

# Enkät lika villkor

Samordningsgruppen för Lika villkor

//

Carina Kullgren & Fredrik Sunnemark

## Syftet med enkäten

Sedan 1:e januari 2017 är arbetsgivare, enligt Diskrimineringslagen, skyldiga att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och trakasserier, inte enbart åtgärda när något redan skett. Samordningsgruppen för Lika villkor och Jämställdhetsintegrering (JiHU) utformade enkäten i syfte att få en övergripande bild av upplevda ev. hinder för lika villkor på högskolan. Även om statistik och forskning visar att det finns en hel del strukturella problem ifråga om lika villkor så behövs kompletterande lokala undersökningar för att identifiera vilka konkreta problem som finns på t ex en arbetsplats. Förhoppningen var att enkäten skulle resultera i en grundläggande identifikation av ev. problem i relation till respektive diskrimineringsgrund för att kunna fungera som stöd i utformning av konkreta åtgärdsprogram på respektive arbetsenhet på Högskolan Väst, och det är också så resultatet kommer att användas. Det innebär inte att vi därmed fått tillräcklig kunskap för att arbeta aktivt med lika villkor, fler och fördjupande undersökningar kommer troligen att behövas framöver.

## Resultat

Enkäten skickades ut till alla anställda, oavsett tjänstgöringsgrad, och efter ett par veckor skickades en påminnelse ut. Svaren är helt anonymiserade för att värna anställdas integritet. Svarsfrekvensen såg ut enligt nedan:

Svarsfrekvens – 29,2% (168 av 576 pers.)

Arbetsenheternas procentandel av de totala svaren:

EI	12,4 %
IH	8,1 %
IOS	21,1 %
IV	18,6 %
Studentstöd/bibliotek	9,3 %
Förvaltning	30 %

En högre svarsfrekvens hade givetvis varit intressant och gjort materialet mer relevant, men detta till trots ger enkäten ändå en relativt god bild av upplevelser kring lika villkor, och därmed ett hyfsat underlag för operationalisering till konkreta åtgärder på arbetsenhetsnivå. Till stor del beror det på att enkäten hade en kvalitativ karaktär, i bemärkelsen att svaren inte var numeriska utan skriftliga i form av beskrivningar och berättelser. Det ger oss både detaljerade exempel på situationer och förhållande, och delvis varierade förklaringar till hur upplevda problem förstås. Därmed blir det enklare att utveckla förslag på åtgärder för att försöka komma tillrätta med konkreta missförhållanden.

Denna rapport skrivs med avsikt att vara ett stöd i det arbetet genom att de svar som inkommit sammanställs och kommenteras.

## Låg svarsfrekvens

En första fråga att ställa sig är hur den relativt låga svarsfrekvensen kan förstås. Vi har inte gjort någon regelrätt bortfallsanalys, utan nöjer oss med ett allmänt resonemang.

En möjlig tolkning av att så många avstått från att svara på enkäten är att det bland anställda som helhet finns ett relativt lågt engagemang i dessa frågor, att man inte upplever några problem eller att det som vissa ser som missförhållanden och ojämlika villkor inte definieras som problem av alla. Motivationen att ta sig tid att svara torde då vara låg.

En annan tolkning är att många faktiskt inte hunnit pga. stor arbetsbörda, vilket vanligtvis också utmärker situationen under senare del av vårterminer. En del kan också ha glömt att svara, påminnelse till trots, och dessutom finns ofta en generell trötthet ifråga om att besvara enkäter.

Ytterligare en möjlig tolkning är att enkäten upplevdes som svår att svara på, kanske oklar i sin utformning. Att en del av svaren visar på missuppfattning av enkäten tyder på detta – vissa har uppgett egen tillhörighet ifråga om kön, ålder etc. istället för att beskriva upplevelser av hinder. Det kan också handla om att man inte tagit sig ordentlig tid för att läsa instruktionerna.

Nedan följer först kommentarer och diskussion kring enkäten som helhet, därefter presenteras sammanställning och diskussion kring svaren för respektive diskrimineringsgrund, samt de avslutande frågorna rörande Högskolan Västs arbete med likabehandling.

