



# PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING VID HÖGSKOLAN VÄST 2017-2019

Samordningsgruppen

04/05/2017

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<i>Tidigare arbete kring jämställdhet och mångfald</i>	3
Diskriminerings- och Lika villkors-arbete	3
Demokrati- och värdegrundsarbete	3
Studentrekrytering	3
Kompetensutveckling	4
<b>Organisering av JiHU-processen</b>	<b>5</b>
<i>Lokala utvecklingsbehov</i>	5
<i>Avgränsning</i>	6
<i>Genomförande av jämställdhetsintegreringen</i>	7
<b>Könsbundna studieval och genomströmning</b>	<b>7</b>
<i>Problembeskrivning</i>	7
Könssegregering inom utbildning och på arbetsmarknaden	7
Könsbundna studieval och genomströmning på Högskolan Väst	9
Lokalt problem	10
Aktiviteter	10
<b>Karriärvägar</b>	<b>12</b>
<i>Problembeskrivning</i>	12
Bristande jämställdhet och maktordningar inom akademien	12
Ojämsställda karriärvägar på Högskolan Väst	12
Lokalt problem	13
Aktiviteter	13
<b>Referenser</b>	<b>15</b>
<b>Bilagor</b>	<b>15</b>

## Inledning

Regeringen har uppdragit åt alla lärosätena i Sverige att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering i syfte att realisera de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhetsperspektiv ska införas i alla beslut och alla processer på alla nivåer i lärosätena. Ambitionen understryks av ett nyttillkommet mål kring jämställd utbildning för att säkra alla kvinnor och män samma möjligheter och villkor gällande utbildning och studieval.

Arbetet med uppdraget ska pågå åren 2017-2019, och ska beskrivas i en handlingsplan som upprättas av respektive lärosäte. Enligt regleringsbrevet ska planen innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att arbeta med under perioden.

### Tidigare arbete kring jämställdhet och mångfald

#### Diskriminerings- och Lika villkors-arbete

På Högskolan Väst (HV) har arbetet med jämställdhet och likabehandling bedrivits inom ramen för skyldigheterna enligt diskrimineringslagstiftningen. Det har funnits handlingsplaner för arbetet som har koordinerats från HR-avdelningen och Studentcentrum (nu omdöpt till Studieadministration). I och med förändringarna i diskrimineringslagstiftningen från och med 1 januari 2017 behöver detta arbete ses över och högskolan har påbörjat en analys av ändringarna och dess innebörd för att kunna jobba med aktiva åtgärder på ett mer systematiskt och strukturerat sätt.

Utöver arbetet inom ramen för jämställdhet och likabehandling utifrån diskrimineringslagstiftningen har det bedrivits andra insatser på området. Bland annat bedriver högskolan viss genusforskning och kurser i genusvetenskap/normmedvetenhet ges. Sedan början av 2017 är jämställdhet ett integrerat perspektiv i den övergripande verksamhetsplanen, vilken sedan tidigare även omfattar ambitionen att arbeta strategiskt med normmedvetenhet. Högskolan har också sedan tidigare inrättat ett Mångfaldscentrum (beskrivet nedan).

#### Demokrati- och värdegrundsarbete

Under 2015-2016 gjorde Högskolan en satsning på demokratifrågor som en del av det gemensamma arbetet med värdegrundsfrågor, högskolans visioner och för att skapa bättre möjligheter för studenterna att utveckla sin förmåga att agera som aktiva medborgare i ett demokratiskt samhälle. Det har också varit ett viktigt sätt för högskolan att visa solidaritet och stå upp för de demokratiska värdena efter attentatet på skolan Kronan i Trollhättan. Satsningen har inneburit att utbildningarna har granskats ur ett demokratiperspektiv, internationella samarbeten etablerats och föreläsningar, seminarier och liknande arrangemang genomförts.

#### Studentrekrytering

Ett flertal rekryteringsinsatser för att motverka könsobalansen har genomförts inom lärarutbildningarna. Bland annat genomfördes nyligen en större satsning kopplat till forskolläraryrket inom ramen för projektet *Jämställdhet på forskolläraryrket*, vilken också innefattade forskning.

Andra satsningar pågår sedan många år för att locka fler kvinnor till teknikutbildningarna. Exempelvis har institutionen för ingenjörsvetenskap, tillsammans med Innovatum Science Center, arrangerat sommarkursen Teknik för flickor, och de deltar i tävlingen Teknikåttan, som syftar till att väcka intresset för teknik hos åttondeklassare.

