vad det kan hända i andra STEM-karriärer eller till och med hennes nuvarande arbete inom datateknik.</p> <p>Biologivetenskaper har fler kvinnor i programmet, så du är inte så medveten om stereotyper eller fördomar för kvinnor inom STEM. Men det förändras när du kommer in på doktorandnivåer där kvinnor kämpar för att fortsätta karriären och det är många som hoppar av. På grund av arbetsbelastningen i akademien (du förväntas arbeta långa timmar) och många kvinnor som vill ha en familj kan inte göra detta om inte deras partner är villig att ta huvudansvaret för barnen, vilket är sällsynt.</p>
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>Inom IT är antalet kvinnor på arbetsplatsen ungefär 10–15% och det är mer machomiljö. Här ifrågasätts mer det faktum att fler kvinnor anställs bara för att könsgapet behövde fyllas som en siffra i företaget.</p> <p>Detta bidrar till upplevelsen av att kvinnors kunskap underskattas, vilket leder till att kvinnor behöver "bevisa sitt värde" för de människor som inte känner dem. Eftersom en stereotyp IT-person är en vit man antar vi omedvetet att kvinnor har andra roller, och på så sätt blir kvinnor åsidosatta.</p>

	<p>Dessutom är vissa män obekväma med att prata eller ha att göra med kvinnor, och detta skapar en barriär mellan oss och i vissa situationer känslor av att vara utanför gruppen.</p> <p>Det kan innebära att man inte blir tillfrågad om sin åsikt, eller ovilja att hjälpa, att man undviker att prata med mig... etcetera</p> <p>Machomiljön kan också stöta bort kvinnor, skämten är hårda, ingen förväntas visa sårbarhet och som kvinna känner jag mig inte bekväm.</p> <p>Det finns en trend som går i rätt riktning och som ökar antalet kvinnor i STEM-karriärer och på arbetsplatser, som</p> <p>Pink Programming är till exempel alltid bra att vara medveten om de fördomar som finns och som kvinnor kommer att stöta på, samtidigt som man försöker vara positiv och få kontakt med likasinnade kvinnor. Det är alltid bra att vara modig nog och tala för sig själv, men om inte, så är det helt okej att fortsätta jobba så länge man tycker om det</p>
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>Jag gillar tanken på att vara mentor för att kunna stötta kvinnor i samma situationer som jag har upplevt. Jag kanske kan ge några råd så att fler unga kvinnor själva tar steget in i en STEM-karriär.</p> <p>Det behövs fler kvinnor i STEM-positioner, och jag tror att fler skulle göra det om deras alternativ och stöd var bättre. Så att vara mentor är ett rätt steg för att hjälpa kvinnorna nära mig.</p>

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Ximena Cardozo Colombianska som arbetar på IKEA Sverige, Elektroteknik som arbetar med informationssäkerhet. 41 år gammal 13 års erfarenhet av att arbeta inom datateknik</p>
Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper	<p>Redan under kandidatstudierna stötte hon på en stor skillnad mellan könen med endast 5 kvinnor mot 200 män i kurserna. Detta var utmanande eftersom hon trodde att hon var tvungen att bevisa för alla att hon förtjänade att vara där bland dem och att hon var tillräckligt intelligent. Därför var den extra ansträngningen att bevisa sig "som män".</p> <p>Det fanns många situationer där könsfördomar förekom, både med elever och lärare, särskilt när det gällde idén om vad kvinnor kunde och inte kunde arbeta med. För att klara av några av svårigheterna använde hon sin förmåga att kommunicera och vara empatisk för att förmedla de budskap som hon behövde leverera.</p> <p>Förutom att män utmanade henne på grund av hennes kön fanns det också en negativ konkurrens bland de få kvinnorna, som inte pratade med varandra eftersom de betraktade sig själva som "opponenter". Senare insåg hon att hon bara var tvungen att vara den bästa versionen av sig själv och att genom att göra det motsatta, hjälpa andra kvinnor och skapa en känsla av förening eller gemenskap så att alla kvinnor växer tillsammans och alla ökar medvetenheten om STEM-vägen för kvinnor.</p>