## Generellt

Det mest slående med enkäten generellt sett är den ytterst polariserade bilden den ger av dels förekomsten av hinder för lika villkor, dels ifråga om förekomsten av arbete med lika villkorsfrågan på Högskolan Väst.

När det gäller förekomsten av hinder finns en omfattande grupp av svar som detaljerat beskriver hinder som upplevts och hur dessa tar sig uttryck, vilket vi återkommer till nedan. Många av svaren är ganska omfattande och samstämmiga, och visar därmed på befintliga mönster ifråga om flera slags upplevda missförhållanden. Samtidigt finns ganska många svar som markerar att

inga hinder alls finns eller har upplevts. Vissa av dessa skrivs också fram med eftertryck i form av formuleringar eller med utropstecken som förstärkning till det sagda.

Detsamma gäller frågan kring HV:s arbete med lika villkorsproblematik. Resultatet visar att många är medvetna om det arbete som sker, medan en del säger sig inte veta något om det och andra säger sig inte ha märkt av något sådant arbete, respektive hävdar att det är osynligt.

Polariseringen är både förvånande och intressant. Här vore det värdefullt att veta om det skiljer sig markant mellan olika arbetsenheter, vilket inte framgår av det material vi har tillgång till.

Denna dubbla bild kan också tolkas på olika sätt. Ett möjligt sätt att förstå den är att det kan finnas en stor diskrepans mellan kunskaper inom fältet. Eftersom det handlar om strukturer av ojämlika villkor, och då dessa ofta är subtila och för givet tagna, krävs vanligtvis erfarenheter av och/eller insikter i hur dessa mönster skapas, kommer till uttryck och vilka konsekvenserna kan vara för att de ska kunna identifieras och förstås som problem rörande just lika villkor och diskriminering. Frågorna kan exempelvis även tolkas som beroende enkom på individuella förmågor/egenskaper/ageranden. Ifråga om detta finns givetvis en gråzon som kräver analys av enskilda fall och kunskaper om vad som definieras som strukturella hinder.

De skilda svaren kan också ha sin grund i skiftande förutsättningar lokalt, att erfarenheterna gjorts på olika arbetsenheter som var och en har sin specifika sammansättning av människor och etablerade arbetsformer. Exempelvis finns både enheter som är könsmässigt blandade och andra där endera könet dominerar. Liknande förhållande kan finnas även rörande övriga diskrimineringsgrunder.

På grund av problemens specifika karaktär - att det handlar om förhållanden och beteenden som upprepats tills de stelnat till strukturer - finns också en hög grad av naturalisering av frågorna, dvs. att mönstren blivit så vanliga och självklara att vi riskerar att ta dem för givna som självklarheter, omöjliga eller inte angelägna att förändra, vilket i sig försvårar identifikation och förståelse av problematiken. Av den anledningen är det relativt vanligt att frågor kring olika villkor och möjligheter bagatelliseras även när medvetenhet om dem finns.

Ytterligare en tolkning är att det kan finnas beroendeförhållanden som verkar neutraliserande, t ex på grund av ovilja eller rädsla för att den egna positionen i relation till överordnad ska försämrats. I enlighet med detta kan även finnas direkt motstånd mot ambitioner att verka för mer jämlika möjligheter för alla, i synnerhet bland personer eller grupper som antar att egna privilegier kan påverkas negativt.

## Kön

Den enskilda diskrimineringsgrund som resulterat i störst antal svar och mest utvecklade beskrivningar är kön. Merparten berör situationen för anställda, men det finns även några kommentarer som behandlar frågan i relation till studenter och utbildning.

Bland svaren om hinder för lika villkor rörande anställda är det framför allt en fråga som dominerar och den gäller ojämförbara arbetsvillkor mellan kvinnor och män. Här presenteras i tematiserad form vilka konkreta frågor/hinder som lyfts fram.