#### Kompetensutveckling

Sedan 2004 bedriver en av HV:s centrumbildningar, Centrum för forskning om mångfald, jämställdhet och integration, kunskapsförmedlande och opinionsbildande verksamhet kring de frågor som omfattas av jämställdhets/intersektionalitetsbegreppet. Föreläsningar, workshops och utvecklingsprojekt som riktar sig till både studenter och personal arrangeras. En mindre genusutvärdering har genomförts för att kartlägga existensen av, och intresset för, frågan inom ett antal av HV:s utbildningsprogram (Ryding 2015). Centrum är också intern remissinstans i sammanhang rörande bl. a framtagande av jämställdhets/likabehandlingsplaner.

För närvarande diskuteras hur centrumbildningens verksamhet kan utvidgas och förstärkas. Liknande former av kunskapsbildande aktiviteter genomförs även av Centrum för hållbarhet (som funnits sedan 2013), där social hållbarhet är en explicit komponent.

På institutionen för hälsovetenskap (IH) bedrivs ett systematiskt arbete med att införa normkritiska perspektiv i utbildningarna och därmed ge både lärare och studenter kompetens att problematisera de maktordningar som behöver förändras för att realisera en jämlik vård. 2014 beslutades att normkritiska perspektiv skulle införas i alla kurser på samtliga vårdutbildningsprogram på institutionen. Satsningen berör sjuksköterskeutbildningen, alla inriktningar på specialistsjuksköterskeutbildningen samt socialpsykiatriska programmet.

En stor del av lärarstaben (inkl. institutionsledningen) kompetensutvecklades genom en kurs i normmedveten vård, 7,5 hp. Kursen examinerades genom granskning och revidering av kursplaner och övriga styrdokument. Efter att dessa beslutats av utbildningsnämnden implementeras perspektivet i utbildningarna, i form av exempelvis föreläsningar, litteratur, examinationsuppgifter, övningar och seminarier kring studenternas erfarenheter av VFU. Denna kurs kommer att ges regelbundet även fortsättningsvis för att säkra kompetensen bland nyanställd och ännu ej kompetensutvecklad personal. Satsningen följs sedan upp genom teoretiskt fördjupande litteraturseminarier samt genom diskussioner och övningar rörande normkritisk pedagogik. För närvarande studeras effekterna av satsningen via ett doktorandprojekt.

En mer generell kompetensutvecklande kurs kring normkritisk pedagogik ges sedan ett par år tillbaka, öppen för såväl personal som studenter på avancerad nivå. För närvarande utvecklas denna för att bli en permanent del av den behörighetsgivande högskolepedagogiken, och därmed säkra kompetensen för både befintlig och blivande personal. Beräknad start är HT 2017.

Biblioteket har byggt upp en normkritisk boksamling, vilken invigdes 2016. Delar av bibliotekspersonalen har också deltagit i kursen i normkritisk pedagogik, och frågorna behandlas regelbundet internt i personalgruppen, med avsikt att både bidra till kunskapsspridning och för att förbättra bemötandet av studenterna.

Delar av kommunikationsavdelningen har under våren 2017 genomgått utbildning i att kommunicera jämställt, normkritiskt och inkluderade, anordnat av Nationella sekretariatet för genusforskning.

## Organisering av JiHU-processen

Arbetet med jämställdhetsintegrering inleddes våren 2016 med att rektor ringade in könsbundna studieval och genomströmning som fokusområden för högskolans fortsatta analys och probleminventering. HR-chef utsågs till processägare och en person från HR-avdelningen utsågs som ansvarig för att samordna processen. En samordningsgrupp tillsattes tidig höst 2016, bestående av JiHU-samordnaren, prorektor, utvecklingsstrateg, bibliotekschef, ansvarig för Mångfaldscentrum, ämneskunniga lärare samt representant för studentkåren. Parallellt diskuterades inriktningen på satsningen i rektors ledningsråd genom en workshop.

Inventering av tidigare insatser och arbetet med planen, för att ringa in fokuserade områden ytterligare, har sedan skett genom dialoger med både strategiska och operativa organ och nämnder som representerar såväl kärn- som stödverksamheter på högskolan. Arbetet presenteras och diskuteras kontinuerligt i rektors ledningsråd, och inriktningen har också diskuterats under ett öppet seminarium som arrangerades för alla anställda.

Studentkåren har aktiva representanter i alla delar av verksamheten, t ex programråd, strategiska ledningsgrupper, utbildnings- resp. forskningsnämnden etc., och har därmed god delaktighet i förhållande till processen.

Fortsättningsvis väljer vi - av praktiska skäl - att främst använda begreppet *jämställdhet*, men avser med detta ett intersektionellt perspektiv som omfattar både kön/genus, etnicitet, ras, sexualitet, klass, ålder, funktionalitet och religion, syftande till att ifrågasätta och förändra begränsande och diskriminerande normer och maktstrukturer.