<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>Arbetsmiljön är också svår eftersom det förväntas bete sig som män bland män. Kvinnor i allmänhet måste anstränga sig mer för att bevisa att de vet och kan göra jobbet.</p> <p>Men när folk väl vänjer sig vid att ha fler kvinnor omkring sig blir det lättare. Kvinnor måste dock vara medvetna om dessa utmaningar och övervinna dem.</p> <p>Det tankesätt som behövs är att aldrig ge upp och göra den extra ansträngningen för att slutföra den valda karriären. I början av STEM-karriärer måste du arbeta mycket, ibland med svåra scheman, stödja många områden, men när du väl har erfarenhet blir du också erkänd och det är mer intressant att arbeta.</p>
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>Hon insåg att vi med åren får kunskap och erfarenhet, och att det är något man kan använda för att lära andra, att dela med sig av det man har. Hon har redan varit involverad som STEM-grupper för kvinnor, så hon vill fortsätta att arbeta och hjälpa kvinnor att förverkliga sin potential och vad som behövs för att övervinna några av de utmaningar som kommer för kvinnor inom detta område.</p>

Cypern

Cypern, fallstudie 1

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
-----	-------------------------------

Demografi	Anna Valianti Född i Thessaloniki, Grekland Fysiker inom tillämpad fysik från Aristotelesuniversitetet i Thessaloniki och en magisterexamen i medicinsk fysiker-radiofysik. Doktorand i medicinsk fysik med inriktning mot radiofysik
Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper	Hon har haft tillfällena och erfarenheter där hon avskräckts från att stanna inom detta STEM-område Hon anser att motgångar är att vänta, men att en individ bör stå upp för sig själv och kämpa sig igenom utmaningar. Hon kunde inte hitta en mentor på grund av att hon var kvinna, och det var svårt men växte sig starkare och var säker på sig själv och sin förmåga.
Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlige STEM-yrkesutövare	Stötte inte på specifika tillvägagångssätt relaterade till att vara en kvinnlig STEM-professionell.
Intentioner och motivation att vara mentor	Eftersom hon själv är en mycket motiverad person vill hon gärna lämna över stafettpippen och vara en mentor och förebild för kvinnor, vilket hon inte hade när hon studerade. Hon anser att det är viktigt att ha kvinnliga mentorer inom STEM. Rådet är att aldrig ge upp, trots utmaningarna och sträva efter att uppnå sina drömmar.

CY, fallstudie 2

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	Sotiroula Thrasyvoulou Född i Nicosia, Cypern Molekylärbiolog, arbetar som laboratorieforskare vid General Hospital i Nicosia. Främst med fokus

	<p>på nästa generations sekvensering och cancerpatienter. Magisterexamen i bioteknik från Grekland och en doktorsexamen i cancerbiologi.</p>
<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) - eventuella fördomar och stereotyper</p>	<p>Inga fördomar eller diskrimineringsupplevelser, eller stereotypa tillvägagångssätt, hon hade en mycket positiv upplevelse som kvinnlig student och har också många kvinnliga klasskamrater och kollegor.</p>
<p>Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare</p>	<p>Hon tror att synen på kvinnor har förändrats på Cypern och utanför i Europa, och att fler och fler kvinnor uppmuntras att göra karriär inom STEM.</p>
<p>Intentioner och motivation att vara mentor</p>	<p>hon vill dela med sig av den kunskap och passion som hon har fått för STEM och sitt specifika studieområde.</p>