## *Anställda*

### Arbetsfördelning och -värdering:

Den vanligaste kommentaren handlar om att kvinnor ofta får ta ett större ansvar än män för det dagliga praktiska arbetet. Exempel som ges är administrativa uppgifter, kursansvar för flera kurser och fler nya sådana, och allt det för med sig, att ansvara för utvärderingar och rapporter, men även sådant som att ordna fika, städa upp efter möten och föra anteckningar, och därmed avkrävs högre flexibilitet. Flera påpekar att kvinnor då får en utföranderoll och att det är ett osynligt arbete. Att det finns en systematik ifråga om rollfördelning lyfts också fram. Någon uttrycker det som att män pratar och kvinnor tar på sig/ges utförandeuppgifter. Konsekvensen av detta blir att kvinnor får hög arbetsbelastning och svårare att meritera sig. Här finns i flera svar en medvetenhet om att strukturen upprätthålls även av kvinnor när de gör ålagda uppgifter och finner sig i att sköta mer meriterande arbete på obetald tid.

Ojämliga arbetsvillkor är även en fråga om skillnader ifråga om arbetsvärdering, vilket framkommer i flera beskrivningar av hur kvinnors åsikter i vissa fall inte väger lika tungt som mäns, att de ges mindre utrymme på möten, i högre grad måste bevisa sin kompetens, möts av bristande erkännande och förväntningar på att alltid ”ställa upp”, vilket flera tycker att män skyddas från.

Andra upplever att det också tenderar att leda till olika karriärvägar, att kvinnor går en formell eller vertikal väg, i betydelsen att de tar ledningsuppdrag, medan män satsar på forskarkarriär.

Ett par svaranden upplever att kvinnor blivit ”inkvoterade” till uppdrag, eller fått andra meriteringsfördelar trots att det funnits mer meriterade män.

### Ojämsställda löner:

Angående lönesättning i relation till kön finns flera motsägelsefulla utsagor. Dels finns hävdanden av att män, på motsvarande position, har flera tusen mer i lön, dels att kvinnor tycks ges högre lön, samt att nyanställda kvinnor får låga ingångslöner. Variationen kan bero på att det är individuella exempel som ges. Rörande löner på en mer strukturell nivå påpekas istället att detta är en dold fråga, och redogörelser och statistik efterfrågas.

### Representation:

Det uppfattas finnas en könsmissigt traditionell representation i ledningsgrupp, organ, nämnder, utbildningsprogram och kollegier. Här avses de mönster som skapas av disciplinära/yrkesmässiga könssegregering som påverkar en del av de ämnesområden som finns på HV

Någon menar att det finns en tydlig könsmissig obalans, såväl ifråga om anställda som studenter på utbildningar, men att detta inte har att göra med några hinder.

Kollegiala relationer:

Ett antal svaranden förklarar den upplevda ojämställdheten genom att peka på existensen av att arbetsplatsen präglas av mansnorm och av homosociala mönster, dvs. att män ofta identifierar sig med och stöder andra män, t ex genom starka informella manliga nätverk. Exempel på vad en upplevd manligt definierad norm resulterar i när det gäller arbetsrelationer är att inkludering i vissa sammanhang försvåras, bl a att det är svårt för unga kvinnor att få betydande projektledarroller (viss förbättring har noterats angående detta), att män ges tal- och tolkningsföreträde, att vissa män har svårt att erkänna eller förstå vissa kvinnors kunskap/kompetens, samt allmänt ges ett större utrymme än kvinnor. Hit hör också berättelser om verbala trakasserier och en jargong som leder till att starka kvinnor blivit beskrivna som manshatare. Enstaka upplevelse finns av att killar ges mindre och mindre utrymme.

Enstaka uttalande finns om att ojämställdheten även påverkar avslutade privata relationer mellan kollegor, där det sägs att den med lägst rang (oftast kvinnor) är den som sökt sig bort från högskolan när relationen upphört.

När det gäller den grupp som inte har sett eller upplevt några hinder för lika villkor finns en intressant utsaga som säger sig inte sett några hinder, men att det kanske är ett problem i sig. Det tolkar vi som ett exempel på insikt om att dessa strukturer är normaliserade till den grad att de blir svårupptäckta, kanske framför allt för de som tillhör en normerad grupp och därmed sällan drabbas.