## Lokala utvecklingsbehov

HV:s prioriterade områden, könsbundna studieval och genomströmning, motiveras av att högskolan dels har en hög andel utbildningar med ojämn könsbalans, dels arbetar aktivt med en strategi för breddad rekrytering och deltagande, och därtill har ett starkt fokus på arbetslivsnära utbildning och forskning genom lärosätetsprofilen arbetsintegrerat lärande (AIL), vilket öppnar för samverkan med omgivande samhälle kring frågan.

I högskolans vision mot 2022 pekas arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande ut som ett prioriterat område, med avsikt att bättre inkludera studenter och ge relevant lärandestöd till alla oavsett kön, annan social tillhörighet/bakgrund, eller val

av utbildning. Profilmrådet AIL ger fördelar genom den nära samverkan med omgivande samhälle som upparbetats. Det stärker möjligheterna att tillsammans med externa aktörer utveckla gemensamma strategier för att främja mer jämställda och jämlika mönster inom såväl utbildning som arbetslivet i stort. Det finns också en rad, både tidigare genomförda och pågående, initiativ riktade mot förändring av könsbundna studieval och låg genomströmning, varifrån lärdomar kan tas tillvara och vidareutvecklas för att förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Karriärvägar har tillkommit som ett ytterligare problemområde att börja jämställdhetsintegrera då dels Forsknings- och Forskarutbildningsnämnden (FFUN) ser det som ett centralt område att arbeta med (inom forskarutbildningen), dels för att Nationella sekretariatet för genusforskning påpekat behovet att analysera området och formulera insatser och aktiviteter kring frågan internt på Högskolan Väst. Ett sätt att starta är därför att analysera och utveckla den egna relativt nystartade forskarutbildningen med fokus på doktorandernas utbildning och möjligheter till akademisk karriär. Högskolan ser att möjligheterna till relativt snabba resultat torde vara goda och att en kritisk belysning av forskarutbildningen skapar en god grund för att utifrån lärdomarna arbeta mer genomgående med hela högskolans karriärsystem, innefattande såväl lärare och forskare som administrativ och teknisk personal.

Valda problemområde har brutits ned till ett antal lokala problem, mål och processer, samt till förslag på åtgärder, vilka i sig innefattar de strukturella förutsättningar som är relaterade till organisation, ledning och styrning.

De följande bakgrundsbeskrivningarna av valda problemområden bygger på statistik, analyser av dokument, forskning inom fältet samt dialoger med representanter från olika enheter vid HV. Under varje problemområde ges en kort sammanfattning av nuläget, och en översikt ges över de problem och åtgärder som högskolan planerar att arbeta med under perioden. Inkluderat i beskrivningarna anges också hur arbetet med jämställdhetsintegrering kan implementeras i ordinarie besluts-, planerings- och uppföljningssystem, för att undvika att det sidordnas.

### [Avgränsning](#)

Initialt planeras fyra pilotinsatser; inom två utbildningsprogram på grundnivå, elkraftsingenjörs- samt sjuksköterskeprogrammet; ett externfinansierat samverkansprojekt rörande nya former av arbetsintegrerat lärande på socialpedagogiska programmet på Campus Västervik (båda dessa piloter fokuserar på könsbundna studieval och genomströmning); samt inom forskarutbildningen (fokus på karriärvägar).

Projektet inom sjuksköterskeutbildningen syftar till att ge lärare kompetens att utbilda normmedveten vårdpersonal, och till att upprätthålla och utveckla den interna kompetensen på lång sikt. Samverkansprojektet och sjuksköterskeprojektet kommer att följas av forskare, och de andra insatserna kommer att dokumenteras systematiskt, i syfte att säkra möjligheten att identifiera vilka processer som bör förändras för att motverka ojämställdhet och andra maktordningar, och bidra med exempel på hur detta kan genomföras.

## Genomförande av jämställdhetsintegreringen

Det är viktigt att påpeka att denna plan visserligen är ett styrdokument för jämställdhetsintegreringen på Högskolan Väst, men det är en inriktningsplan, vilket innebär att den ska kompletteras och revideras i takt med att arbetet fortskrider och lärosätets behov och möjligheter blir tydligare. Respektive arbetsenhet har att själva definiera vilka åtgärder som är lämpliga och realiserbara i relation till konkreta förutsättningar.

Eftersom det övergripande målet är att integrera jämställdhetsperspektiv i ordinarie besluts- och ledningsprocesser bör arbetet fokuseras kring att tydligare identifiera vilka dessa processer är, på vilket sätt de bidrar till att reproducera ojämställdhet och hur detta kan förändras. De åtgärder som föreslås i texten är också att betrakta som exempel på, eller förslag till, vad som kan göras för att förändra processerna.