Cypern, fallstudie 3

Sak	Startfråga/Ämnen/Anteckningar
Demografi	<p>Maria Kola Datavetenskap Född i Paleometochos, en by i Nicosia. Hon har en examen från institutionen för maskinteknik och tillverkning vid Cyperns universitet Magisterexamen i dataanalys vid UCLAN Cyprus University.</p>
<p>Erfarenhet som kvinnlig STEM-student (hur var upplevelsen av att studera inom STEM-områden) -</p>	<p>Mansdominerad utbildning - teknik, men under hennes första år på universitetet var nästan hälften av studenterna flickor</p>

eventuella fördomar och stereotyper	Professorerna hade fördomar om de kvinnliga studenterna och trodde inte att de skulle klara av att ta examen från ingenjörsutbildningen
Tillvägagångssätt / strategier/praxis på arbetsplatsen som upplevs i samband med att vara en kvinnlig STEM-yrkesutövare	det har funnits fördomar och stereotypa beteenden, men också en ansträngning för att öka den kvinnliga representationen inom STEM-områden från institutioner på Cypern.
Intentioner och motivation att vara mentor	Engagerad i ungdomsrådsstyrelser, undervisar vid universitetet, brinner mycket för att stärka kvinnor och särskilt visa upp för flickor och kvinnor att de kan göra vad de bestämmer sig för att göra och definitivt kan göra STEM-karriärer och bli framgångsrika.

Slutsatser

I detta projekt var det tydligt, vilket framgår av Gender Equality Index (2023), att Sverige är överlägset längst framme när det gäller att minska ojämlikheter mellan könen relaterat till STEM. Detta är till fördel för projektet eftersom samordnaren var strategiskt utvald för att ha sitt ursprung i Sverige, men när det kom till det faktiska genomförandet var det inte lika genomförbart att fungera som ett förebildsland eftersom HED-institutionerna redan ansåg att de tar upp ämnet väsentligt och därför inte hade det ökade intresset för att investera tid och ansträngning och vara involverade i WESTEM-projektet. Detta var oväntat och skapade vissa utmaningar för partnerskapet och förväntade praktiska aktiviteter, som övervanns med hjälp av samordnaren och de inblandade partnererna.

För resten av konsortiet är situationen när det gäller jämställdhet inom STEM en situation där steg tas i rätt riktning, bland annat när det gäller lagstiftning och politiska ramar. Nedan följer mer specifika slutsatser för varje partnerland.



Co-funded by
the European Union

Österrike:

I Österrike arbetar icke-statliga organisationer, myndigheter och andra intressenter med jämställdhet och naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik på olika nivåer. Lagstiftning och förordningar om jämställdhet har införts av den österrikiska regeringen för att stödja jämställdhet inom en rad olika discipliner, inklusive STEM. Könsdiskriminering är olagligt och jämställdhet mellan könen främjas av lagen om likabehandling (GIBG) och den federala lagen om likabehandling (B-GIBG). Organisationer och utbildningsinstitutioner vidtar riktade åtgärder för att öka andelen kvinnliga studenter som är inskrivna i STEM-utbildningar. Dessa består av informationssammankomster, mentorskapsinitiativ och initiativ för att uppmuntra kvinnors intresse för STEM-områden.

Program och initiativ håller på att skapas för att underlätta kvinnors inträde på STEM-områden. Bland dem finns mentorprogram, karriärstöd och åtgärder för att övervinna könsspecifika hinder på arbetsplatsen.

Organisationer som aktivt främjar jämställdhet inom STEM-sektorer inkluderar "Femtech.at" och andra icke-statliga organisationer. De ger verktyg, möjligheter till nätverkande och hjälp med utbildningsprojekt. Organisationer samlar in och granskar könsuppdelad statistik genom forskning. Detta hjälper till att planera fokuserade åtgärder och spåra utvecklingen av jämställdhet inom STEM-yrken. För att utforma och genomföra omfattande planer för att främja jämställdhet inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är samarbete mellan utbildningsinstitutioner, företag, myndigheter och icke-statliga organisationer avgörande. Trots att mycket görs är kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik fortfarande kraftigt underrepresenterade. Jämfört med andra akademiska områden är andelen kvinnor i STEM-kurser betydligt lägre. Det finns dock många fascinerande jobbalternativ inom STEM-områdena som har utmärkt intjäningspotential och hög tillväxtpotential. Därför är det viktigt att avveckla traditionella roller.