### *Studenter*

Ett mindre antal svar rör frågor om studenter och utbildningar, vilket givetvis även kan påverka anställda. Här finns upplevelser av att vissa utbildningar formas av normativa bilder av kön/genus inom det yrke utbildningen leder till. Dominerande värden inom yrket återspeglas även inom kollegiet och i undervisningen, vilket kanske inte passar alla studentgrupper. Här påpekas också att det är en öppen fråga huruvida detta utgör ett hinder eller inte, men som i alla normerade sammanhang skapas troligen krav på anpassning, även om det upplevs på olika sätt beroende på individ.

Könsbaserade beteenden noteras även bland studenter, exemplifierat med att kvinnor ofta väljer att samarbeta med kvinnor.

Den ojämna könsfördelningen i vissa utbildningsprogram upplevs öka.

Någon upplever att det finns en positiv särbehandling av kvinnliga studenter.

Att kvinnliga forskarstuderande har svårare villkor då förväntningarna bygger på manligt definierade värderingar och beteenden påtalas.

Män sägs diskrimineras i kvinnodominerade utbildningar genom att de bedöms på gruppnivå. Tyvärr ges ingen närmare beskrivning av hur detta uppfattas ske.

## Ålder

Frågan angående eventuella hinder beroende på ålder ges svar som främst handlar om det som kallas markerade åldrar, dvs. åldersgruppen som uppfattas avvika från normerad ålder i det aktuella sammanhanget. Här innebär det att det är åldersgrupper som ses som unga respektive äldre som kommenteras. Bakgrunden är då att medelåldern uppfattas vara norm, även om denna inte preciseras i form av angivna åldersspann. Svaren pekar delvis åt olika håll, vilket lär bero på att det är individuella erfarenheter som återges, men gemensamt är att de ändå betonar att det finns upplevelser av åldersrelaterade hinder för lika villkor, och därmed en specifik åldersgrupp som ges fördelar.

### *Unga:*

Bland doktorander finns upplevelser av att barnafödande ses som nackdel för kvinnor, både när personen har småbarn och när barn föds under doktorandtiden. Villkoren för utbildningen krockar därmed med familjeliv.

Det påtalas också att unga tycker sig behöva bevisa sin kompetens i högre grad än äldre, att den unga åldern ständigt påpekas istället för kompetens, samt att de ges högre arbetsbelastning (gäller även en del yngre män). De svarande upplever därmed att de åsikter och förslag inte tas på allvar utan möts med lägre trovärdighet.

Yngre adjunkter talar om hinder som rör större svårigheter att vara så flexibel som efterfrågas då stadiet i livet, med ansvar för minderåriga barn, ter sig annorlunda jämfört med de som har vuxna barn. Då jobbet består av många olika uppgifter blir det en extra arbetsbörda.

### *Äldre:*

Här finns motstridiga uppgifter. Dels sägs det uppstå problem med delaktighet, sämre arbetsavtal, löneutveckling och forskningsmöjligheter för äldre, dels sägs äldre mötas med större trovärdighet, handlingsutrymme och mindre arbetsbelastning.

Ifråga om ändrade avtal efter pensionering efterfrågas bättre utan information.

## Etnicitet

Upplevelser av hinder i relation till etnicitet är, liksom de som rör ålder, betydligt färre än de som handlar om kön. Här finns ändå en hel del kommentarer som mestadels ligger på en generell/strukturell nivå och talar om övergripande mönster, berättelser utifrån egna erfarenheter är färre till antalet.

Flera påtalar att anställda som kan läsas som icke-svenskar, utländska, som har annan etnisk eller utom-europeisk bakgrund ges sämre arbetsuppgifter och möjligheter än de som uppfattas ha

svenska bakgrund. Vilka dessa sämre villkor är preciseras inte. Benämningarna varierar också, och det framgår inte hur personernas icke-svenska bakgrund definieras, om det bygger på kunskap om var personerna är födda, om det är en formell definition utifrån medborgarskap eller allmänna intryck relaterade till yttre karakteristik.

Andra svårigheter som påtalas är att vissa haft problem med att bli delaktig i arbetsgemenskapen. Det ges även exempel på att lärare behandlat unga, tillfälligt anställda kollegor med icke-svensk bakgrund som okunniga invandrare.