## Könsbundna studieval och genomströmning

### Problembeskrivning

#### Könssegregering inom utbildning och på arbetsmarknaden

I regeringens skrivelse *Makt mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* (2016/17, sid. 10) tydliggörs det nya jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning som handlar om att synliggöra kvinnors och mäns, flickors och pojkars, rätt till samma möjligheter och villkor ifråga om studieval och utbildning. I skrivelsen påpekas att "Målet är centralt för att kvinnor och män ska kunna nå en ökad ekonomisk självständighet, men också för individens möjligheter till makt och inflytande i samhället samt till den personliga utvecklingen" (2016/17, sid. 76). Det är det mål som mest direkt korrelerar med HV:s prioriterade områden och förslag på vidare insatser.

Kvinnor har under det senaste seklet fått formellt tillträde till hela utbildningssystemet, men det råder fortfarande en påtaglig könssegregering på de flesta utbildningsinriktningar, inom såväl gymnasiet som yrkesutbildningar och högskolan (2016/17). Även studieresultaten är könsspecifika, pojkar har under en lång tid presterat sämre än flickor och sedan slutet av 1990-talet har en ökning inom båda grupperna skett när det gäller att lämna gymnasieskolan med ofullständiga betyg. Socioekonomisk bakgrund påverkar också könsbundna studieval, vilket främst visar sig i allt färre män från studieovana hem väljer att gå vidare till högre utbildning (ibid.).

I UKÄ- rapporten *Kvinnor och män i högskolan* (2016) pekas denna fråga ut som ett av de största jämställdhetsproblemen inom högskolan: att kvinnor och män i stor utsträckning studerar inom skilda ämnesområden, vilket gäller såväl på grundnivå som avancerad och forskarnivå. Könsuppdelningen leder till att kvinnor och män delvis också forskar inom olika ämnen, och därigenom bidrar till reproduktionen av den könssegregerade arbetsmarknaden och till att kvinnor och män får olika förutsättningar och möjligheter såväl i sina professionella som privata liv. Den generella bilden av att kvinnor och män är mer eller mindre lämpliga för olika slags yrken kan förstärkas,

vilket starkt påverkar studie- och yrkesval. Förutom att det är ett demokratiskt problem ses könsbundna studieval också som en av orsakerna till den könssegregerade arbetsmarknaden. Det rör dels frågan om kvalitet, att de bäst lämpade för ett yrke inte nyttjas, dels representation, vilket fokuserar vikten av att ha yrkesutövare av båda könen. Ytterligare en fråga som betonas är att studieval påverkas av könsnormer och könsstereotypa föreställningar om utbildning och arbete (ibid.).

Könsbundna studie- och yrkesval hänger nära samman med den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige, vilken reproducerar ojämställdheten i arbetslivet, begränsar individers yrkesval och personliga utveckling, försvårar tillvaratagande av kompetens, skapar rekryteringsproblem samt riskerar att försämra högskolans genomströmning. Könssegregering upprätthålls av en rad samverkande faktorer, baserade på kulturella föreställningar om könsmässig lämplighet för olika yrken eller sysslor, vilka reproduceras genom den fortsatta könskodningen av yrken på arbetsmarknaden, liksom av kunskapsinstitutioner där bristande jämställdhet och maktordningar inte motverkas aktivt (UKÄ 2016).

I Dahlerups forskningsöversikt av jämställdhet inom akademien påpekas att det finns förvånansvärt lite forskning om könsskillnaderna ifråga om studieval, tillträde och genomströmning inom högskolan, speciellt rörande svenska förhållanden (Dahlerup 2010). I den forskning som finns tillgänglig konstateras bl. a. att flickor/kvinnor har breddat sin könsidentitet och tagit sig in på nya områden i samhället, utbildning inkluderat. Det har dock inte löst problemen med jämställdhet. När det gäller individuella studieval hänvisas till Caroline Berggren som pekat ut tre faktorer som centrala: 1) individuella karakteristika, 2) utbildningssystemets organisering, och 3) behörighetskrav (ibid.). De två sistnämnda är faktorer som kan bearbetas i samband med insatser för att främja jämställdhet inom högre utbildning. Konkreta åtgärder som definierats som betydelsefulla vid förändringar av studiestrukturer är bl. a kursinnehåll, utformning av studiemiljö, lärares kön, undervisningens uppläggning, gruppstorlek samt lärosätets ledarskap (ibid.).

Enligt ovan refererad forskning bör det alltså vara möjligt att påverka könsföreställningar om bl. a könsmässig lämplighet i relation till utbildning och yrke, även om frågan är komplex och påverkas starkt av den generella könssozialisation som till stor del ligger utanför högre utbildnings räckvidd. Genom att jämställdhetsgranska och justera akademiens styrsystem och föra in jämställdhetsperspektiv i utbildningar borde dock maktordningarna inom utbildning och forskning kunna påverkas. Med ökad medvetenhet kan studenter i förlängningen motverka könskodningen av yrken och därmed den ofta könssegregerade arbetsmarknad de har att verka inom. Inte minst gäller detta de professionsutbildningar som skolar blivande personal inom centrala samhällssektorer, som exempelvis skola, vård och omsorg.