För att unga kvinnor ska kunna spela en viktig roll i att påverka framtiden som experter, innovatörer och tekniker inom STEM-discipliner är det avgörande att skingra föråldrade rollstereotyper och inspirera dem att utforska yrket. Det är viktigt att främja en diversifierad arbetsprofil och att uppmuntra kvinnor att välja icke-traditionella karriärer. Flickors intresse för STEM-ämnen bör väckas tidigt för att garantera att kvinnor kommer att finna tekniska och vetenskapliga fenomen mer

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

tilltalande i framtiden. Detta borde öppna flickors ögon för nya synvinklar och kanske till och med avslöja dolda förmågor.

Grekland:

Kvinnors tid är starkt begränsad när det gäller fritidsaktiviteter på grund av barnomsorg och graviditetsskyldigheter. Diskriminerande åtgärder avskräcker dessutom kvinnor från att göra karriär genom att ha en avskräckande effekt. Att genomföra utbildningswebbinarier med flexibel schemaläggning och virtuella deltagandeanternativ för att tillgodose kvinnors begränsade tid är ett sätt att göra nationella ansträngningar för att lösa dessa svårigheter.

En viktig roll spelades av fokuserade initiativ för att öka medvetenheten som syftade till att skingra fördomar och främja en inkluderande atmosfär. Tillvägagångssätten för uppsökande verksamhet innebär en blandning av digitala och personliga tekniker. Sociala medier är effektiva verktyg för att få kontakt med kvinnor eftersom de erbjuder ett forum för att dela projektinformation och skapa en onlinegemenskap. Nationella forskningsresultat betonar hur viktigt det är med kund Anpassning.

Italien:

Sammanfattningsvis är situationen när det gäller kvinnors deltagande i STEM-ämnen i Italien, sett inom ramen för det europeiska projektet, dynamisk och ständigt föränderlig. Italien är medvetet om att en jämn könsfördelning är avgörande för att främja innovation och ekonomisk expansion och har därför antagit en mångsidig strategi för att ta itu med det låga antalet kvinnor inom STEM-områden.

Den nationella jämställdhetsstrategin och lagen om lika lön är två exempel på de rättsliga och strategiska ramar som den italienska regeringen har infört på nationell nivå. Målet med dessa regler är att främja en atmosfär som aktivt främjar och vårdar kvinnors strävan och framgång inom STEM-områden. För att samordna dessa initiativ, införliva jämställdhet i mer expansiva politikområden och främja en kultur som erkänner och stöder kvinnliga talanger inom STEM-områden är avdelningen för lika möjligheter (DEO) avgörande.

Dessa toppstyrda strategier kompletteras på gräsrotsnivå av en rad olika program som drivs av icke-statliga organisationer, utbildningsinstitutioner och den kommersiella sektorn. Kvinnogrupper och lokala icke-statliga organisationer spelar en avgörande roll för att stärka kvinnors egenmakt genom att tillhandahålla nätverksmöjligheter, mentorskapsprogram och utbildning. I ett försök att stödja kvinnor inom STEM har universitet och högskolor startat organisationer, mentorskapsprogram och stipendier.

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

Dessutom, genom en mängd olika uppsökande program, mentorskapsprogram och stipendieinitiativ, har företagssektorn visat beundransvärda ansträngningar för att öka kvinnors deltagande inom STEM-områden. Framträdande exempel är TechWomen-initiativet och partnerskap mellan organisationer som Europeiska investeringsbanken och UniCredit, som har åtagit sig att främja kvinnligt företagande, särskilt inom STEM-områdena.

Unga kvinnors deltagande i STEM har ökat dramatiskt tack vare kreativa initiativ som Girls Go Circul-programmet och Women and Girls in STEM Forum av European Institute of Innovation and Technology (EIT). Olika program erbjuder inte bara hjälp och användbara färdigheter, utan de fungerar också som forum för att lyfta fram den enorma potential som finns för kvinnor inom olika yrken.