En brist på varierande etnicitet lyfts fram av flera, ibland benämnt som brist på anställda med avvikande hudfärg. En specifik arbetsenhet kommenteras upprepade gånger och definieras som vit, någon upplever att det gäller för organisationen i sin helhet.

Att organisationen inte aktivt använder sig av kollegors interkulturella kompetens framförs.

Respektlös behandling (unga, tillfälligt anställda)

En del svar handlar om studenter med icke-svensk bakgrund, och här finns erfarenheter av att dessa upplevt hinder och blivit utpekade av lärare. Samtidigt ges också en bild av varierande förhållningssätt bland personal, att vissa är positiva och arbetar systematiskt för mer mångfald, medan andra ses vara omedvetna kring dessa frågor. Omvänt berättas att anställda med annat etniskt ursprung fått hårda bedömningar i kursutvärderingar och oförtjänt kritik av studenter.

Ett antal svar berör den praktiska aspekten via påpekanden om svenska som språknorm, hur det allmänt förväntas att alla behärskar språket, och att det finns en ovilja att acceptera engelska. Det omvända finns också, att anställda kan framhärda i att använda engelska trots att personen kan svenska. Detta gäller även de olika system organisationen använder sig av.

## Funktionsnedsättning

Ifråga om eventuella hinder för funktionsnedsatta är svaren främst fokuserade på praktiska brister ifråga om stöd och hjälpmedel för särskilda behov. Här återfinns dock även återgivning av upplevelser som handlar om bristande förståelse och bemötande, anställda emellan och i relation till studenter.

Många kommenterar att den stödutrustning som finns är otillräckligt. Konkreta exempel är att dörröppnare, hörslingor, info-skyltar som kan läsas av synskadade saknas i en del lokaler, både salar, konferensrum och andra utrymmen. Visa saker är problematiska för att de finns, t ex trösklar och buller i vissa miljöer. Utformningen av handikapptoletter sägs behöva översyn.

Några påpekar att det inte tas tillräcklig med hänsyn till människor som har extra stort behov av struktur, tydlighet och framförhållning, t ex i undervisning, examination och liknande. Samtidigt noteras att detta inte nödvändigtvis handlar om funktionsnedsättning, men det kan det mycket väl göra. Motstånd mot struktur och tydlighet sägs ibland finnas bland lärare.

Ett tydligt strukturerat stöd för att skapa jämlika förutsättningar för studenter med funktionsnedsättningar efterfrågas.



Bemötandefrågor lyfts också fram och det ges exempel på att funktionsnedsatta studenter har blivit ifrågasatta, att det inte tagits hänsyn till funktionsnedsättning vid planering av persons (antagligen en anställds) arbetsplats och därtill förekommit hot och diskriminering i sammanhanget.

Att frågan ibland är eller görs osynlig poängteras också, dels i form av representation, att det exempelvis är få bland personalen som har synliga funktionsnedsättning. Dels att psykisk och neurologisk funktionsvariation negligeras och sällan diskuteras. Här finns även upplevelser av att det finns okunskap om osynliga nedsättningar, men att det borde finnas med inför exempelvis samarbete och forskningskommunikation, annars riskerar en grupp att aldrig höras.

Samtidigt finns mer positiva inlägg som framhåller att förbättringar skett under senare år, och att det finns en öppenhet och vilja att göra det bästa möjliga. Motsatt finns beskrivning av vilka problem det blir studenten när stödet inte på plats från början utan måste lösas efter hand, risken att hamna efter blir stor, särskilt när behovet av lång framförhållning är stort. Då blir studievillkoren ojämlika.

## Sexuell läggning

Vad gäller sexuell läggning finns det några olika spår i materialet. Ett första är att det pekas ut som ett tabubelagt område som det inte talas om, och att det på detta sätt skiljer sig från flera av de andra diskrimineringsgrunderna då det är undertryckt och okommunicerat, svårare att komma åt. Svaren är knapphändiga i fråga om möjliga orsaker till detta osynliggörande, i de fall de förekommer talas det om att det finns en inbyggd, svåråtkomlig jargong där heteronormativitet och i vissa fall homofobi är centralt, men kommuniceras på subtila sätt som har hindrande och begränsande effekter för den som placeras utanför den. Här ges exempel från både personal och studenter, men i synnerhet i den senare gruppen nämns explicit att individer mår dåligt av något som uppfattas som en strukturell ordning på området.