Forskningen om jämställdhet konstaterar att det finns kunskapsbrister ifråga om ett flertal aspekter och områden. När det gäller samverkan mellan akademi och externa aktörer kring jämställdhetsfrågor är forskningen i princip obefintlig. Området är därför svårt att underbygga vetenskapligt varför problembeskrivningen istället får bli mer allmänt resonerande.

Ambitionen att realisera jämställda villkor ifråga om utbildning innebär utmaningar när det gäller samverkan mellan utbildningssektor och arbetsliv. Strävan att skapa



jämställdhet inom akademien behöver mötas av motsvarande förändringar inom studenternas blivande arbetsmiljöer. Som påpekas i *Makt, mål och myndighet* kan inte "utbildningssektorn ensam förändra den könssegregerade arbetsmarknaden eller de normer och värderingar som råder kring utbildning" (2016/17, sid. 75). För att åstadkomma hållbara förändringar krävs att även mottagande arbetsgivare har tillräckliga förutsättningar och vilja att utveckla jämställda arbetsplatser och bidra till förändringen av den könssegregerade arbetsmarknaden. Inte minst är detta viktigt för rekrytering och bibehållande av mer heterogena grupper av anställda. Samma skrivelse lyfter i samband med detta konstaterande fram att det jämställdhetspolitiska delmålet om utbildning hänger nära samman med delmålet om ekonomisk jämställdhet och om jämn fördelning av makt och inflytande (2016/17).

Förberedelser för arbetslivet är viktiga delar i HV:s verksamhet och lärosätet har en utpekad profil mot arbetsintegrerat lärande med flera modeller för arbetsintegrering och relativt omfattande forskning inom detta område. Jämställdhet är dock ett perspektiv Högskolan och samverkanspartners sällan - fränsett enstaka forskningsprojekt - samarbetat kring eller implementerat i sina samverkansformer, kring exempelvis praktikformer som VFU och Co-op, vid handledarskap och spridning av bilden av yrkesrollen. En sammanhållen strategi för samverkan i frågan saknas således i nuläget, men bör kunna utvecklas som ett sätt som påverka studenternas blivande arbetsmiljöer i riktning mot ökad jämställdhet.

Även om inte alla studenter kommer att arbeta direkt med frågor som berör likabehandling, genus, jämställdhet och mångfald så kommer alla studenter att beröras av dem på olika sätt. Många kommer att arbeta inom branscher som präglas av ojämställdhet och könssegregering, och en stor del av högskolans studenter kommer att arbeta inom yrken där de förväntas ha sådana kunskaper, exempelvis inom vård, skola och omsorg. I relation till detta söker arbetsgivare ofta nya kompetenser och förmågor, och har därmed behov av att locka nya studentgrupper till sina organisationer, vilket torde skapa ett behov hos dem att forma verksamheter där olika perspektiv och förmågor också tas till vara.

Genom att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på lärosätets samverkansinsatser bör det vara möjligt att verka kultur- och strukturförändrande på lång sikt. Ett systematiskt samverkansarbete med arbetslivet kan bidra till lärandeformer som kan stötta studenterna på ett adekvat sätt under utbildningen, locka fler studenter från underrepresenterade grupper att studera på vissa program samt erbjuda arbetslivet fler studenter med mer heterogena bakgrunder.

#### Könsbundna studieval och genomströmning på Högskolan Väst

Den nationella bilden av utmaningarna med att nå en jämställd utbildning, stämmer väl överens med de utmaningar HV står inför. Högskolan är ett av de lärosäten som har en hög andel utbildning med ojämn könsfördelning. Det skeva könsmönstret utmärker både program och flertalet kurser. Endast 12 % av högskolans totala kursutbud uppvisar en jämn könsfördelning för läsåret 2014/2015 (UKÄ Statistikdatabasen), dvs. att respektive kön utgör mellan 40-60 % av det totala antalet, vilket till stor del förklaras av att en majoritet av utbudet består av professionsutbildningar varav många traditionellt utmärks av en påtaglig könsobalans. Av högskolans 43 utbildningsprogram (olika inriktningar inräknade) på grund och avancerad nivå är det endast 8 program som uppvisar en jämn könsfördelning (siffrorna gäller årskull 2016). Dessa utbildningar

återfinns framförallt inom ämnesområden som ekonomi, statsvetenskap, juridik och vissa pedagogiska utbildningar.