Trots dessa initiativ kvarstår problem med balansen mellan arbete och privatliv – särskilt för arbetande mödrar, liksom kulturella förutfattade meningar och en brist på positiva förebilder. För att övervinna dessa hinder behövs ett uthålligt engagemang och kreativa tillvägagångssätt som involverar stödnätverk, arbetsplatsregler, utbildning och kulturella attityder.

Kort sagt, en kombination av regleringsåtgärder, gräsrotsrörelser och engagemang från företagssektorn kännetecknar Italiens strategi för att öka kvinnors deltagande inom STEM-områden. Denna allomfattande strategi är nödvändig för att odla en mer varierad och inkluderande arbetskraft inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, vilket är avgörande för att främja teknisk innovation och ekonomisk tillväxt i Italien och i hela Europa. Det gynnar också jämställdheten.

Sverige

I Sverige minskar klyftan mellan könen inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik på skolnivå i takt med att fler kvinnor söker sig till högre utbildning. Det finns många lokala, regionala och nationella initiativ som stöder kvinnor under hela deras karriär för att hjälpa dem att hitta de möjligheter, färdigheter, förmågor och mentalitet som krävs för att arbeta inom STEM-områden. Kvinnor uppmuntras att ta vilken yrkesmässig väg som helst och att skaffa sig de förmågor som krävs för att uppnå sina mål.

Utmaningarna med att avancera till mellan- och seniora befattningar, hitta tjänster som överensstämmer med deras kvalifikationer och expertis och hjälpa dem som har valt forskningsvägen måste dock fortsätta att hanteras. Svårigheterna med att

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



Co-funded by
the European Union

rekrytera deltagare till WESTEM-projektet är en återspeglning av de ansträngningar som gjorts av kvinnoorganisationer samt de saker som måste betonas i utbildningsinstitutioner där antalet kvinnliga studenter ökar men STEM-yrken inte prioriteras.

I stället för att koncentrera mer ansträngningar på att konsolidera online hubbar som är fördelaktiga när ett stort antal aktörer är engagerade och aktiva, bör mer ansträngningar riktas mot att utveckla lokala initiativ.

Cypern

Klyftan mellan könen inom STEM på Cypern finns fortfarande kvar trots betydande framsteg för att främja jämställdhet inom STEM, och Cypern har några av de lägsta andelarna av både kvinnor och män inom STEM-yrken i EU. Även om det finns vissa icke-bindande lagar och direktiv finns det ingen strikt lagstiftning för tillhandahållande av jämställdhet inom STEM. Cyperns jämställdhetskommisionär Josie Christodoulou spelar en viktig roll i detta avseende och har nyligen tillkännagett planer på att ta itu med könsklyftorna inom STEM-yrken genom utbildning och stipendier. För att motverka de omedvetna fördomar som ofta driver flickor och pojkar in i stereotypa yrken kommer en serie seminarier för lärare och yrkesvägledare att arrangeras som en del av dessa initiativ. Tanken är att skingra stereotypen av "könade yrken" och inspirera pojkar och flickor att följa sina passioner inom STEM-discipliner.

För att göra detta krävs samarbete mellan offentlig och kommersiell sektor samt utveckling av en accepterande kultur som värdesätter jämställdhet. Att förbättra representationen av kvinnor gör inte bara världen till en säkrare och mer välkomnande plats för alla, utan det ger också en mångfald av synpunkter för beslutsfattande inom alla branscher, vilket utan tvekan är en konkurrensfördel.

Sammanfattningsvis inser Cypern vikten av att ta itu med könsskillnader inom STEM och arbetar aktivt för att främja rättvisa och möjligheter inom dessa områden.

Referenser

AT_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Binder D., Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwixOy68piDAXUp0wIHHVBNBtwQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bmbwf.gv.at%2Fdam%2Fjcr%3A158c1c57-2e65-4842-9746-c727903e21bb%2FIHS_Entwicklungen_im_MINT-Bereich.pdf&usg=AOvVaw0AMy0wMiOtXT_U434AWP17&opi=89978449. (P. 75-77)

BMBWF (2022): BMBWF setzt gezielt Schwerpunkt in der MINT-Förderung für Frauen. Retrieved from <https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Presse/20220211.html>.