Ett andra spår är att det påtalas att det finns en tolerans i retoriken på detta fält (vilket åtminstone delvis då står emot påståendet att det är underkommunicerat), och att det gradvis växt fram en ökad medvetenhet på området. Huruvida uttalandet om att det finns en tolerans i retoriken förstås som varandes i en motsatsställning till praktiken går inte att avgöra, ej heller huruvida graden av medvetenhet påverkat jargong etc.

Det tredje spåret är det vanligaste bland svaren: inga upplevda problem på området. Här anges helt enkelt enkom den egna sexuella läggningen som svar och därför kan det också förstås som att frågan förbigås. Om detta beror på att frågan missuppfattats, eller om det beror på om frågan anses vara irrelevant eller inte beröra den med dominerande sexuell läggning går inte att avgöra.

Till detta fält hör också könsöverskridande identitet eller uttryck. Här finns inte så mycket i materialet, det beskrivs som om möjligt än mer tabubelagt och osynligt, men det som finns är av skarp karaktär: det pekas ut att tydliga fördomar finns mot transpersoner, samt ges

exempel på hur studenter upplevt svårigheter vid vardagligt bemötande och i praktiska situationer som exempelvis vid byte av könsidentitet i datasystem etc.

## Religion eller annan trosuppfattning

Enkätsvaren inom diskrimineringsgrunden religion och annan trosuppfattning är lättsammanfattade. Svaren är knapphändiga och i det närmaste pekas inga upplevda eller manifesterade hinder ut. De enstaka som förekommer rör å ena sidan det mer specifika att problematisera varför vi har tentor på fredagar och lördagar, men inte på söndagar, å andra sidan det mer svepande om att man är medveten om att det förekommer men kan inte peka ut eller exemplifiera med någon specifik situation. Det är nog dock rimligt att anta att en del svar som angetts inom kategorin etnicitet tidigare är sammankopplade med denna kategori.

## Förslag för att förebygga/eliminera hinder

På frågan om förslag till hur hinder kan förbyggas ges blandade svar på skiftande nivåer. Här ges kontextbundna förslag av mindre art som rör specifika mötes- och undervisningssituationer, likväl som rekommendationer för mer generella strukturövergripande förändringsåtgärder.

Bland svaren kan dock fyra relativt tydliga områden urskiljas:

Ökade kunskaper och mer utbildning på området både efterfrågas och ses som en nyckel i det fortsatta arbetet. Med ökade kunskaper följer en ökad medvetandegrad som gör att det blir lättare att urskilja mönster, se problem, likväl som att hitta åtgärder för att lösa dem. Ökade kunskaper framhålls också som centralt för att skapa ett ökat och intensifierat arbete. Möjligheter till (fortsatt) utbildning på området ses som avgörande för denna kollektiva och individuella kunskapsutveckling. Här efterfrågas (möjlighet att tillägna sig) specifika kurser, men också en kontinuerlig utbildning via exempelvis institutionsmöten och temadagar.

En levande och öppen kommunikation anses också vara centralt för att förebygga och/eller eliminera hinder. Med detta åsyftas vanligen ett öppet, fritt klimat där frågorna hålls levande i vardagsarbetet. Det förstås som viktigt att det är integrerat i det reguljära arbetet och inte behandlas som en extrafråga eller något som ska ”bockas av”. Det syftar också på att det är viktigt att frågan lever också ”underifrån”, men att detta då kräver ett tillåtande och intresserat klimat.

Detta ska förstås som sammankopplat med ett tredje tydligt tema bland svaren: vikten av ett medvetet och tydligt ledarskap som integrerat arbetar med och kommunicerar dessa frågor och dess viktighetsgrad. Det anses vara av central vikt att frågorna är väl förankrade i ledarskapet för att de ska kunna förankras på bred basis bland medarbetarna. Ska hinder

förebyggas och elimineras måste viljan att göra så genomsyra hela organisationen och tydlighet och kommunikation är centralt.