När det gäller övriga studenter återfinns de i traditionellt könskodade utbildningar: en övervikt av manliga studenter inom teknikutbildningar (undantaget lantmäteri), och av kvinnliga inom vård, omsorg och vissa utbildningar inom pedagogik/utbildningsvetenskap (Ladokbaserad statistik 2016).

Även jämställdhetsutmaningarna kring genomströmning sammanfattas i ovan nämnda rapport (UKÄ 2016). Där diskuteras problematiken ur ett nationellt perspektiv och det konstateras att kvinnor överlag har bättre genomströmning än män i utbildning på grundnivå och avancerad nivå, och att den generella utbildningsnivån är högre för kvinnor än för män (mätt som andel av befolkningen med högskoleexamen).

För HV:s del visar tidigare statistik att genomströmningen (antal studenter per kön inom programutbildningar med godkänt examensarbete i årskullarna 2008-2011) är högre bland kvinnor samt att kvinnors prestationsgrad (helårsprestationer/helårsstudenter i %) också är högre än mäns. Siffran för 2016 är 91 % för kvinnor och 79 % för män. Utfärdade examina visar liknande mönster, kvinnors andel är högre, 76 % 2016. Denna höga siffra hänger samman med att många av de studenter högskolan utexaminerar har studerat inom kvinnodominerade program inom vård, omsorg och skola (Ladokbaserad statistik).

Högskolan har också börjat analysera avhoppsfrekvensen, för att bättre förstå anledningarna till avhopp. Fokus för denna initiala analys är institutionen för ingenjörsvetenskap där avhoppet är höga. Av de studenter som börjar på ingenjörsprogrammen hoppade 27,5% av studenter av (ej tekniskt basår). Av svaren går det hittills att utröna att det är fler män än kvinnor som hoppar av, att många av studenterna kommer från studieovana hem samt är födda på 90-talet. Dock är analysen ej färdigställd när detta skrivs, vilket gör det svårt att dra alltför stora slutsatser, men den bild som ovan beskrivs korrelerar med den nationella bilden av olika studentgruppers genomströmning och att män i större utsträckning avbryter sina studier.

#### Lokalt problem

Baserat på ovan beskrivna problematik har Högskolan Väst ringat in sin lokala problembeskrivning på följande vis:

Många av högskolans utbildningar uppvisar en könsobalans. Studenter, personal och samverkande arbetsgivare har inte alltid tillräckliga förutsättningar för att bidra till mer könsneutrala yrken och jämställda arbetsmiljöer, och i förlängningen mindre könsbundna studieval och förbättrad genomströmning.

#### Aktiviteter

För att motverka de maktordningar som reproducerar ojämställdhet ifråga om studieval och genomströmning bör arbetet med jämställdhetsintegrering inriktas mot att granska, och vid behov justera, relevanta ordinarie processer. Det kan exempelvis handla om rekrytering av studenter, besluts- och styrdokument rörande utbildningar på alla nivåer, rekryterings- och kompetenssystem rörande personal samt samverkansstrategier.

Nedan bryts processerna ovan ner till förslag på ett antal aktiviteter/åtgärder för ansvarig arbetsenhet att jobba vidare med. Dessa är:

#### *Utbildningarnas innehåll:*

- Föra in perspektivet i lärosätets övergripande samt lokala (arbetsenheternas) verksamhetsplaner
- Föra in jämställdhetsperspektiv i anvisningar för utbildningsplaner och kursplaner på grund, avancerad och forskarutbildningsnivå
- Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i lokala examensmål
- Föra in jämställdhetsperspektiv i de kvalitetssystem som reglerar utbildning, inkl. de granskningssystem som används av utbildningsnämnden (UN) och forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFUN)
- Säkra studentinflytande kring utvecklingsarbete med utbildningarna
- Föra in jämställdhetsperspektivet i program- och kursutvärderingssystemet
- Undersöka möjligheten att utlysa medel för forskning om könssegregering av yrken och könsocialisation i våra vitala miljöer
- Utveckla rutiner för inkluderat jämställdhetsperspektiv gällande kommunikation och presentation av utbildningarna

#### *Utbildningens utformning:*

- Utveckla inkluderande undervisningsmetoder
- Säkra studentinflytande kring pedagogiska metoder
- Föra in jämställdhetsperspektivet i befintliga utvecklingsprojekt kring breddad rekrytering och breddat deltagande, bl. a i Track-IT (samverkan kring breddad rekrytering) och MIPS (utvecklingsarbete för inkluderande studiemiljö)