Brigid Freeman (2023). STEM policy in Nordic, other European, Anglosphere and East Asian countries: Objectives and prevalence. Svenskt Näringsliv. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/jxunpa_stem_policy_in_nordic_other_european_anglosphere_and_east_asian_c_1200059.html/STEM_policy_in_Nordic_other_European_Anglosphere_and_East_Asian_countries_BrigidFreeman.pdf

Centre for Economic Policy Research. (n.d.). Tackling gender gaps in the Italian labour market: Evidence and policy implications. Retrieved from [\[https://cepr.org\]\(https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications\)](https://cepr.org](https://cepr.org/voxeu/columns/tackling-gender-gaps-italian-labour-market-evidence-and-policy-implications))

Commissioner for Gender Equality aims to address significant gap in STEM fields (fastforward.com.cy)

Cyprus | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

CY_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

Dibiasi A., Schubert N., Zaussinger S. (2021): Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwI8YbN85iDAXUzAIHHXD-BaUQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fpubshop.bmbwf.gv.at%2Findex.php%3Freflex_media_type%3Dpubshop_download%26reflex_media_file%3Dsola19_zb_mint_geschlechtersituation.pdf&usg=AOvVaw2si6IU0Drq_DoiyT_jSI9z&opi=89978449. (P. 13-16).

EL_2023_factsheet.pdf (europa.eu)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu] (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender Mainstreaming Approach - Italy. Retrieved from [https://eige.europa.eu] (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/country-highlights/italy)
European Institute for Gender Equality. (n.d.). Italy: Promoting Gender Equality in Research. Retrieved from [https://eige.europa.eu] (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/egislative-and-policy-frameworks/italy)
European Institute of Innovation and Technology. (2023). Pioneering STEM Initiative Achieves 100% Surge in Young Women’s Participation. Retrieved from [https://eitrawmaterials.eu] (https://eitrawmaterials.eu/pioneering-stem-initiative-achieves-100-surge-in-young-womens-participation/)
European Investment Bank. (2019). New opportunities for female entrepreneurs in Italy. Retrieved from [https://www.eib.org] (https://www.eib.org/en/stories/female-entrepreneurship-italy)
E. Prappa, E. Papaioannou, C. Kaklamanis (2022) FEMALE FACULTY IN HIGHER EDUCATION IN GREECE: DATA ANALYSIS AND VISUALIZATION, TRENDS AND PERSPECTIVES, EDULEARN22 Proceedings, pp. 264-273.
FundsforNGOs. (2024). Call for Applications: TechWomen Program 2024. Retrieved from [https://www2.fundsforngos.org] (https://www2.fundsforngos.org/women-and-gender/call-for-applications-techwomen-program-2024/)
Gender equality and inclusive language (dipae.ac.cy)
Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG). Retrieved from

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>.

Gesamte Rechtsvorschrift für Gleichbehandlungsgesetz (2023): Bundesrecht
Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG).

Retrieved from:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> .

<https://www.bmbwf.gv.at>

<https://www.bmfsfj.de>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/oesterreichische-jugendstrategie/oe-jugendstrategie-im-bka/maedchen-und-frauen-in-mint.html>

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>

https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita_fylou/schedio_drasis_i...

https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=91...

http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/sectorgend02_el/sectorgend02_el?Op...