Ett fjärde tema av motsatt karaktär finns också bland enkätsvaren. Det är mindre till omfånget än de ovan nämnda, men ändå klart urskiljbart. Här talas det om att manifest arbete på området har något som kallas ”motsatt effekt”. Specifika exempel ges inte, men man kan anta att vad som åsyftas är allt för tydliga, eller för många, påbud ”uppifrån” eller från vad som uppfattas som specifika teoretiska eller ideologiska positioner riskerar att få medarbetare att sparka bakut eller backa.

## Likavillkorsarbetet på Högskolan Väst

De synen på likavillkorsarbetet på Högskolan Väst som framkommer i enkäten är strukturerade på samma sätt som i relation till föregående fråga. Den dominerande arten svar har en positiv syn på det arbete som görs, men säger ändå att fortsatt, mer och intensifierat arbete behövs. Det lyfts fram att det är tydligt att arbetet blivit och ansetts mer centralt under de senaste åren, vilket uppskattas. Här nämns att det är bra att det drivs på centralt och att det i viss grad slagit igenom mer och mer på arbetsenheterna. Ökad samstämmighet mellan dessa nivåer efterfrågas dock.

Som en motpol till detta finns också en helt annan typ av svar i enkäten vad gäller denna fråga. Här sägs det frågande ”pågår ett sådant?”, det påpekas att man själv inte märkt något av detta och man undrar frågande vilka instanser det drivs ifrån och var det förekommer. Denna grupp av svar är dock avsevärt mindre än den grupp som ser positivt på det existerande arbetet och vill utöka det.

Utifrån materialet går det inte att säkert att säga om de som svarar att de inte upplever att det pågår ett likavillkorsarbete generellt önskar ett (utökat) sådant eller ej. Det går ej heller att utifrån materialet bestämt förklara existensen av de två polariserade bilderna av högskolans arbete på området.

En enklare slutsats går dock att dra gällande frågan om hur viktigt likavillkorsarbetet är. Det finns en majoritet som anser att det är viktigt och centralt att utveckla arbetet, medan en grupp anser att problematiken är ringa och att det därför inte finns behov av (utökat) arbete på området.

## Övriga medskick

De övriga medskicken som fanns möjlighet att skicka med enkätsvaren är blandade vad gäller såväl innehåll som nivå, men här förekommer inget som inte förekommer på andra ställen i svaren.

## Sammanfattande kommentarer

Utifrån denna enkät går det inte att dra några definitiva slutsatser om omfattningen av hinder och problem för lika villkor vid Högskolan Väst. De svar som ges är också i vissa fall motsägelsefulla och kan upplevas som paradoxala till sin natur. Dessutom så befinner sig svaren många gånger på olika nivåer och springer ur olika specifika kontexter och situationer. Vad gäller dessa faktorer behövs fortsatta utredningar. Hur omfattande är problematiken? Vilka typer av problem är vanligast och mest problematiska och hur förhåller sig olika upplevda problem till varandra? Vilka problem upplevs i vilka kontexter och varför?

Vad enkäten dock visar är att problem och hinder vad gäller lika villkor upplevs på Högskolan Väst. Den ger också bilder av vilka dessa problem och hinder upplevs vara. Den illustrerar också att de problem som pekats ut vid andra lärosäten också existerar på Högskolan Väst, likväl som den illustrerar att problem som finns på samhällsnivå också upplevs finnas på detta lärosäte.

Naturligtvis är svarsfrekvensen problematisk, både ifråga om att kunna dra generella slutsatser och att kunna bedöma nivån på den problematik som rapporterats. Detta gäller även den polariserade bilden. Den finns tydligt i enkäten, men det är svårt att avgöra vad den motsvarar på aggregerad nivå, då det åtminstone kan antas att de med starkast intressen (av ena eller andra sorten) varit mest angelägna att besvara frågorna. Detta utgör dock inget hinder för att ta de berättelser som finns bland enkätsvaren på fullaste allvar. De bilder som ges är bilder som måste hanteras. Två viktiga sätt att göra så är att likavillkorsarbetet fortsätter med full kraft på alla nivåer, samt – vilket möjligen är det tydligaste och viktigaste resultatet av denna enkät – att fortsatta kartläggningar och undersökningar behövs.