#### *Kompetensmässiga förutsättningar för högskolans personal:*

- Föra in jämställdhetsperspektiv i behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning
- Införa jämställdhetsperspektiv i befintlig introduktionsutbildning för nyanställda samt chefsprogram
- Utveckla och skapa möjligheter för andra kompletterande former av kompetensutvecklingsprogram kring jämställdhet anpassad efter olika personalkategorier – ledning, undervisande/forskande personal samt stödpersonal
- Utveckla former för att systematiskt tillvarata och vidmakthålla intern kompetens på området
- Utvidga Mångfaldscentrums opinionsbildande och kunskapsspridande verksamhet
- Se över och tillgodose behovet av stödstrukturer i det praktiska arbetet med jämställdhetsintegrering (exv. undersökningar, analyser, anvisningar,) och lika villkor (exv. checklistor, studentbarometer)
- Komplettera kommande arbetsmiljöundersökningen (ARK) med jämställdhetsperspektiv
- Lyfta fram jämställdhetsperspektiv vid rekryteringsprocesser (exv. vid annonsering, intervjuer och granskning av kompetensprofiler vid rekrytering)
- Utveckla och koordinera arbetet med lika villkor och aktiva åtgärder med jämställdhetsintegreringen
- Kontinuerligt beskriva arbetet med jämställdhet på HV:s hemsida så all personal kan följa processen
- Arrangera kontinuerliga interna seminarier/konferenser kring jämställdhetsarbete för kollegialt erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling
- Lyfta fram jämställdhetsperspektivet i rekryteringsprocesser

## Samverkan

- Initiera kontinuerligt kunskaps- och erfarenhetsutbyte stöd kring jämställdhet
- Systematiskt samarbete för tillvaratagande av relevant forskning inom fältet
- Utveckla handledarutbildning, mottagande miljöer och högskolan i samverkan
- Bearbeta och nyansera bilden av studievalet/yrket i intern och extern kommunikation tillsammans med verksamhetsaktörer, inkl. rekrytering
- Utveckla gemensamma kontinuerliga strukturer för samverkan som stärker jämställdhet
- Stärka relationerna mellan HV:s studievägledare, kommunikatörer och mottagande miljöer
- Utveckla en gemensam strategi för att arbeta med jämställdhet rörande studenternas praktikformer
- Undersöka hur samverkansavtalet med Support Group (samverkansgrupp för asylsökande Restad Gård) kan länkas till jämställdhetsarbetet

## Karriärvägar

### Problembeskrivning

#### Bristande jämställdhet och maktordningar inom akademien

Trots snedrekryteringen till högskolestudier, där kvinnor dominerar i antal på grundutbildningsnivå, så ligger männen fortfarande steget före när det gäller fortsatt akademisk karriär efter forskarutbildning på nationell nivå (Berg m fl 2012).

Den starka könsmissiga snedfördelningen inom akademien, ifråga om fördelning av arbetsuppgifter, uppdrag, forskningsmedel samt utformning av tjänster och meriteringssystem, reproducerar de maktstrukturer som resulterar i ojämställda karriärvägarna, vilka visat sig svåra att förändra. Studier visar att manliga akademiker har oproportionerligt stora fördelar ifråga om handlingsutrymme och inflytande, och att de upprätthålls av de normativa strukturer – exempelvis rangordningar, beroendeförhållanden och lojaliteter - som är generella för och genomsyrar den kollegiala miljön inom akademien (t ex Peixoto & Wyndhamn 2012). Akademiska positioner är fortfarande starkt maskulint kodade, även om graden varierar mellan ämnesområden och institutioner. Könsssegregeringen visar sig bl. a i form av att 75 % av professorerna är män, medan kvinnor dominerar bland adjunkterna. Lektorer definieras idag som jämställda i representativ bemärkelse då antalet ligger inom spannet 40-60 % (UKÄ 2016). Andra sociala kategoriseringar, som klass, etnisk härkomst, ålder och funktionalitet, spelar också in, men där finns än så länge betydligt mindre forskning.

Samtidigt har andelen kvinnor som antas till forskarutbildning ökat ganska radikalt under de senaste decennierna. Sedan 1995 ligger könsfördelning inom jämställdhetsintervallet 40-60 %. År 2014 var fördelningen på nationell nivå 47 % kvinnor och 53 % män (UKÄ 2016). Problemen med ojämställda karriärvägar blir både tydligare och mer akuta att åtgärda när andelen kvinnor, och andra grupper; som möter dessa arbetsvillkor ökar.

#### Ojämställda karriärvägar på Högskolan Väst

På HV utgörs andelen professorer fortfarande av män i hög grad, 67 %. Bland lektorer har jämställdhet uppnåtts, där är fördelningen 57 respektive 43 % kvinnor och män, medan adjunkter främst utgörs av kvinnor, 67 %. Bland administrativ personal

dominerar också kvinnor (Årsredovisning 2016). Dominansen av män på professorsnivå överensstämmer med mönstret på nationell nivå, liksom övervikten av kvinnor ifråga om adjunkter.