International Bar Association. (n.d.). Italy: recent legislative steps towards gender equality in the workplace. Retrieved from

[\[https://www.ibanet.org\]](https://www.ibanet.org)(<https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=6a8a0a98-3a04-4302-8c84-dfec37ef5f00>)

IT_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

PayAnalytics. (n.d.). Italy aims to close the pay gap with equal pay legislation. Retrieved from

[\[https://www.payanalytics.com\]](https://www.payanalytics.com)(<https://www.payanalytics.com/blog/italy-aims-to-close-the-pay-gap-with-equal-pay-legislation>)

SE_2023_factsheet.pdf (europa.eu)

Silander, C. (2023) Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox
Journal of Praxis in Higher Education, 5(1): 45-68 <https://doi.org/10.47989/kpdc372>

Statistiska centralbyrån SCB. (2020). Women and men in Sweden 2020 Facts and figures. https://www.scb.se/contentassets/95ffcd4b3f394877abb3bd41e40df0a0/le0201_2019b20_br_x10br2002eng.pdf

Sveriges unga Akademin (2023). For women in science.
<https://www.sverigesungaakademi.se/en/733.html>

The National Law Review. (2023). Italy's Fight Against Gender Inequality. Retrieved from
[\[https://www.natlawreview.com\]](https://www.natlawreview.com)(<https://www.natlawreview.com/article/italy-s-fight-against-gender-inequality>)

Tra i Leoni. (2023, March). Gender gap in the Italian university system: a “reversed” leaky pipeline? Retrieved from
[\[https://traileoni.it\]](https://traileoni.it)(<https://traileoni.it/2023/03/gender-gap-in-the-italian-university-system-a-reversed-leaky-pipeline/>)

UN Women – Headquarters. (2021). Private sector companies support International Women’s Day and amplify UN Women’s Generation Equality campaign. Retrieved from
[\[https://www.unwomen.org\]](https://www.unwomen.org)(<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/press-release-private-sector-companies-support-iwd-and-generation-equality-campaign>)

WITEC , (2023). European Association for women in science, engineering, and technology. <https://www.witec.se/sv-SE>

Women in STEM & Entrepreneurship - Greece (G-WISE) Greek Women in STEM



Co-funded by
the European Union

Tillägg 1

Dokumentär- och intervjumanus WESTEM

Vad?

WESTEM-dokumentären kommer att vara en film på max 15 minuter som kommer att finnas tillgänglig på sociala medier, hemsida etcetera, och kommer att presenteras under slutkonferensen. Delar av den kan också visas vid multiplikatorevenemang.

Dokumentären kommer att innehålla filmer, bilder, citat, korta intervjuer med mentorerna i community-hubben, som fångar och lyfter fram kvinnors framgångshistorier inom STEM-området.

Varför?

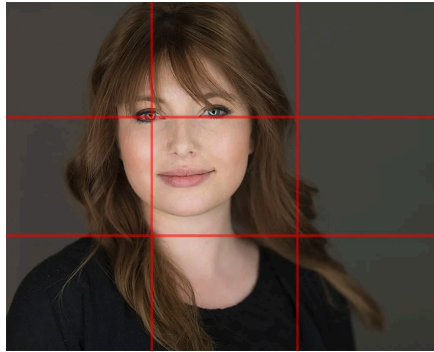
För unga kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är förebilder avgörande för att bekämpa och övervinna stereotyper och hinder och hjälpa fler flickor och kvinnor att göra karriär inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Initiativ för förebilder har fått stöd i Erasmus Plus med positiva resultat, särskilt i underprivilegerade regioner. Projektets resultat (PR3) tar sig an utmaningen att ta itu med denna klyfta i fråga om förebilder för flickor och syftar till att **visa upp porträtt av kvinnor från olika kulturella och socioekonomiska bakgrunder**.

Så här gör du intervjun:

Personen som ska intervjuas är en mentor, en kvinna inom STEM.

- Du kan filma antingen med en telefon med bra kvalitet eller en kamera.
- Använd en extern mikrofon (de finns till en låg kostnad för både telefon och kamera) och INTE den inbyggda.
- Se till att belysningen är bra, så naturlig som möjligt. Inget skarpt solljus direkt på personen och inga hårda skuggor i ansiktet. Du kan använda en studiolampa om du vill, eller bara ett ljust rum med dagsljus (placera dock inte intervjupersonen direkt i solen eller med solen bakom sig).
- Använd ett stativ för telefonen eller kameran.
- Du kan beskära bilden på två sätt:

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.