Horisontell könssegregering inom Högskolan Väst tar sig uttryck i att kvinnor och män i jobbar inom olika kunskapsområden. Inom naturvetenskap och teknik dominerar män kraftigt på HV, medan kvinnor dominerar inom vård och samhällsvetenskap. För humanioras del finns endast en lätt övervikt av män, men det handlar totalt om en ganska liten del av personalen.

Det ojämsställda mönstret framträder även på forskarutbildningen, speciellt inom maskinteknik (produktionsteknik), en av tre forskarutbildningar. Drygt 75 % av doktoranderna inom maskinteknik är män, 22 av 29 (UKÄ statistikdatabas ht 2016). För de övriga två, pedagogik med inriktning mot AIL samt informatik med inriktning AIL, råder omvända förhållanden med en övervikt av kvinnor, där är dock grupperna betydligt mindre (8 kvinnor och 4 män, respektive 6 kvinnor och 3 män). Av de 13 doktorandutlysningar som genomförts under åren 2012-2015, har 13 av de sökande varit kvinnor och 180 män. När det gäller genomströmning är det i dagsläget svårt att dra några slutsatser i och med att forskarutbildningen inte funnits så länge, men det kan konstateras att om högskolan ska lyckas ändra på de könsbundna studie- och karriärvägar så är det, som regeringen skriver i sin jämställdhetspolitiska skrivelse *Makt, mål och myndighet*, bl. a viktigt att få "normbrytaren" att stanna kvar på utbildningen/arbetsplatsen (2016/17, sid. 76).

Ojämsställhet ifråga om andra kategorier än kön finns det i nuläget inga uppgifter om, det bör därför kartläggas och infogas i arbetet efter hand.

#### Lokalt problem

Baserat på ovan beskrivna problematik har Högskolan Väst ringat in sin lokala problembeskrivning på följande vis:

Horisontell och vertikal könssegregering vilket resulterar i ojämsställda karriärvägar samt bristande kartläggning av olika doktorandgruppers karriärvägar innan, under och efter utbildningen.

#### Aktiviteter

För att motverka de maktordningar som reproducerar ojämsställdhet ifråga om karriärvägar bör arbetet med jämställdhetsintegrering inriktas mot att granska, och vid behov justera, relevanta ordinarie processer. Det kan exempelvis handla om rekryterings- och anställningsrutiner och meritering samt den kollegiala miljön. I senare skeden bör även fler processer som formar förutsättningar för all personal jämställdhetsintegreras, bl. a resursfördelning, tjänstefördelning och lönesättningsmodeller. Förslag på aktiviteter/åtgärder för ansvarig arbetsenhet att jobba vidare med:

#### *Styrdokument för forskarutbildningen*

- Föra in jämställdhetsperspektiv i de kvalitetssystem som reglerar utbildning och som används av forsknings- och utbildningsnämnden (FFUN)

- Granskning av individuella studieplanen (ISP) utifrån jämställdhetsperspektiv
- Granskning av andra styrdokument rörande doktorandutbildningen utifrån jämställdhetsperspektiv

#### *Kollegial miljö*

- Utbilda handledare för att stärka kunskapen kring jämställdhet
- Problematisera föreställningar och normer kring den akademiska professionen och interna och externa karriärvägar
- Införa/stärka jämställdhetsperspektivet vid introduktion av doktorander till forskarutbildningen
- Säkra stödstrukturer innan, under och efter utbildningen

#### *Meriteringssystem*

- Jämställdhetsintegrera meriteringssystem genom att genomlysa anställningsordningen
- Granska rutiner och praxis vid meritering
- Införa jämställdhetsintegreringsperspektivet vid karriärplanering och medarbetssamtal
- Granska lönesättande samtal vid anställning efter forskarutbildning

## Referenser

Berg, C m fl. (2012). *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid Göteborgs Universitet*. Göteborgs Universitet.

Dahlerup, D (2010). *Jämställdhet i akademien - en forskningsöversikt*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Dyler, H m fl. (2016). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Universitetskanslerämbetet.

*Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*. Stockholm: Regeringens skrivelse (2016/17:10).

Peixoto, A & Wyndhamn, A-K (2012). En kvalitativ intervjustudie av jämställdhet och normer vid naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs Universitet. I: Berg, Christina m fl (2012). *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid Göteborgs Universitet*. Göteborgs Universitet.

Ryding, J (2015). *Genusanalys av några utbildningsprogram på Högskolan Väst*. (Opubl.)

Statistik Ladok

Statistik UKÄ

Årsredovisning Högskolan Väst 2016

## Bilagor

Matris: *Könsbundna studieval och genomströmning*

Matris: *Karriärvägar*