- Se till att placera intervjupersonen framför en enfärgad vägg, eller om du filmar med en kamera kan du använda största möjliga bländarinställning (lägsta möjliga siffra) för att göra bakgrunden suddig så att bakgrunden inte "tävlar" om uppmärksamheten).
- Intervjuerna bör inte vara längre än 10 minuter, helst ännu kortare

PORTRÄTT FÖR HEMSIDAN OCH SOCIALA MEDIER

Innan intervjun bör du ta en bild som kommer att användas som ett porträtt som kommer att publiceras på webbplatsen, tillsammans med modellens namn och yrke.

Ett citat från videon kan användas tillsammans med fotot.

Manuset / Frågor:

1. Berätta vad du heter och presentera dig själv och hur är du involverad i STEM?
2. Kan du berätta kort om hur din resa in i STEM är? Hur kom du in på STEM?
3. Vilka hinder och svårigheter minns du att du haft under din studietid? Hur övervann du dem?
4. Sättet som kvinnor ses på inom STEM har förändrats eller utvecklats sedan du kom in i ditt arbete/karriär?
5. Har du kvinnliga förebilder inom STEM? – Vem inspirerade dig att börja med STEM?
6. Vad tycker du är mest givande med att arbeta inom STEM eller vad är det bästa med ditt yrke?
7. Vilket råd skulle du vilja ge till en tjej som vill göra karriär inom STEM-yrket?
8. Finns det några samhällsfördelar med att fler kvinnor och flickor söker sig till STEM?



Co-funded by
the European Union

Samtyckesformulär för foto-, video- eller ljudinspelning

WESTEM-projektet inom ramen för Erasmus+-finansieringen vill uppmuntra kvinnor och flickor att inspirera framtida generationer som deltar i eller är intresserade av STEM-karriärer (vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) genom att dela fotografier, videor eller ljudinspelningar av kvinnliga förebilder på projektets webbplats (www.weste.eu), WESTEM:s konton i sociala medier (facebook, instagram och linkedin) och en slutlig dokumentär som kommer att släppas i december vid en konferens på Cypern.

Bilden och/eller intervjuerna är en del av att porträttera kvinnor inom STEM tillsammans med citat som hämtats från interaktionen med deltagarna, projektets partners eller innehållet i intervjun. Intervjuerna kommer endast att vara tillgängliga för konsortiet i WESTEM-projektet. Intervjuerna kan komma att presenteras för Skolverket som en del av projektets revisionsmaterial. Den information som du avslöjar i intervjuerna kan också citeras i presentationen för intressenter. Om du behöver ytterligare information om intervjuerna eller projektet kan du kontakta projektansvarig soley@ckc.nu.

Tack för ditt värdefulla bidrag till vårt projekt!

Jag, Namn (den registrerade personens fullständiga namn), samtycker härmed till att WESTEM-projekt-konsortiet använder min bild, video, röst eller alla tre av dem i det objekt som beskrivs ovan.

Dessutom avstår jag från all rätt att inspektera eller godkänna den färdiga videinspelningen.

Jag samtycker till att alla sådana bilder, video- eller ljudinspelningar och all reproduktion av dessa ska förbli författarens egendom och att WESTEM-projektet kan använda dem som det finner lämpligt.

Jag förstår att detta samtycke är evigt, att jag inte kan återkalla det och att det är bindande.

Jag förstår att dessa bilder kan visas offentligt som en del av WESTEM-projektets webbplats och/eller annat marknadsföringsmaterial.

Namn: _____

Födelsedatum: _____

Det är underförstått att detta material kommer att användas på ett legitimt sätt, både internt och utanför WESTEM-projektet och är inte avsett att orsaka någon skada eller onödig förlägenhet för de inblandade parterna.

Underskrift: _____

Datum: _____

Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett stöd för innehållet som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan göras av informationen i den.

Contact us

 <p>KOMPETENSCENTER</p>	
	 <p>CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION</p>
	
	 <p>UNIVERSITY OF THESSALY creative years</p>
 <p>Ideen</p>	